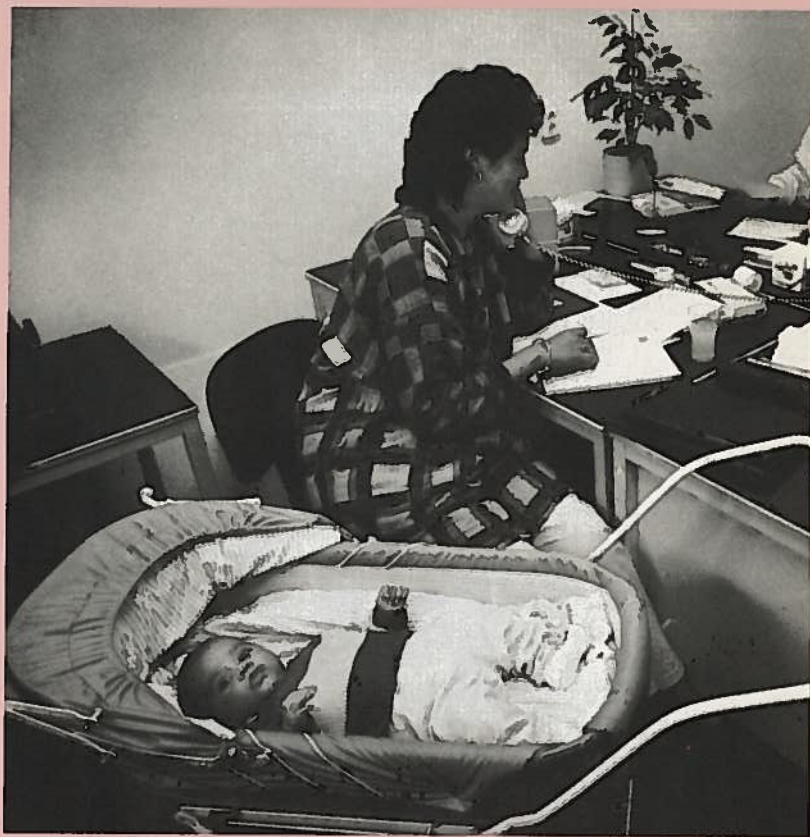


EEN KIND KRIJGEN EN BLIJVEN WERKEN

EEN OVERZICHT VAN ONDERZOEKSRÉSULTATEN ROND
ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS- EN OUDERSCHAPSVERLOF



R.J. VAN AMSTEL, E. SLOT (RED), V. CHR. VROOLAND (RED)

EEN KIND KRIJGEN EN BLIJVEN WERKEN

EEN OVERZICHT VAN ONDERZOEKSRESULTATEN ROND
ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS- EN OUDERSCHAPSVERLOF

R.J. VAN AMSTEL
E. SLOT (RED)
V. CHR. VROOLAND (RED)

AMSTERDAM, OKTOBER 1988

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN NIA

ISBN-nummer -90-6365-011-06

Copyright © 1988

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervaelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, die daartoe door de auteur-rechthebbende met uitsluiting van ieder ander is gemachtigd.

INHOUD

		pag.
<i>Woord vooraf</i>		6
<i>Inleiding</i>		7
Hoofdstuk 1	De arbeidsparticipatie van zwangere vrouwen en jonge moeders in Nederland: een overzicht - R.J. van Amstel	11
Hoofdstuk 2	Juridische aspecten van zwangerschap, bevalling en arbeid - W.C. Monster	25
Hoofdstuk 3	Zwangerschap en arbeidsbelasting - E.E. Slob en R.L. Zielhuis	39
Hoofdstuk 4	Eerste kind en baan: een onderzoek naar gezondheid en welbevinden tijdens de zwangerschap - G. Kleiverda	55
Hoofdstuk 5	Zwangerschap en verzuim - D.E. Lenshoek	67
Hoofdstuk 6	De lengte van het bevallingsverlof nader bekeken - J.J. Siegers en L.A.H.M. Smit	83
Hoofdstuk 7	Terugkijken op het bevallingsverlof - M. van Vonderen en O. Zeeuwen	93
Hoofdstuk 8	Eerste kind en baan: gezondheid en welbevinden na de bevalling - I. Slot-Andersen	107
Hoofdstuk 9	De behoefte aan een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof - R.J. van Amstel	117
Hoofdstuk 10	Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen - D. Wilbrink-Griffioen, A. Elzinga en I. van Vliet	129
Hoofdstuk 11	Borstvoeding geven en werken in de praktijk - R.J. van Amstel	147
Hoofdstuk 12	Kosten en baten van werkende jonge moeders - M. Bruyn-Hundt	155
<i>Over de auteurs</i>		172

WOORD VOORAF

In dit boek is een groot aantal beschouwingen en onderzoeksresultaten rond het thema 'een kind krijgen en blijven werken' bijeengebracht. De opzet is de lezer een overzicht te bieden van wat recent wetenschappelijk onderzoek aan resultaten en inzichten heeft opgeleverd ten behoeve van het ontwikkelen van een beleid gericht op het vergroten van de arbeidskansen van werkende jonge moeders. Achtereenvolgens komen daarom aan de orde de sociale, sociaal-medische, juridische, arbeidsorganisatorische, economische en financiële aspecten rond zwangerschap, zwangerschaps-, bevallings-, ouderschapsverlof en kinderopvang. Dat aan een dergelijk beleid behoefte bestaat, blijkt al uit de achterstand in arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland vergeleken met de ons omringende landen en uit de duidelijke wens van overheid en een veelheid aan maatschappelijke organisaties om tot een emancipatorisch beleid ten opzichte van jonge moeders te komen. Wanneer zou blijken dat de toekomstige discussies hierover inderdaad meer gebaseerd worden op de feiten zoals die uit 'het veld' naar voren komen - en daarbij denken wij niet alleen aan de discussies op overheidsniveau, maar ook aan de discussies hierover binnen arbeidsorganisaties - dan zijn wij in onze opzet geslaagd.

Dat zou dan niet in de laatste plaats de verdienste zijn van de mensen die aan de totstandkoming van dit boek hebben meegewerkt. Allereerst zijn dat de auteurs die allen zich veel moeite hebben getroost hun bijdrage zo helder en duidelijk mogelijk aan te leveren en de bemoeienissen van de eindredacteuren onverdroten hebben verdragen. Maar ook buiten hen zijn er meer die op deze plaats voor hun inzet moeten worden bedankt: H.J. Kruidenier, die steeds een kritisch klankbord is geweest en degenen die met een bewonderingswaardig doorzettingsvermogen het geheel administratief hebben ondersteund: M. Haak en Th. van de Berg.

September, 1988

R.J. van Amstel
E. Slot
V.Chr. Vrooland

INLEIDING

Achterstand

Een kind krijgen en blijven werken is in Nederland weliswaar geen uniek verschijnsel maar nog lang niet vanzelfsprekend, zeker als we kijken naar de ons omringende landen. De meest recente cijfers laten zien dat alleen Ierland in dit opzicht met ons vergelijkbaar is. In landen zoals Engeland, Frankrijk, België, Duitsland, Italië en de Scandinavische landen ligt het percentage huishoudens met kinderen waarvan de moeder economisch actief is, aanmerkelijk hoger.¹ Nederland steekt echter niet alleen wat betreft het percentage werkende jonge moeders schril af ten opzichte van andere landen in Europa, maar evenzeer wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen. De meest recente cijfers anno 1988 dateren van vier jaar terug. In dat jaar, 1984, maakten in Nederland vier van de tien vrouwen deel uit van de beroepsbevolking, waarmee wij min of meer vergelijkbaar zijn met Griekenland, Ierland en Spanje. In Duitsland, België, Frankrijk, Engeland, Denemarken en Zweden daarentegen kon in datzelfde jaar de helft tot driekwart van de vrouwen tot de beroepsbevolking worden gerekend.²

Nederland loopt in dit opzicht dus zeker niet voorop in Europa, ondanks het feit dat sinds het midden der jaren zeventig (ook) van regeringszijde serieus aandacht aan dit onderwerp wordt geschonken. Niet ten onrechte wordt dan ook in het Beleidsplan Emancipatie³ - in juni 1985 door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer aangeboden - opgemerkt dat "de opstelling van dit plan is voortgekomen uit het besef dat een herbezinning op het emancipatievraagstuk en op de uitgangspunten van het overheidsbeleid op dit terrein om een aantal redenen noodzakelijk is. De afgelopen tien à vijftien jaar is de verandering in opvattingen en gedrag bij vele vrouwen en mannen aanzienlijk geweest. Desondanks is de maatschappelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen niet wezenlijk verminderd. Het blijkt dat met name in de maatschappelijke organisatie als zodanig barrières liggen voor het realiseren van gelijke mogelijkheden voor vrouwen en voor mannen" (p. 5). In december 1985 werd vervolgens de beleidsnota 'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid'⁴ aan de Tweede Kamer aangeboden waarin voor de eerstkomende jaren het beleidsplan van de regering is voorgelegd ten behoeve van werkende zwangere vrouwen en werkende jonge moeders. De beleidsvoornemens die in deze nota zijn gepresenteerd hebben betrekking op de arbeidsbescherming van zwangere vrouwen, het zwangerschaps- en bevallingsverlof, de gelegenheid tot het geven van borstvoeding in werktijd en de mogelijkheid om na de bevalling tijdelijk in deeltijd te gaan werken door middel van ouderschapsverlof. Uitgangspunt van deze voorstellen is het vergroten van de mogelijkheden voor vrouwen om met een jong kind te kunnen gaan (of blijven) werken omdat, zoals in de desbetreffende nota wordt opgemerkt, "veel meer vrouwen dan mannen in verband met de verzorging van jonge kinderen uit het arbeidsproces treden" en "dat enerzijds steeds meer vrouwen met jonge kinderen hun loopbaan (willen) voortzetten, en dat er anderzijds tal van belemmeringen blijken te bestaan om dit in de praktijk te brengen" (p. 7).

Bundeling van nieuwe inzichten

Veelal in het kader van bovengenoemde beleidsnota is de afgelopen jaren een aantal onderzoeken uitgevoerd om inzicht te krijgen in de vraag welke belemmeringen er bestaan - en ook door de vrouwen als zodanig worden ervaren - om tijdens de zwangerschap aan het arbeidsproces te blijven deelnemen en na de bevalling de verzorging van hun kind te combineren met betaald werk. Daarnaast zijn in deze periode studies verricht waarin onder andere de nogal ondoorzichtige en soms ook tegenstrijdige wettelijke regelingen voor deze vrouwen ter discussie werden gesteld, alsmede de financiële gevolgen wanneer aan de wensen van jonge moeders (zoals het creëren van meer mogelijkheden van kinderopvang) tegemoet zou worden gekomen. Over al deze zaken is veelal uitvoerig gepubliceerd en de stapel rapporten en artikelen is zo langzamerhand aanzienlijk geworden. Niet alleen voor geïnteresseerden, maar zeker ook voor velen die in de praktijk het beleid op dit gebied verder moeten ontwikkelen, is het bos door de bomen nauwelijks meer te zien.

Dit was voor het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) de aanleiding een bundel samen te stellen waarin een overzicht wordt gegeven van wat wetenschappelijk onderzoek de laatste jaren aan resultaten, nieuwe visies en nieuwe beleidsinitiatieven op dit gebied heeft opgeleverd. Hiervoor hebben vijftien wetenschappers hun onderzoekservaringen nogmaals op een rij gezet.

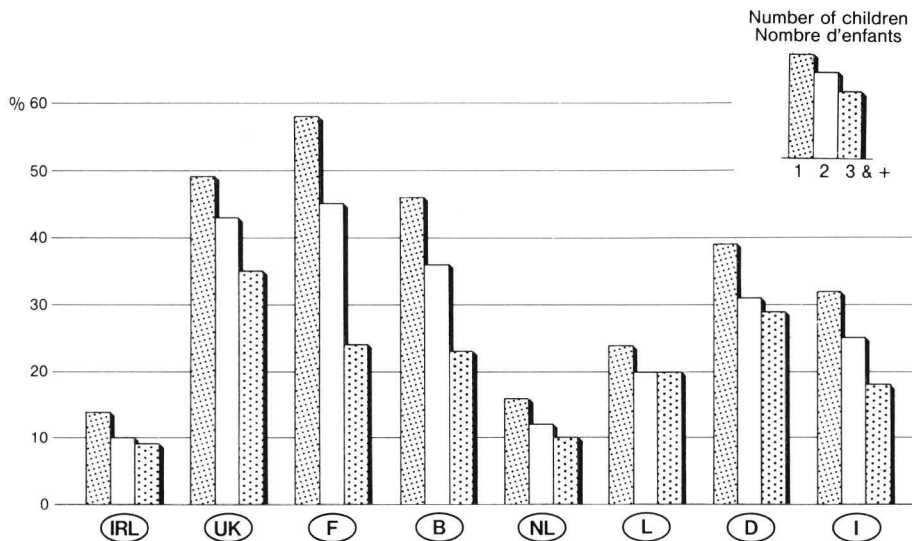
De opbouw van het boek

Centraal staan in deze bundel werkende zwangere vrouwen en (werkende) jonge moeders die belemmeringen ondervinden wanneer zij aan het arbeidsproces willen (blijven) deelnemen. Ter nadere oriëntatie over de vraag over hoeveel vrouwen we het eigenlijk hebben, wordt in het eerste hoofdstuk een overzicht gegeven van het aantal werkende zwangere vrouwen en werkende jonge moeders in Nederland. In hoofdstuk twee wordt vervolgens ingegaan op de huidige regelgeving rond zwangerschap, bevalling en arbeid en aangegeven op welke punten deze met name onoverzichtelijk en in feite onvoldoende is. De daarop volgende drie hoofdstukken belichten de groep werkende zwangere vrouwen. In hoofdstuk drie wordt verslag gedaan van een literatuurstudie over schadelijke invloeden die bepaalde arbeidsomstandigheden hebben op de gezondheid van zowel de zwangere vrouw als de vrucht. In hoofdstuk vier worden de resultaten beschreven van een onderzoek waarin een groep werkende zwangere vrouwen een tijdlang is gevolgd. Welke fysieke en psychische klachten ervaren zij met name in deze periode en op welke wijze lukt het hen (toch nog) om hun werk te blijven doen? In hoofdstuk vijf wordt vervolgens aandacht besteed aan het ziekteverzuim van zwangere werkende vrouwen. Is het inderdaad zo dat zwangere werknemers veelvuldig moeten verzuimen of is dit in feite slechts bij een kleine, en vooral specifieke groep werknemers het geval? In dit hoofdstuk worden tevens gegevens gepresenteerd over het bevallingsverlof zoals dit in de praktijk blijkt te worden opgenomen. Wettelijk geldt op dit moment dat vrouwen na de bevalling zes weken de tijd krijgen om voldoende op kracht te komen om weer te gaan werken. Niet alleen de gegevens uit dit hoofdstuk, maar eveneens de gegevens uit de daarop volgende drie hoofdstukken laten zien dat een periode van zes weken voor het merendeel van de vrouwen echter te kort is. In hoofdstuk 6 wordt tevens aangetoond dat de behoefte aan een langere periode verlof na de bevalling niet of nauwelijks samenhangt met algemene kenmerken van de betrokkenen (zoals leeftijd, het soort werk dat men

verricht, de sector waarin men werkzaam is), maar dat hierbij veel meer gezondheidskundige en psycho-sociale aspecten een rol spelen. De hoofdstukken zeven en acht geven vervolgens aan de hand van onderzoeksgegevens aan hoé vrouwen zich zes weken na de bevalling in werkelijkheid voelen en waaróm zij zich pas hooguit na acht, maar eigenlijk pas na tien weken in staat voelen de verzorging van het kind te combineren met hun werk. Door alle betrokkenen wordt dan ook geconcludeerd dat een verlenging van het bevallingsverlof naar minstens acht, maar bij voorkeur naar tien weken de enige maatregel zal zijn die recht doet aan de situatie zoals die in de praktijk wordt ervaren. Een maatregel overigens waarmee Nederland (wederom) niet voorop zal lopen, want in Europa zijn wij nog het enige land dat een bevallingsverlof van slechts zes weken heeft; de overige Europese landen kennen alle een bevallingsverlof van minimaal acht weken. De hoofdstukken negen, tien en elf belichten vervolgens de belemmeringen die vrouwen zoal ondervinden wanneer zij na de bevalling de verzorging van hun kind willen combineren met betaald werk. In hoofdstuk negen wordt ingegaan op de behoefte die veel jonge moeders hebben om al of niet tijdelijk in deeltijd te gaan werken en op de vraag in hoeverre een ouderschapsverlofregeling hen hierbij wettelijke ondersteuning moet bieden. In hoofdstuk tien komen de mogelijkheden voor kinderopvang - of beter gezegd: het enorme gebrek hieraan - aan de orde. In hoofdstuk elf wordt vervolgens een wat specifiek aspect voor de werkende jonge moeders belicht, namelijk de problemen die zij ondervinden wanneer zij in werktijd borstvoeding willen geven. Het laatste hoofdstuk tenslotte, presenteert het 'kosten-plaatje' wanneer de overheid de in de praktijk gebleken belemmeringen wegneemt. Kost het de gemeenschap alleen maar geld wanneer er betere voorzieningen worden getroffen die vrouwen in staat stellen om met een kind te kunnen blijven werken, of is de gemeenschap eigenlijk niet veel duurder uit met de huidige situatie waarin zoveel vrouwen na de komst van hun kind de arbeidsmarkt verlaten?

Noten

1. Tabel 'Percentage huishoudens met kinderen waarvan de moeder economisch actief is, 1977'. In: Sociale Indicatoren voor de Europese Gemeenschap 1984, p. 62. Luxemburg, Bureau voor de Statistiek der EG, 1985.



2. Tabel 'Labour force participation rates, part-time employment and the increase of the labour force (in %)''. In: International Labour Review, 1986 nr. 1, p. 23.
3. 'Beleidsplan Emancipatie'. Tweede Kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 1984-1985, 19052, nrs. 1-2.
4. 'Combinatie ouderschap - betaalde arbeid'. Tweede Kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 1985-1986, 19368, nrs. 1-2.

1. DE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN ZWANGERE VROUWEN EN JONGE MOEDERS IN NEDERLAND: EEN OVERZICHT

R.J. van Amstel

Inleiding

In de beleidsnota 'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid', die eind 1985 aan de Tweede Kamer is aangeboden, heeft de regering voorstellen gedaan om de mogelijkheden voor vrouwen te vergroten de ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. Ten tijde van het samenstellen van deze beleidsnota ontbraken echter landelijke cijfers over de grootte, de samenstelling en de wensen van de groep vrouwen waarover in deze nota met name wordt gesproken, te weten zwangere werkende vrouwen en vrouwen die net een kind hebben gekregen. Hierdoor waren de in de nota gepresenteerde voorstellen noodzakelijkerwijs gebaseerd op vermoedens en nauwelijks op exacte feiten. Om beleidsvoornemens en beleidsinitiatieven inhoudelijk te kunnen onderbouwen, is het echter wenselijk - zo niet noodzakelijk - inzicht te hebben in de aantallen waarom het gaat. (In dit geval dus, inzicht in het aantal vrouwen dat na de bevalling stopt en het aantal vrouwen dat na de bevalling doorgaat met werken; in de sectoren en functies waarin deze vrouwen werken, respectievelijk werkten en in het aantal vrouwen dat belemmerd wordt in hun wens na de bevalling te blijven werken.) Om dit inzicht te verkrijgen is in het kader van het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' een landelijke enquête gehouden onder moeders met een kind van 0-1 jaar. Dit onderzoek is in 1985/1986 uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de gegevens die uit deze landelijke enquête naar voren zijn gekomen. Allereerst wordt kort de opzet en uitvoering van het onderzoek weergegeven. Daarna volgt een overzicht van het feitelijke aantal werkende zwangere vrouwen in Nederland. Van deze vrouwen zijn niet alleen enige persoons- en beroepsgegevens bekend, maar ook wie van hen na de bevalling blijft werken. Hierdoor kan tevens nader worden ingegaan op de vraag in hoeverre er sprake is van een specifieke groep werkneemsters die na de komst van hun kind de arbeidsmarkt verlaat. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van de feitelijke deelname van jonge moeders in Nederland aan het arbeidsproces. Hierbij wordt nog uitvoerig stilgestaan bij een opmerkelijk gegeven dat uit het onderzoek naar voren is gekomen, namelijk dat een groot aantal van deze jonge moeders in deeltijd gaat werken om de verzorging van hun kind te kunnen combineren met hun werk.

De dataverzameling

Om een landelijk representatieve groep recent bevallen vrouwen te kunnen benaderen, is gebruik gemaakt van de gemeentelijke bevolkingsregisters. Van in totaal 71 gemeenten - een groep die qua samenstelling representatief is voor alle gemeenten in Nederland - zijn uit de bevolkingsregisters willekeurig adressen getrokken van kinderen die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 zijn geboren. Via deze adressen zijn telefonisch (of schriftelijk, indien

geen telefoonnummer bekend was) de betrokken moeders benaderd met een korte enquête waarin naar een aantal kerngegevens is gevraagd (of men tijdens de zwangerschap werkzaam is geweest, in welke functie en hoeveel uur per week, of men na de bevalling het werk heeft hervat, of men borstvoeding heeft gegeven, of men borstvoeding is blijven geven toen men weer ging werken, en dergelijke). Het responspercentage bij deze enquête bedroeg in totaliteit 79%, (n=5224). Door herweging van dit bestand naar de landelijke verdeling van geboorten naar regio en urbanisatiegraad, mogen de resultaten van deze enquête worden beschouwd als representatief voor de moeders met een (jongste) kind van 0-1 jaar in Nederland. De ondervraagde groep vrouwen mag daarnaast worden opgevat als min of meer representatief voor de zwangere vrouwen in Nederland. 'Min of meer', omdat alleen vrouwen zijn ondervraagd met voldragen zwangerschappen en geen vrouwen die bijvoorbeeld een miskraam hebben gekregen. Dit houdt in dat, wanneer voor deze groep omrekeningen worden uitgevoerd naar absolute aantallen, in feite een minimum wordt aangegeven; in werkelijkheid zal het aantal zwangere vrouwen wat groter zijn.

De arbeidsmarktparticipatie tijdens de zwangerschap

Van het totaal aantal ondervraagde jonge moeders, verrichtte 41% tijdens de zwangerschap betaalde arbeid. Aangezien de ondervraagde groep, zoals in het voorgaande is opgemerkt, min of meer als representatief mag worden beschouwd voor de zwangere vrouwen in Nederland, kan aan de hand van dit percentage worden berekend hoeveel vrouwen jaarlijks zwanger werken. Uitgaande van circa 170.000 geboorten per jaar (dus circa 170.000 zwangere vrouwen), betekent het minimaal circa 70.000 werkende zwangere vrouwen in Nederland.

Van deze 70.000 werkende zwangere vrouwen hervat gemiddeld 47% na de bevalling weer het werk: 53% van de vrouwen stopt dus met werken na de komst van het kind. Dit komt neer op jaarlijks circa 37.000 vrouwen die na de bevalling van hun kind - definitief of tijdelijk - uit het arbeidsproces treden.

Om een beeld te krijgen van de groep werkende zwangere vrouwen, en met name om inzicht te krijgen wie van hen na de bevalling uit het arbeidsproces treedt en wie blijft werken, worden onderstaand twee overzichten gegeven. In tabel 1 wordt de groep werkende zwangere vrouwen weergegeven naar een aantal achtergrondgegevens, met daarbinnen het percentage vrouwen dat na de bevalling het werk weer heeft hervat (het zogenaamde hervattingspercentage). In tabel 2 wordt eenzelfde overzicht gegeven maar dan naar een aantal bedrijfs- en beroepsgegevens van de vrouwen.

Zwangere werkende vrouwen, naar enige achtergrondgegevens.

Tabel 1 Zwangere werkende vrouwen naar regio, geboorteland, en al of niet in verwachting zijn van hun eerste kind

Zwangere werkende vrouwen				
	Totaal (Abs)	%	Heeft het werk na de bevalling hervat (Abs)	
<i>Regio</i>				
- West	982	46	486	(=50%)*
- Noord	209	10	102	(=49%)
- Oost	450	21	206	(=46%)
- Zuid	498	23	214	(=43%)
<i>Geboorteland van de vrouw</i>				
- Nederland	1935	90	883	(=46%)
- Buitenland	204	10	125	(=61%)
<i>In verwachting zijn van het eerste kind of niet</i>				
- was in verwachting van het eerste kind	1563	73	581	(=37%)
<i>Had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>				
- jonger dan 4 jaar	328	15	239	(=73%)
- 4 jaar of ouder	224	11	173	(=77%)
- geen informatie over leeftijd op één na jongste kind	24	1	15	(=63%)
Totaal	2139	100	1008	(=47%)

* Leesvoorbeeld: van het totaal aantal zwangere werkende vrouwen woont 46% in het westen van Nederland. Van deze werkende zwangere vrouwen in het westen van Nederland blijft 50% na de bevalling werken.

Hoewel in de noordelijke provincies het aantal zwangere werkende vrouwen aanmerkelijk minder is dan in de andere regio's, doen zich binnen deze groepen geen opmerkelijke verschillen voor wanneer wordt gekeken naar het percentage vrouwen dat na de bevalling het werk weer hervat. De hervattingspercentages schommelen in alle regio's rond het algemene gemiddelde van 47%. Wordt daarentegen gekeken naar het land van afkomst, dan zijn de verschillen wel opmerkelijk. Van de buitenlandse zwangere werkende vrouwen in Nederland, hervat 61% na de bevalling weer het werk tegenover 46% van de Nederlandse zwangere werkende vrouwen. Tenslotte kan in dit kader nog worden opgemerkt dat van de zwangere werkende vrouwen het merendeel (73%) in verwachting is van hun eerste kind, maar tevens dat deze vrouwen veel vaker na de bevalling stoppen met werken dan degenen die reeds met één of meer kinderen werkzaam zijn: 37% van de zwangere werkende vrouwen die in verwachting zijn van het eerste kind, hervat na de bevalling weer het werk tegenover gemiddeld 74% van degenen die al één of meer kinderen heeft. Bij deze laatste groep blijkt het tevens nauwelijks van invloed te zijn of het op één na jongste kind naar de basisschool gaat of niet. De ervaring zal bij dit gegeven ongetwijfeld een belangrijke rol spelen. Men

heeft indertijd al de beslissing genomen om het moederschap te combineren met werken, de kinderopvang etc. al moeten regelen en ervaren dat deze combinatie voor hen haalbaar was.

Zwangere werkende vrouwen, naar enige bedrijfs- en beroepsgegevens

Aan de vrouwen is gevraagd waar men werkzaam was (overheid, bedrijf, eigen zaak, en dergelijke), het beroep dat of de functie die men uitoefende, het aantal werkuren per week tijdens de zwangerschap, en het (eventuele) aantal werkuren per week na de bevalling. Hierdoor is het ook mogelijk om degenen die tijdens hun zwangerschap werkzaam zijn, in te delen naar een aantal beroeps- en bedrijfsgegevens (tabel 2).

Tabel 2 Zwangere werkende vrouwen naar sector of basis waarop men werkzaam is, aard van het werk, beroep of functie, en gemiddeld aantal werkuren per week

Zwangere werkende vrouwen				
	Totaal		Heeft het werk na de bevalling hervat	
	(Abs)	%	(Abs)	
<i>Sector of basis waarop men werkzaam is</i>				
- Bij overheid	401	19	235	(=59%)
- Bij semi-overheid	362	17	181	(=50%)
- Bij bedrijf/instelling	967	45	333	(=34%)
- Eigen bedrijf/zaak				
echtgenoot, partner	150	7	125	(=83%)
- Als zelfstandige	50	2	40	(=80%)
- Op free-lance basis	103	5	59	(=57%)
- Anders	59	3	28	(=47%)
- Geen informatie	47	2	7	(=15%)
<i>Aard van het werk</i>				
- Handarbeid	999	47	467	(=47%)
- Hoofdarbeid	1084	51	523	(=48%)
- Geen informatie	56	2	18	(=32%)
<i>Beroep /functie</i>				
1 zelfst./leidinggevend wetensch. gebied	174	8	104	(=60%)
2 uitvoerend wetensch. gebied	496	23	331	(=67%)
3 hoger leidinggevende functie	7	0*	6	(=86%)
4 zelfst./leidinggevend administrat. functies	17	1	8	(=47%)
5 uitvoerende administrat. functies	617	29	231	(=37%)
6 zelfst./leidinggevend commerciële functies	28	1	23	(=82%)
7 uitvoerende commerciële functies	180	8	56	(=31%)

vervolg tabel 2

Zwangere werkende vrouwen				
	Totaal (Abs)	%	Heeft het werk na de be- valling hervat (Abs)	
8 zelfst./leidinggevend dienstverl. functies	8	1	4	(=50%)
9 uitvoerende dienstverl. functies	392	18	158	(=40%)
10 zelfst./leidinggevend agrarische functies	15	1	14	(=93%)
11 uitvoerende agrarische functies	23	1	16	(=70%)
12 leidinggevend aan ambachts/industrie- beroep	1	0	-	-
13 uitvoerend ambachts/industrie- beroep	125	6	39	(=31%)
- geen antwoord/onbekend	56	3	18	(=32%)
<i>Gemiddeld aantal werkuren per week</i>				
- Minder dan 15 uur	244	11	150	(=61%)
- 15-24 uur	479	22	230	(=48%)
- 25-32 uur	327	15	139	(=43%)
- 33-39 uur	174	8	81	(=47%)
- 40 uur of meer	853	40	391	(=46%)
- Geen informatie	62	3	17	
Totaal	2139	100	1008	(=47%)

* 0=minder dan 0,5%

Bijna de helft (45%) van de werkende zwangere vrouwen is in dienst bij een bedrijf of instelling en 36% werkt bij een overheids- of semi-overheidsinstelling. Dit komt er op neer dat 81% van de werkende zwangere vrouwen in loondienst is in de particuliere of overheidssector. Wat betreft het wel of niet blijven werken van de vrouwen na de bevalling, treden tussen de verschillende groepen werkneemsters grote verschillen op: net één derde van degenen die in loondienst zijn in de particuliere sector gaat na de bevalling weer werken, de helft van degenen die bij de semi-overheid werken en ruim de helft van degenen die bij de overheid werkzaam zijn. Is men echter zelfstandige of werkt men mee in het bedrijf van de echtgenoot, dan blijft men na de bevalling veelal werken (ongeveer 8 op de 10 vrouwen).

Om inzicht te krijgen in de aard van de werkzaamheden, en met name de fysieke belasting van het werk voor de zwangere vrouw, is de functie die men uitoefent ingedeeld naar 'hand'arbeid en 'hoofd'arbeid. Tot handarbeid worden die functies gerekend die vooral lichamelijk inspannend werk inhouden. Tot hoofdarbeid worden die functies gerekend die fysiek minder belastend werk betekenen; meer het 'kantoorwerk'. Bij deze indeling wordt dus niet gekeken naar de vooropleiding, en dergelijke. Qua aard van de werkzaamheden blijkt onder de groep zwangere werkende vrouwen sprake te zijn van

een bijna fifty-fifty verdeling: 47% van de vrouwen verricht handarbeid, dus lichamelijk inspannend werk, 51% verricht hoofdarbeid. Wordt hierbij gekeken naar het hervattingspercentage, dan doen zich geen verschillen voor: 47% van de handarbeidsters gaat na de bevalling weer werken en 48% van de hoofdarbeidsters. Worden de functies afzonderlijk in beschouwing genomen, dan lopen deze percentages daarentegen aanzienlijk uiteen. Zwangere arbeidsters in fabrieken (categorie 13) en winkelpersoneel (categorie 7) hervatten na de bevalling het minst hun werk: in beide groepen nog geen één derde van de vrouwen. Onder de zwangere vrouwen met een zelfstandige of leidinggevende functie komen de hoogste hervattingspercentages voor (gemiddeld 64%). Opvallend in dit geheel is verder het grote aantal verpleegkundigen en onderwijsgevenden (categorie 2) dat na de bevalling blijft werken: meer dan twee derde (67%) van hen hervat na de bevalling weer het werk.

Wordt meer in het algemeen gekeken in welke functies zwangere vrouwen zo al werkzaam zijn, dan blijkt 29% te werken in uitvoerende administratieve functies (categorie 5: secretaresses, telefonistes, administratief medewerksters, etc.), 23% als verpleegkundige of onderwijsgevende (categorie 2) en 18% in uitvoerende dienstverlenende functies (categorie 9: gezinsverzorgsters, schoonmaaksters, serveersters, kapsters, etc.). Een en ander komt er op neer dat bijna 9 van de 10 werkende zwangere vrouwen in een niet-leidinggevende functie werken.

Bekijken we tenslotte het aantal uren dat men per week werkzaam is, dan blijkt bijna twee derde van de werkende zwangere vrouwen meer dan 24 uur per week te werken, waaronder 40% full-time. Qua hervattingspercentage zijn hierbij geen opvallende verschillen te constateren; dat wil zeggen dat degenen die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week werkzaam zijn, niet opmerkelijk veel vaker na de bevalling stoppen met werken dan degenen die minder uren per week werken. Nadere analyse laat echter zien dat dit laatste vooral wordt verklaard door het feit dat een groot aantal van deze vrouwen na de bevalling het aantal werkuren terugbrengt tot minder dan 25 uur per week. Onderstaand wordt hierop nader ingegaan.

Na de bevalling blijven werken, maar wel minder uren dan voorheen

Ruim de helft van de vrouwen die na de bevalling hun werk weer hervat, gaat minder uren werken dan voorheen om redenen die in vrijwel alle gevallen samenhangen met de komst van het kind. Hierbij blijkt het geen verschil uit te maken of men werkzaam is in loondienst, als zelfstandige of op freelance basis. Alleen de vrouwen die meewerken in het bedrijf van hun echtgenoot brengen minder vaak hun werkuren terug: niet de helft van hen maar net één derde gaat na de bevalling minder uren voor de zaak werken dan tijdens hun zwangerschap.

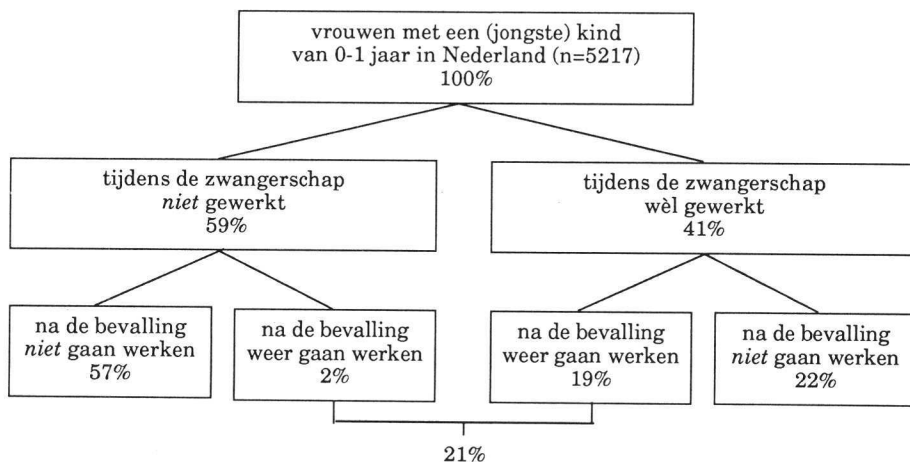
De mate waarin men kennelijk behoefte heeft aan korter werken blijkt samen te hangen met het aantal uren dat men voorheen werkte. Met name de vrouwen die meer dan 24 uur per week werkzaam waren, blijken na de bevalling minder te gaan werken. Van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap tussen de 15 en 24 uur per week werkzaam zijn, vermindert net een kwart deze werkuren na de bevalling naar minder dan 15 uur per week. Daarentegen gaat circa twee derde van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap 25-32 uur per week werkzaam zijn, net twee derde van degenen die 33-39 uur per week werken, en ruim twee

derde van degenen die tijdens de zwangerschap nog full-time werkzaam zijn, na de bevalling minder uren werken. In het merendeel van deze gevallen brengen deze jonge moeders hun werkweek terug tot minder dan 25 uur per week.

Tenslotte is in dit verband nog apart de groep vrouwen in beschouwing genomen die in loondienst is, aangezien voor hen geldt dat in dat geval formeel ook een nieuwe arbeidsovereenkomst moet worden opgesteld en derhalve met de werkgever hierover overleg moet hebben plaatsgevonden. Dit is namelijk ook de groep werknemers waarvoor de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof wordt opgesteld, waarop elders in dit boek wordt ingegaan. Uit deze analyse komt nog één opvallend onderscheid naar voren, namelijk het feit dat Nederlandse zwangere werknemers vaker na de bevalling hun werkuren verminderen dan hun collega's die uit het buitenland afkomstig zijn. Of anders gezegd: vrouwen die afkomstig zijn uit de landen rond de Middellandse Zee, de Antillen of Suriname gaan minder vaak *korter* werken na de bevalling. In dit verband zijn er geen opvallende verschillen gevonden wanneer wordt gekeken naar het soort werk dat men verricht, de functie die men uitoefent of de sector waarin men werkzaam is. Met andere woorden: na de bevalling minder uren gaan werken hangt niet samen met het feit of men hand- of hoofdarbeid verricht, of men een leidinggevende of uitvoerende functie heeft, of dat men bij de overheid, de semi-overheid of in het bedrijfsleven werkzaam is. Op conclusies die aan deze gegevens kunnen worden verbonden, bijvoorbeeld wat betreft de behoefte aan een ouderschapsverlofregeling, wordt in dit hoofdstuk niet verder ingegaan maar wordt verwezen naar het desbetreffende hoofdstuk in dit boek. In dit meer als algemeen oriënterend bedoelde hoofdstuk wordt tot slot een overzicht gegeven van de in de praktijk gebleken arbeidsmarktparticipatie van vrouwen die net een kind hebben gekregen.

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een (jongste) kind van 0-1 jaar

Figuur 1 De arbeidsmarktparticipatie van jonge moeders tijdens hun zwangerschap en na de bevalling



Van het totaal aantal vrouwen in Nederland met een (jongste) kind van 0-1 jaar, blijkt 21% het moederschap te combineren met betaalde arbeid. Vrijwel al deze vrouwen waren ook al tijdens hun zwangerschap werkzaam. Wanneer 21% van de jonge moeders in Nederland betaalde arbeid verricht, dan komt dit, omgerekend naar absolute aantallen, neer op circa 35.000 werkende moeders in Nederland met een (jongste) kind van 0-1 jaar.

Van de ondervraagde vrouwen zijn een aantal achtergrondgegevens bekend waardoor het mogelijk is om een beeld te schetsen van de totale groep jonge moeders in Nederland en hoe daarbinnen de groep werkende moeders is samengesteld. Op deze wijze wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag hoe de groep werkende jonge moeders is samengesteld, maar tevens of zij een min of meer getrouwe afspiegeling vormt van de totale groep jonge moeders in Nederland of eerder moet worden gezien als een specifieke groep vrouwen (de desbetreffende twee tabellen zijn opgenomen in de bijlage van dit hoofdstuk).

Allereerst volgt hier een korte schets van een aantal algemene achtergrondgegevens van de groep vrouwen in Nederland die met een (jongste) kind van 0-1 jaar betaalde arbeid verricht. Bijna de helft van deze vrouwen woont in de Randstad; circa 20% woont in de zuidelijke provincies en eveneens circa 20% woont in het oosten van Nederland. Binnen het totaal aantal werkende jonge moeders vormen de buitenlandse vrouwen een geringe groep (12%). Het merendeel (83%) van de vrouwen is tussen de 25 en 34 jaar oud; 7% is jonger dan 25 jaar en 10% is 35 jaar of ouder. Vrijwel alle werkende jonge moeders zijn getrouwd of wonen samen; slechts 2% is alleenstaand. Meer dan de helft (55%) van de vrouwen heeft net hun eerste kind gekregen. Van degenen die meer kinderen te verzorgen hebben, heeft een kwart nog een tweede kind thuis dat nog niet naar de basisschool gaat. Bijna drie kwart van de vrouwen heeft aan hun kind borstvoeding gegeven en bijna de helft is dit ook blijven geven toen men na de bevalling weer ging werken. Tenslotte blijkt bijna twee derde (61%) van de werkende jonge moeders een middelbare beroeps- of hogere opleiding te hebben genoten.

Wanneer deze gegevens worden vergeleken met de samenstelling van de totale groep vrouwen in Nederland die in dezelfde periode een kind hebben gekregen, dan vallen de volgende verschilpunten op:

- werkende jonge moeders in Nederland wonen wat vaker in de grote steden (dat wil zeggen, steden met 100.000 inwoners of meer);
- zijn wat vaker reeds de 30 gepasseerd;
- hebben wat vaker net hun eerste kind gekregen;
- geven wat vaker niet fles- maar borstvoeding; en
- hebben in het algemeen een wat hogere schoolopleiding genoten.

Bovenstaande gegevens geven niet alleen aan dat de combinatie een kind verzorgen en betaalde arbeid verrichten op dit moment in Nederland relatief gezien nog door niet veel vrouwen verwezenlijkt wordt. Het overzicht geeft tevens de indicatie dat werkende jonge moeders in Nederland op dit moment nog een vrij selectieve groep vrouwen betreft: vrouwen die in het algemeen wat hoger zijn opgeleid dan gemiddeld en pas op latere leeftijd voor deze combinatie kiezen.

Van de vrouwen is tenslotte nog bekend waar men in dienst is, in welke functie en hoeveel uren per week men thans werkt. Aan de hand van deze gegevens kan het overzicht omtrent de werkende jonge moeders in Nederland als volgt worden afgerond (tabel 1.2, bijlage).

Bijna driekwart (72%) van de werkende jonge moeders is in loondienst in de particuliere of overheidssector (22% werkt bij de overheid, 17% bij de semi-overheid en 33% bij een bedrijf of instelling). Wordt gekeken naar de functie die men uitoefent, dan blijkt dit in het merendeel van de gevallen (82%) een niet-leidinggevende functie te zijn. Bijna een derde (32%) van de jonge moeders in Nederland is namelijk als verpleegkundige of onderwijsgevende werkzaam; 22% heeft een uitvoerende administratieve functie (secretaresse, telefoniste, administratief medewerkster, etc.); 5% werkt in een winkel; 17% heeft een uitvoerende dienstverlenende functie (gezinsverzorger, schoonmaakster, serveerster, kapster, etc.); 2% werkt in een agrarisch bedrijf en 4% is arbeidster in een fabriek. Wanneer men een leidinggevende functie heeft, dan is dit vooral op wetenschappelijk terrein (arts, wetenschappelijk ambtenaar, etc.). Het merendeel (71%) van de werkende jonge moeders in Nederland werkt, zoals reeds uit de vorige paragraaf is duidelijk geworden, gemiddeld minder dan 25 uur per week. Slechts 12% maakt werkweken van 40 uur of meer.

Besluit

Aan de hand van gegevens van een grote, landelijke representatieve, steekproef van recent bevallen vrouwen in Nederland, is in dit hoofdstuk een overzicht gegeven van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen tijdens hun zwangerschap en de mate waarin vrouwen blijven werken na de komst van het kind. Gebleken is dat 41% van de jonge moeders tijdens de zwangerschap nog aan het arbeidsproces deelneemt. Uitgedrukt in absolute aantallen komt dit neer op jaarlijks circa 70.000 zwangere werkende vrouwen. Het onderzoek laat tevens zien dat meer dan de helft (53%) van deze vrouwen na de komst van het kind niet meer gaat werken. Dit houdt in dat jaarlijks circa 37.000 vrouwen (mede) om redenen die met de verzorging van een kind samenhangen, uit het arbeidsproces treden. Niet alleen uit dit onderzoek maar ook uit ander recent onderzoek (Wilbrink, 1987; Van Amstel, 1988) komt naar voren dat een groot deel van deze vrouwen in feite de verzorging van een (jong) kind ook niet zouden willen combineren met een betaalde baan. Men geeft aan dat men min of meer definitief gestopt is met werken. Dit gegeven laat echter onverlet dat circa een derde van de thans 'thuis zittende' jonge moeders liever wel zou willen werken of op zijn minst over een aantal jaren de verzorging van hun kind zou willen combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Min of meer noodgedwongen heeft men zich nu van de arbeidsmarkt moeten terugtrekken. Al met al zou dit er op neerkomen dat bij een daadwerkelijke vergroting van de mogelijkheden om de ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid, meer dan twee maal zo veel jonge moeders dan thans het geval is aan het arbeidsproces zouden kunnen deelnemen.

Bijlagen

Bijlage tabel 1.1 Moeders met een (jongste) kind van 0-1 jaar, naar enige achtergrondgegevens

Moeders met een kind van 0-1 jaar		
	Totaal (n=5217)	Werkt (n=1103)
<i>Provincie / Regio</i>	%	%
Limburg	6	7
N-Brabant -Zuid	15	12
Zeeland	3	2
Z-Holland	24	24
N-Holland -West	12	15
Utrecht	7	9
Gelderland	12	12
Overijssel -Oost	9	8
Flevoland	1	1
Drenthe	2	2
Friesland -Noord	4	4
Groningen	5	4
<i>Urbanisatiegraad</i>		
- A1-A4 gemeenten	13	12
- B1-B2 gemeenten	24	18
- B3 gemeenten	13	12
- C1-C2 gemeenten	12	11
- C3-C4 gemeenten	16	17
- C5 gemeenten	9	11
(excl. de 4 grote steden)		
- Amsterdam	5	7
- Rotterdam	4	4
- Den Haag	3	5
- Utrecht	1	3
	-22%	-30%
<i>Geboorteland</i>		
- Nederland	87	88
- Middellandse Zeegebied		
(Spanje, Marokko, Turkije, e.d.)	3	2
- Suriname/Ned. Antillen	4	5
- Ander land	6	5
<i>Leeftijd</i>		
- Jonger dan 20 jaar	1	0
- 20-24 jaar	15	7
- 25-29 jaar	44	44
- 30-34 jaar	31	39
- 35-39 jaar	8	9
- 40 jaar of ouder	1	1
- Geen informatie	0*	-
<i>Burgerlijke staat</i>		
- Gehuwd	94	92
- Samenwonend	2	5
- Alleenstaand	3	2
- Geen informatie	1	1

vervolg tabel 1.1

Moeders met een kind van 0-1 jaar			
		Totaal (n=5217)	Werkt (n=1103)
<i>Kindertal</i>	%		%
- Het geboren kind was het eerste kind	44		55
<i>Had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>			
- jonger dan 4 jaar	30		25
- 4 jaar of ouder	24		18
- geen informatie over leeftijd van het op één na jongste kind	2		2
<i>Borstvoeding</i>			
- Geen borstvoeding gegeven	32		26
- Wel borstvoeding gegeven:	66		74
. ook toen men weer ging werken	-		47
. niet meer toen men ging werken	-		27
- geen informatie	2		-
<i>Hoogst genoten opleiding</i>			
- Lager onderwijs	5		2
- Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, LEAO, Huis-houdschool, e.d.)	30		15
- Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, IVO, 3 jaar HBS, e.d.)	25		21
- Middelbaar beroeps-onderwijs (MBO, MTS, MEAO, e.d.)	18		23
- Hoger algemeen onder-wijs (HAVO, VWO, e.d.)	8		9
- Hoger beroepsonder-wijs (HBO, HEAO, kan-didaatsopleiding, e.d.)	11		23
- Wetenschappelijk onder-wijs (doctoraalopl., arts, e.d.)	2		6
- Andere opleiding of geen informatie	1		1

* 0 = minder dan 0,5%

Bijlage tabel 1.2 *Werkende moeders met een (jongste) kind van 0-1 jaar, naar enige bedrijfs- en beroepsgegevens*

Werkende moeders met een kind van 0-1 jaar (n=1103)		
	(Abs)	(%)
<i>Werkzaam</i>		
- Bij de overheid	206	22
- Bij de semi-overheid	189	17
- Bij een bedrijf/instelling	368	33
- In eigen bedrijf/zaak echtgenoot, partner	139	13
- Als zelfstandige	43	4
- Op free-lance basis	75	7
- Anders	30	3
- Geen informatie	12	1
		-72%
<i>Beroep/functie</i>		
1 zelfst./leidinggevend wetensch. gebied	116	10
2 uitvoerend wetensch. gebied	354	32
3 hogere leidinggevende functie	6	1
4 zelfst./leidinggevend administrat. functies	9	1
5 uitvoerende administrat. functies	248	22
6 zelfst./leidinggevend commerciële functies	28	3
7 uitvoerende commerciële functies	61	5
8 zelfst./leidinggevend dienstverl. functies	4	0
9 uitvoerende dienstverl. functies	183	17
10 zelfst./leidinggevend agrarische functies	14	1
11 uitvoerende agrarische functies	17	2
12 leidinggevend aan ambachts/industrieberoep	-	-
13 uitvoerend ambachts/industrieberoep	44	4
- geen antwoord/onbekend	19	2
<i>Gemiddeld aantal werkuren per week</i>		
- Minder dan 15 uur	383	35
- 15-24 uur	398	36
- 25-32 uur	104	9
- 33-39 uur	56	5
- 40 uur of meer	133	12
- Geen informatie	29	3
		-71%
Totaal	1103	100

Literatuur

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Amstel, R.J. van, *Ouderschapsverlof: de beoordeling van de voorgestelde regeling door jonge ouders en aanstaande ouders*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1988

Tweede Kamer der Staten Generaal, *Combinatie ouderschap - betaalde arbeid*. Tweede Kamer 1985-1986, 19 368, nrs. 1-4

Wilbrink-Griffioen, D., I. van Vliet en A. Elzinga, *Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987

2. **JURIDISCHE ASPECTEN VAN ZWANGERSCHAP, BEVALLING EN ARBEID**

W.C.Monster

*"Gij ziet er vandaag niet frisch uit, Klara", zoo zeide een opzichter in eene steenbakkerij, meenende dat zij den nacht in een kroeg had doorgebracht. "Gij zoudt er niet beter uitzien" antwoordde zij, "als gij van nacht bevallen waart!"*¹

Inleiding

Een bijdrage leveren over de juridische aspecten van zwangerschap, bevalling en arbeid betekent een beschrijving geven van de wettelijke regels in het arbeids- en sociaal recht, die van toepassing zijn op vrouwen in loondienst gedurende de zwangerschap en enige tijd na de bevalling. Het gaat daarbij in ons land tot op heden in hoofdzaak om een drietal wettelijke regelingen: het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het recht het kind borstvoeding te geven tijdens werktijd en het 'ontslagverbod bij huwelijk, zwangerschap en bevalling' dat inhoudt dat een vrouw niet ontslagen mag worden gedurende de zwangerschap of wegens haar bevalling tot en met twaalf weken na de bevalling.

Een dergelijke verhandeling betekent bovendien, naast het kritisch analyseren van de bestaande bepalingen, het aanwijzen van die gebieden waar regelgeving gewenst, doch afwezig is.

Uit hetgeen hierna volgt zal blijken dat de huidige regelgeving onoverzichtelijk, onvoldoende en derhalve onbevredigend is.

Omdat de oorzaken daarvan met name ver terug in het verleden liggen, zal allereerst een korte beschouwing worden gegeven over het ontstaan van de bepalingen en de maatschappelijke context waarbinnen zij tot stand kwamen.

Ontstaansgeschiedenis

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het zoogrecht en het ontslagverbod zijn in drie verschillende wetten opgenomen, en wel in de Ziektewet (ZW), de Arbeidswet (AW) en het Burgerlijk Wetboek (BW).

De verlofregeling, deels in de AW en deels in de ZW geregeld, is het oudst en kwam tussen 1889 en 1930 tot stand. Aanvankelijk, in de eerste versie van de AW (1889) was er slechts sprake van een arbeidsverbod van vier weken na de bevalling zonder dat daar een uitkering tegenover stond. Een uitkering ter hoogte van 100 procent van het dagloon voor de bewuste vier weken werd geregeld in de ZW van 1913, die in dat jaar weliswaar in het Staatsblad verscheen, maar pas in 1930 in werking zou treden. Bij de herziening van de AW in 1919 werd het arbeidsverbod verlengd tot acht weken, terwijl toen tevens, als nieuw element, het zoogrecht werd ingevoerd. Tenslotte werd in 1928, vlak voor de invoering van de ZW en ter voldoening aan het in 1919 tot stand gekomen ILO (International Labour Organisation)-verdrag nr. 3, het 'Verdrag betreffende den arbeid van vrouwen voor en

na hare bevalling', de bevallingsuitkering op een periode van zes weken vastgesteld en recht op een zwangerschapsverlof van zes weken ingevoerd, benevens een uitkering ter hoogte van 100 procent voor deze periode.

De uitgangspunten van de regeling in AW en ZW zijn, ondanks talloze wijzigingen, aanvullingen en vernummeringen van de bepalingen in de ZW, tot op de dag van vandaag van kracht.

Hoewel enerzijds de regels voor die tijd als een verworvenheid gezien mogen worden, moet anderzijds opgemerkt dat de bepalingen lange tijd maar weinig praktische waarde hadden.

Vanaf omstreeks 1920 was de neiging meer en meer, mede onder invloed van de intredende recessie, om gehuwde vrouwen van de arbeidsmarkt te weren en sinds het begin van de jaren dertig bestond er voor gehuwde ambtenaressen zelfs een algeheel arbeidsverbod. Onder invloed van deze beide factoren was het zeer gebruikelijk om ook niet-ambtenaressen bij huwelijk (in vroeger tijden een synoniem voor zwangerschap) te ontslaan. Er waren derhalve nauwelijks gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt en ongehuwde vrouwen werden door de wet uitdrukkelijk uitgesloten van de rechten.

Deze inmiddels tot norm geworden praktijk zette zich tot aan het eind van de jaren vijftig door. Eerst omstreeks 1960 trad enige verbetering in. Achtereenvolgens werd het arbeidsverbod voor gehuwde ambtenaressen opgeheven en werden de regels ook op ongehuwde vrouwen van toepassing verklaard. Met de inwerkingtreding van het ontslagverbod in 1976 werd het automatisme van ontslag bij zwangerschap uiteindelijk tot staan gebracht. Sinds die tijd kunnen werkneemsters daadwerkelijk gebruik maken van de verlofregeling en kan gesproken worden van effectieve rechten.

Maatschappelijke context

Directe aanleiding tot het allereerste arbeidsverbod vormden ongetwijfeld de situaties waarvan het hierboven weergegeven citaat melding maakt. De erbarmelijke arbeidsomstandigheden, het zware werk en de lange werktijden, waren, samen met de geringe medische kennis omtrent pré- en postnatale zorg, tot ver in de vorige eeuw oorzaak van grote zuigelingen- en kindersterfte.

Vooraf met het oog op dit aspect van de volksgezondheid, het terugdringen van de zuigelingen- en kindersterfte, kwamen de eerste 'sociale' wetten tot stand: het kindernetwet van Van Houten in 1874 en de AW in 1889, echter niet dan na lange voorafgaande parlementaire discussies over de vraag of de wetgever nu wel zo diep in het privé leven van de burger mocht ingrijpen.

Wie de parlementaire stukken betreffende het verlofrecht doorleest, ont-komt niet aan de indruk dat er van de zijde van de wetgever sprake is van een zekere onmacht om met de problematiek om te gaan, een onmacht die zich uitte in een soort irritatie.

Een en ander is wel te verklaren.

Om te beginnen bestond 'de wetgever' tot 1919 uitsluitend uit mannen. Geen personen derhalve die op enigerlei wijze ooit aan den lijve konden ervaren wat zwangerschap en bevalling voor een betrokkene inhield. Er werd een wettelijke regeling gemaakt door niet direct belanghebbenden die dat evenmin ooit zouden worden. Dit leidde hetzij tot afstandelijkheid en een zekere onverschilligheid, hetzij tot ietwat vaderlijk, beschermend gedrag,

hetgeen weer resulteerde in het standpunt dat het probleem eenvoudiger opgelost zou zijn als vrouwen niet zouden werken. Voorts beschikte men niet over enige gezondheidkundige maatstaf waarmee de regels zouden kunnen worden onderbouwd. Het blijkt niet dat ooit de mening van artsen of vroedvrouwen is gevraagd of gegeven om de juiste lengte van de verlof-termijn vast te stellen, laat staan dat de meest deskundigen, vrouwen zelf, zijn geraadpleegd. Vervolgens waren de bepalingen slechts een klein onderdeel van het veel belangrijker en omvattender proces, de vormgeving van de sociale zekerheid. Van het 'gebouw van de sociale zekerheid' moesten zelfs de fundamenteën nog worden gelegd. De grote vragen betroffen vooral wie de premie betaalde aan wie en welk orgaan het geld moest beheeren en uitkeren. Zwangerschap en bevalling waren maar een onbelangrijk detail in vergelijking met dit grote werk. Dat de verlofregeling bij uitstek in deze eerste wetten terecht kwam mag dan ook met enige voorzichtigheid een kwestie van toeval genoemd worden. De materie moest geregeld, en dus in de eerste de beste wet die zich aandiende.

Het resultaat was een wettelijke regeling die nogal ambivalente trekjes vertoont. Enerzijds op een detail genereus, anderzijds overheerst door de gedachte dat een en ander niet te veel geld moest kosten en dat misbruik te allen tijde diende te worden voorkomen.

De schoksgewijze totstandkoming en de ongelijktijdige wijzigingen van de bepalingen in de AW en de ZW, benevens de geringe wezenlijke belangstelling voor het onderwerp, hadden tot gevolg dat de bepalingen die tot stand kwamen een groot aantal knelpunten meekregen die tot op heden vrij vergaande gevolgen hebben.

Deze knelpunten betreffen ten eerste het gebrek aan wettelijke systematiek, waardoor de regelgeving nauwelijks inzichtelijk is en de werkingssfeer onduidelijk, en ten tweede de in de bepalingen ingebouwde ontsnappingsmogelijkheden.

Wettelijke systematiek

Het recht in het algemeen is onderverdeeld in allerlei deelgebieden, zoals bijvoorbeeld strafrecht, staatsrecht, of burgerlijk recht. Elk deelgebied is op zich weer opgesplitst in kleinere onderdelen waarvan de afzonderlijke wetten veelal een eigen systematiek kennen wat betreft opbouw, uitleg, handhaving of toezicht.

De genoemde drie regelingen zijn over drie verschillende wetten verspreid, het verlofrecht op zich is zelfs al in twee afzonderlijke wetten vastgelegd.

Elk van de drie wetten kent een eigen handhavingssysteem. De AW, onder de categorie arbeidsbeschermende wetten vallend, is gericht tot de werkgever. Het toezicht, of de contrôle, op de naleving van deze wetten door de werkgever is in handen van de Arbeidsinspectie (AI). Een individuele werkneemster kan niet zelf rechtstreeks een beroep doen op deze wetten. Zij kan de werkgever wijzen op zijn wettelijke plichten. Weigert hij dit dan kan de AI ingeschakeld worden, en als dat geen resultaat heeft dan kan zij via een omweg naar de Kantonrechter. In het BW is namelijk een bepaling opgenomen dat een werkgever in het algemeen verplicht is "al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten" (art. 1638z BW). Daar een werkgever zich allereerst aan de wet behoort te houden kan via een beroep op art. 1638z BW de werkgever gedwongen worden zijn verplichtingen na te leven.

De ZW is een onderdeel van de sociale zekerheidswetgeving. Voor een uitkering dient men zich te wenden tot de Bedrijfsvereniging (Bv). Ontstaan er problemen dan zal men een procedure moeten starten bij de Raad van Beroep (RvB) en in hogere instantie bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB). In de sociale wetgeving is echter niet alleen de wettekst van belang. De uitvoeringsorganen hebben op onderdelen een zekere beleidsvrijheid. Hoe zij die hanteren hebben de onderscheiden Bv's veelal vastgelegd in eigen ziekengeldreglementen die onderling nogal uiteen kunnen lopen. Daarnaast heeft het overkoepelend orgaan van de Bv's, de Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV) regelende bevoegdheid, die uitgeoefend wordt middels richtlijnen, aanbevelingen of circulaires. Het toezichthoudend orgaan, de Sociale Verzekeringsraad (SVr) pleegt echter ook nogal eens met richtlijnen, circulaires of besluiten voor de nadere uitvoering te komen, terwijl tevens op onderdelen ook Ministeriële Besluiten van toepassing zijn. Het arbeidsrecht in het BW geeft de mogelijkheid tot procederen via de Kantonrechter. Voor de handhaving van het ontslagverbod zijn echter enkele nadere circulaires van het Gewestelijk Arbeids Bureau (GAB) ook nog relevant.

Gezien deze opsomming mag het duidelijk zijn dat het voor de gemiddelde werkneemster om te beginnen niet eenvoudig is te weten te komen waar de op haar toepasselijke regels geschreven zijn of enig inzicht te verkrijgen in de aard van de rechten, terwijl zij zich voorts, afhankelijk van het detailrecht waar het om gaat, steeds tot een andere instantie zal moeten wenden ter handhaving van het recht. Is de situatie zodanig dat er een procedure voor een rechterlijke instantie moet worden aangevraagd dan kan het jaren duren voordat zij eindelijk uitsluitsel heeft. Dit is nog niet zo erg als het om een uitkeringsrecht gaat. Het toekennen van zo'n uitkering door de rechter is ook jaren na dato nog welkom. De effectuering van het verlofrecht, het zoogrecht of het ongedaan maken van een ontslag vragen echter om snelle oplossingen.

De verspreide regelgeving maakt derhalve inzicht in aard en omvang van de rechten en de wijze van handhaving zeer moeilijk. Daarnaast brengt dit een onduidelijkheid van andere aard met zich mee, en wel met betrekking tot de werkingssfeer.

Werkingssfeer

Iedere wet kent een eigen personele werkingssfeer, dat wil zeggen, is slechts van toepassing op een bepaalde, in de wet nauwkeurig omschreven groep van personen. Het is altijd van belang te weten voor welke personen de wettelijke regeling wel en voor welke personen zij niet geldt.

Zo is het ontslagverbod slechts van toepassing op diegenen die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht hebben. Of er sprake is van een dergelijke overeenkomst is afhankelijk van een aantal criteria. Veel oproep-, afroep- en andere contracten die samengevat worden met de term flexibele arbeidscontracten voldoen vaak niet aan deze criteria, zodat op de mensen die een dergelijk contract hebben het ontslagverbod niet van toepassing is.

De AW is niet van toepassing op arbeid in kantoren van overheidsdiensten, noch op ondernemers zelf. Van het recht zich via de ZW te verzekeren zijn thuiswerksters veelal uitgesloten, evenals degenen, "die ten behoeve van de natuurlijke persoon, tot wie hij in dienstbetrekking staat, uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten in diens huishou-

ding verricht en die diensten doorgaans op minder dan drie dagen per week verricht" (art. 6 lid 1c ZW). Onder deze laatste categorie vallen bijvoorbeeld alpha-hulpen.

Het is duidelijk dat de werkingssfeer van AW en ZW niet op elkaar aansluiten en het is denkbaar dat de AW wel van toepassing is, dus dat het arbeidsverbod moet worden nageleefd, maar de ZW niet, zodat er geen recht is op uitkering op basis van deze wet.

Voorts vallen ambtenaressen niet onder de ZW en als ze op kantoor werken ook niet onder de AW. Voor vrouwen in dienst van de rijksoverheid is dit niet echt een probleem, voor hen geldt een eigen rechtspositiereglement waarin het recht op twaalf weken verlof en uitkering is geregeld, maar vrouwen die bij de lagere publiekrechtelijke organen (provincie, gemeente) of andere diensten werken, zijn afhankelijk van de welwillendheid van de betrokken dienst of er voor hen een verlof- en zoog-regeling komt in de door die diensten vast te stellen arbeidsvoorwaarden.

Voor vrouwen die zelfstandig een beroep uitoefenen, gedacht moet worden aan onder andere beroepen in de medische sfeer (artsen, specialisten, fysiotherapeuten) en in de advocatuur of aanverwante beroepsgroepen, is er geen enkele voorziening. Zij zijn 'ondernemers' en de AW is op hen niet van toepassing. De ZW opent weliswaar de mogelijkheid voor zelfstandigen om zich via die wet tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren, maar tegelijkertijd sluit diezelfde wet de zwangerschaps- en bevallingsuitkering van de voorzieningen van deze verzekeringsvorm uit. Hetzelfde is het geval bij de particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, de andere verzekeringsmogelijkheid voor zelfstandigen. De grond voor deze uitsluiting was vroeger de stelling dat men toch een zekere risico-selectie moet toepassen, een in het verzekeringsrecht geoorloofde gedachtengang. Sinds evenwel het nauwkeurig 'plannen' van kinderen tot op zekere hoogte mogelijk is luidt de argumentatie dat er sprake is van een 'voorzienbaar risico' waartegen men zich niet kan verzekeren, een eveneens in het verzekeringsrecht erkende norm. Samenvattend mag geconstateerd worden dat de wettelijke rechten die er zijn slechts op een beperkte beroepsgroep betrekking hebben. Dit heeft tot gevolg dat heel veel vrouwen op één of meerdere van de voorzieningen geen recht kunnen doen gelden.

Inhoud van de rechten.

Afgezien van de hiervoor genoemde bezwaren blijken de rechten voor zover ze wel van toepassing zijn aanzienlijke gebreken te vertonen. Daar het echter onmogelijk is om binnen de toegemeten ruimte alle tekortkomingen te beschrijven zullen ter staving van deze bewering slechts enkele voorbeelden in verband met de ZW en het ontslagverbod worden behandeld.

Doordat er oorspronkelijk alleen een bevallingsverlof in de wet geregeld was heeft men in 1928 bij de invoering van het zwangerschapsverlof een aparte bepaling over het zwangerschapsverlof toegevoegd. Het resultaat was dat één bepaling het zwangerschapsverlof en de daarbij behorende uitkering behandelt, en een andere bepaling het bevallingsverlof en de -uitkering. Juridisch gezien was daarmee een onderscheid tussen de twee verloven en uitkeringen aangebracht. Het is zeer de vraag of dit onderscheid bewust gewild is geweest. In de wetsgeschiedenis is daarover niets terug te vinden. Hoe het ook zij, de Bv's hebben dit onderscheid consequent gehandhaafd en het is door de CRvB in diverse uitspraken zelfs aangescherpt. Het gevolg

is dat er twee duidelijk onderscheiden verloven en uitkeringen ontstonden: een zwangerschapsverlof en -uitkering en een bevallingsverlof en -uitkering. Het ene verlof kan niet in de plaats treden voor het andere, noch de ene uitkering voor de andere. Dit is oorzaak voor het feit dat er niet geflexibiliseerd kan worden. Men kan niet een paar weken zwangerschapsverlof inruilen tegen een paar weken bevallingsverlof, want het gaat om onvergelykbare zaken, althans in de ogen van de uitvoerders. Zelfs niet als men voorrekent dat met flexibilisering geen cent gemoeid is, de ene vier weken tegen de andere vier weken à 100 procent loon maakt immers geen verschil?

Ernstig wordt de situatie pas als de bevalling vroeger plaatsvindt dan verwacht. Een vrouw heeft dan nog geen zes weken zwangerschapsverlof genoten, samen met de zes weken bevallingsverlof komt zij niet toe aan in totaal twaalf weken verlof. Maar toch kan zij geen langer bevallingsverlof opnemen, gezien de starre regeling. Nog tragischer wordt de zaak als een vrouw meer dan vier weken te vroeg bevalt. Zij kan dan niet eens in totaal toekomen aan de acht weken die de AW als arbeidsverbod voorschrijft. In dit geval rest er slechts een keuze tussen twee kwaden. Of betrokkene gaat gewoon weer aan het werk na de zes weken bevallingsverlof, -geen werkgever zal protesteren en de AI oefent allang geen controle meer uit op dit onderdeel van de AW-, of zij doet een beroep op het arbeidsverbod en verschijnt nog niet op haar werk, maar dit brengt mee dat zij noch een uitkering, noch loon ontvangt. De regering heeft over deze situatie gezegd dat er voor de vrouw in kwestie dan recht is op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW): de vrouw wil wel werken, maar zij mag het niet en dus is zij onvrijwillig werkloos. Deze uitspraak is gedaan in de adviesaanvragen ter gelegenheid van de Nota 'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid'. Weliswaar wordt elke burger geacht de wet te kennen, maar dat betekent nog niet dat elke burger alle adviesaanvragen dient te kennen. Op welke wijze moet een vrouw aan deze wetenschap komen? Voorts bedraagt een uitkering op basis van de WW slechts 70 procent van het loon en een zwangerschapsuitkering 100 procent.

In de praktijk wordt er ook thans al wel eens geflexibiliseerd. In 1985 is door de CRvB in een uitspraak erkend dat dit is "overeenkomstig een klaarblijkelijk meer in zwang gekomen maatschappelijke praktijk welke mogelijk algemene regeling behoeft".² In dat ene geval werd de flexibilisering door de CRvB goedgevonden omdat de vrouw van te voren uitvoerig overleg had gevoerd met de werkgever, de Bv en zelfs met het Ministerie van Sociale Zaken. Dit houdt evenwel niet in dat er op basis van deze uitspraak een algemeen recht tot flexibiliseren bestaat. Zeer recent vroeg een vrouw die op de hoogte was van deze uitspraak, bij de Bv van te voren de flexibilisering aan. Zij kreeg te laat -ze was toen al aan het doorwerken terwijl formeel het zwangerschapsverlof al had horen in te gaan- een negatieve reactie op haar verzoek. De RvB oordeelde naar aanleiding hiervan dat de Bv niet verplicht is positief te reageren op zo'n verzoek en omdat deze verplichting afwezig is, is de Bv niet gehouden tijdig te antwoorden daar er van te voren geen enkele verwachting was gewekt.

Een ander knelpunt is te vinden in het beroemde 'misbruik'-artikel van de ZW, art. 44. Daarin wordt bepaald dat de Bv bevoegd is niet uit te keren in geval van ziekte die bij de aanvang van de verzekering al aanwezig is. Naar analogie hiervan bepaalt lid 1b van het bewuste artikel hetzelfde in geval van "zwangerschap vóór of bevalling binnen zes maanden na de dag waarop de verzekering een aanvang nam". Dat wil zeggen dat de mogelijkheid be-

staat dat een vrouw die zwanger is op het moment dat zij in dienst treedt, geen zwangerschaps- en bevallingsuitkering krijgt. Dit vormt geen probleem bij een wisseling van werkkring binnen de private sector en zolang men in de voorgaande baan maar ingevolge de ZW was verzekerd. Zodra echter een dienstbetrekking bij de overheid of binnen de gepremieerde of gesubsidiëerde sector (waar de verzekeringen niet altijd via de ZW lopen) verruild wordt voor een privaatrechtelijke arbeidsverhouding ligt de situatie anders. Men was dan voorafgaand niet aangesloten bij een Bv en in dat geval is art. 44 lid 1b evengoed van toepassing als wanneer men zwanger voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt.

Over art 44 lid 1b ZW zijn veel rechterlijke uitspraken. Tot 1983 was het beoordelingscriterium de 'kwade trouw' van betrokkene. Dat wil zeggen dat getoetst werd of er slechts een dienstverband was aangegaan teneinde verzekerd te geraken ingevolge de ZW met als enig doel een zwangerschaps- en bevallingsuitkering te krijgen. Dit 'misbruik' was reden om een uitkering te weigeren. Omdat het beleid van de Bv's met betrekking tot de hantering van deze weigeringsbevoegdheid onderling nogal uiteenliep bracht de FBV in november 1983 een nieuwe circulaire uit met het doel meer eenheid in de uitvoering te verkrijgen. In deze circulaire zijn de wettelijke regels enigszins gemitigeerd, maar tevens is de mogelijkheid opengelaten om in een aantal gevallen te weigeren.

Een in het voorjaar van 1986 verrichte evaluatie inzake de eenheid van uitvoering toonde aan dat de onderscheiden Bv's zich inderdaad in overwegende mate aan de richtlijn conformeerden. Dit stemde de FBV tot tevredenheid en leidde tot de conclusie dat er geen aanleiding was om tot aanvulling of wijziging van de richtlijn te komen.

De aandacht wordt er echter op gevestigd dat de richtlijn de weigeringsmogelijkheid niet uitsluit. Hoewel de evaluatie geen exacte getallen geeft wordt wel aangegeven dat er ook in overwegende mate eenheid van uitvoering met betrekking tot het weigeren van de uitkering is.

In diezelfde periode werd in het kader van de Reparationenota op parlementair niveau de aandacht op het probleem van art. 44 lid 1b ZW gevestigd. De betrokken bewindsvrouw meende dat het in de rede lag "te trachten daar wat aan te doen. Deze problematiek zal in het kader van de besluitvorming rond het ouderschapsverlof nader worden bezien".³

Twee jaar later, op 6 oktober 1986, werd in de Uitgebreide Commissie Vergadering beraadslaagd over het ouderschapsverlof, dat wil zeggen over de Nota 'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid'. Bij die gelegenheid werd deze vraag gesteld: "is op dit moment bekend, gezien het feit dat tot maart 1986 zou worden geëvalueerd, of het hier om een zeer klein aantal gevallen gaat en zo ja, is in die situatie de minister bereid om het desbetreffende artikel uit de ZW te schrappen?". Minister de Koning, toegevend dat hij de resultaten van de evaluatie nog niet had bestudeerd, antwoordde: "De federatie ziet op dit moment en op basis van die evaluatie geen aanleiding om tot aanvulling of wijziging van de richtlijnen te komen. In de praktijk zijn de richtlijnen volgens de federatie goed werkbaar (....). Met het toekennen van het voordeel van de twijfel aan de bedrijfsverenigingen meen ik echter dat de conclusie van de federatie wel gerechtvaardigd zal zijn".⁴

Geconstateerd moet worden dat hier twee zaken door elkaar gehaald werden. De FBV evalueerde de eenheid in de uitvoering, het kamerlid wilde het aantal weigeringen weten. Door de verkeerde interpretatie van de Minister van de conclusie van de FBV is echter art. 44 lid 1b in ongewijzigde vorm

blijven bestaan ondanks de toezegging van 's ministers voorgangster "te trachten daar wat aan te doen".

Bij de wettelijke vormgeving van de Reparationenota is art. 44 lid 1b recent opnieuw aan de orde geweest. Met name op grond van dezelfde conclusie van de evaluatie van de FBV uit 1986 is door de regering wederom het standpunt ingenomen dat het artikel niet gewijzigd behoeft te worden.⁵

Uit dit alles moge blijken dat, zelfs al is de ZW van toepassing, de mogelijkheid bestaat dat er door de ongelukkige inrichting van de regeling onder omstandigheden deels of in het geheel geen uitkeringsrecht is.

Ontslagverbod

Ondanks het feit dat het doel van het ontslagverbod is het voorkómen van ontslag wegens zwangerschap of bevalling zijn er voldoende mogelijkheden aan dit verbod te ontsnappen. Enkele voorbeelden.

Tijdens de proeftijd mag een werknemer of werknemster zonder opgaaf van redenen worden ontslagen, ook als betrokkene zwanger is. Het ontslagverbod is dan niet van toepassing. In de praktijk blijkt dat deze vorm van ontslag regelmatig voorkomt als tijdens de proeftijd duidelijk wordt dat de nieuwe werknemster zwanger is. Een aanzienlijk aantal van de adviesaanvragen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) hebben juist op dit probleem betrekking.

Uit diverse gerechtelijke procedures die over dit onderwerp gevoerd zijn kan inmiddels afgeleid worden dat de rechters het erover eens zijn dat de mogelijkheid tot ontslag tijdens de proeftijd voorrang heeft op zowel het ontslagverbod als op het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De meest vergaande uitspraak luidde dat de werkgever volgens de wettelijke bepalingen in de proeftijd niet mag ontslaan wegens zwangerschap, maar wel kan ontslaan. Omdat de betrokken werkgever in dat geval geen 'goede werkgever' is, is hij schadeplichtig volgens de rechter.⁶ De vrouw in kwestie kreeg een omvangrijke schadevergoeding toegekend. Enerzijds mag dit een verheugende uitspraak worden genoemd, anderzijds kan toch opgemerkt worden dat men meer gebaat is met behoud van de arbeidsplaats dan met een financiële compensatie.

Het ontslagverbod is evenmin van toepassing verklaard op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Aangezien in de huidige tijd veel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, maar ook regelmatig verlengd, houdt dit in dat, waar men onder normale omstandigheden veelal een verlenging zou hebben verkregen, deze verlenging in geval van zwangerschap geen doorgang vindt. In bedrijfstakken waar vooral vrouwen werken krijgt deze regel soms een standaardvorm. Vrouwen worden uitsluitend voor negen maanden aangenomen, moeten dan vijf weken naar huis (onderbrekingen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan 31 dagen worden als doorlopende arbeidsovereenkomsten gezien door de wet) en kunnen vervolgens opnieuw voor negen maanden in dienst treden. Als zij inmiddels zwanger blijken dan gebeurt dit laatste waarschijnlijk niet.

Er is nog een manier waarop het ontslagverbod soms wordt omzeild. Zo is er een middelgrote werkgever in ons land die bevallen werknemers een hartelijke felicitatie stuurt op het kraambed, en er vriendelijk bijschrijft: "wij nemen aan dat u zonder tegenbericht na het bevallingsverlof niet meer op uw werk terugkeert". Reageert de betrokken vrouw niet tijdig, hetgeen

met alle commotie rondom een bevalling begrijpelijk is, dan is er sprake van beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, een contractsbeëindiging waarbij het ontslagverbod niet relevant is en die niet aan de goedkeuring van het GAB is onderworpen.

Lukken deze manoeuvres niet dan kan een werkgever altijd nog proberen de arbeidsovereenkomst door de rechter te laten ontbinden wegens gewichtige redenen, een in het arbeidsrecht voorkomende mogelijkheid. Deze 'ontbinding' wordt juridisch niet beschouwd als 'ontslag', het ontslagverbod is er dus niet op van toepassing. Momenteel loopt een dergelijke procedure tegen een vrouw die al tien jaar bij dezelfde baas werkt; kennelijk tot tevredenheid want zij was hoofd van de boekhouding. Toen zij na twee mislukte zwangerschappen uiteindelijk tot haar vreugde moeder dreigde te worden en de werkgever tot zijn schrik vernam dat zij wilde blijven werken na de baby, is hij de ontbindingsprocedure begonnen met als argument dat zij, na een incident dat inderdaad plaatsgevonden had, niet met haar collega's en ondergeschikten om kon gaan.

Overige problemen

Naast de besproken knelpunten moet geconstateerd worden dat de onderscheiden rechten van geringe omvang zijn. Niet alleen blijkt het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de praktijk veel te kort⁷ en het zoogrecht van weinig praktische betekenis⁸ maar ook is regelgeving voor de periode dat zwangerschap en arbeid daadwerkelijk gecombineerd worden, dus gedurende de periode vóór het zwangerschapsverlof, nagenoeg afwezig.

Wat dit laatste punt betreft geldt de volgende regel, te lezen in een op de AW gebaseerd besluit uit 1920:

Een vrouw mag geen arbeid verrichten bestaande in het tillen, trekken, duwen, dragen of op andere wijze verplaatsen van een last, indien deze arbeid kennelijk of naar het oordeel van het districtshoofd:

- a. van haar te grote krachtsinspanning eist;
- b. om enige andere reden een groot gevaar voor haar gezondheid oplevert.

De regering heeft evenwel bij monde van een voormalig Staatssecretaris laten weten dat de AI op deze regel geen contrôle uitoefent. Een anders luidende bepaling in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet), die zal dienen ter vervanging van deze regel, is nog niet in werking getreden. Bovendien gaat het in beide gevallen om arbeidsbeschermende wetten waarop een vrouw slechts een beroep kan doen via de in de wet genoemde overlegmethoden met de werkgever en de AI, of, voorzover in het betrokken bedrijf aanwezig, de Veiligheidscommissie, de veiligheidsdeskundige, de bedrijfsarts, de Ondernemingsraad of de Arbo-commissie. Nauwkeurige bestudering leert dat dit inderdaad slechts overlegmethoden zijn. Geen enkele instantie is verplicht positief te reageren. Er zijn voor de vrouw geen directe, middels individuele handhaving afdwingbare rechten. In het uiterste geval kan zij zich via het 'goede werkgevers' artikel tot de Kantonrechter wenden. Mocht het geval zich voordoen dat haar arbeid of de arbeidsomstandigheden schadelijk zijn voor haar gezondheid of die van het kind dan is na deze lange weg de schade inmiddels al toegebracht.

Een bijkomend probleem dat zich met betrekking tot dit aspect voordoet is, naast de onbekendheid van de regel uit het Arbeidsbesluit, het gebrek aan kennis omtrent de vraag wat nu schadelijk is voor de gezondheid, waarbij gedacht moet worden aan de aard van de arbeid zelf en aan arbeidsomstan-

digheden in fysische, chemische en biologische zin. Voorzover dit evenwel vaststaat is de weg die volgens de wettelijke regels bewandeld moet worden een zeer lange.

De enig werkelijk effectieve actie die een vrouw kan ondernemen is thuisblijven en zich ziek melden. Zij heeft recht op een uitkering uit de ZW in geval van voor de gezondheid schadelijke arbeid. Dit vloeit voort uit de algemene jurisprudentie met betrekking tot de ZW maar het is tijdens de parlementaire behandeling van het ontslagverbod door de minister ook bevestigd. De grond van deze stellingname berustte op een al in 1970 verkregen advies van de SVr.

Hoe onbekend dit recht ook bij de wetgever zelf is moge blijken uit het feit dat kamerleden op 21 april 1983 een vraag over dit onderwerp stelden naar aanleiding van de standpuntbepaling van de regering over het rapport "Kwaliteit van Vrouwenarbeid". De toenmalige Staatssecretaris wist op dat moment het antwoord niet, zij stuurde dat meer dan een jaar later. In die brief verwijst zij naar de totstandkomingsgeschiedenis van de wet op het ontslagverbod.

De problematiek op dit terrein, alsmede met betrekking tot de verloflengte en het zoogrecht werd indringend aangegeven door de Emancipatieraad (ER) in zijn advies ter gelegenheid van de Nota Combinatie Ouderschap-Betaalde Arbeid. Alvorens evenwel wetswijziging of nieuwe wetgeving te overwegen meende de overheid dat er eerst onderzoek diende te worden verricht naar de omvang van de problematiek teneinde vast te kunnen stellen of wetgeving wel noodzakelijk was. Van die onderzoeken wordt in deze bundel uitgebreid verslag gedaan.

Welke actie de overheid nu zal gaan ondernemen komt aan de orde nadat eerst nader is ingegaan op het standpunt van de werkgever in deze materie.

Werkgeversstandpunt

Impliciet bleek in het voorgaande op diverse momenten dat werkgevers niet veel ophebben met zwangere vrouwen en jonge moeders. Althans, voorzover zij deze personen als werkneemster in dienst hebben.

Voor het standpunt van de werkgever is wel begrip op te brengen. Hij (of zij!) wordt om te beginnen geconfronteerd met niet altijd voorzienbare afwezigheid in verband met zwangerschapscomplicaties. Dat dit een groot probleem is blijkt uit de wetsgeschiedenis van het ontslagverbod. Juist bij die gelegenheid is uitvoerig overdacht wat de rechten en plichten zijn van werkgever en werkneemster ingeval van voor de gezondheid schadelijke arbeid. Voorts is daar de voorzienbare afwezigheid in verband met het verlof, waarvan evenwel bij voorbaat niet vaststaat hoelang dat zal duren. De uitkomsten van de onderzoeken in deze bevestigen voldoende dat niet iedere vrouw precies na zes weken bevallingsverlof aan het werk gaat. Tenslotte heerst bij werkgevers het angstig vermoeden dat vrouwen, als zij eenmaal moeder zijn, minder betrouwbare werkneemsters zullen zijn dan zij voorheen waren, omdat zij bij de minste of geringste ziekte van het kind vrij willen nemen of zich, wegens het feit dat de zij twee taken eenvoudigweg niet kunnen combineren, ziek zullen melden.

Waar dit alles de werkgever al voor organisatorische problemen plaatst, moet ook nog bedacht worden dat hij een aanzienlijk deel van de kosten draagt. De premie van de ZW wordt voor een deel door hem betaald, deze premie is mede gebaseerd op de uitgaven voor het zwangerschaps- en beval-

lingsverlof. Als een vrouw ziek is gedurende de zwangerschap is hij ingevolge de cao nogal eens verplicht om de ZW-uitkering van 70 procent aan te vullen tot 100 procent (hoewel tot voor kort enkele cao's dit recht op aanvulling voor vrouwen nog wel eens uitsloten). Voor zover dit recht op aanvullen de uitkering niet bestaat moeten werkgevers in ieder geval de eerste zes weken ziekte aanvullen tot het minimumloon. Als een vrouw in staat is het zoogrecht te effectueren dan is de werkgever bij de huidige stand van zaken verplicht de tijd die met het zogen is gemoeid, door te betalen. Iedere voorziening of 'faciliteit' die op basis van de onderzoeken in het leven geroepen zal worden vraagt van de werkgever extra investering en extra organisatie. Men zou zelfs met enige voorzichtigheid de vraag kunnen stellen of de situatie thans niet nog net zo zou zijn als die waarin Klara zich bevond als de wetgever honderd jaar geleden niet het initiatief tot wetgeving op dit gebied had genomen. Het mag dan ook geen verbazing wekken dat de werkgeversorganisaties proberen verdergaande wettelijke regelgeving op dit terrein te voorkomen.⁹ Werkgevers menen dat zij een en ander beter op individueel niveau kunnen regelen, zij noemen dit 'maatwerk'. De gedachte is dat dit beter toegesneden is op elke onderneming apart.

Standpunt van de wetgever

Waar van de zijde van de werkgever weinig heil te verwachten valt zal de wetgever moeten ingrijpen. Deze taak heeft de wetgever een eeuw geleden onderkend. Thans staat de overheid evenwel niet te trappelen. Het sociale zekerheidsstelsel is overbelast, bezuiniging staat hoog in het vaandel en iedere maatregel in het kader van de ZW zal een groter beroep op deze kassen opleveren.

De maatregelen waartoe de regering thans over wil gaan kunnen niet omvangrijk genoemd worden. Er ligt een adviesaanvraag, gericht tot de Sociaal Economische Raad (SER) en de ER¹⁰ waarin wordt voorgesteld het zwangerschaps- en bevallingsverlof te flexibiliseren met vier weken, terwijl de onderzoeken duidelijk aantonen dat twee weken flexibilisering in feite het maximum is waartoe mag worden overgegaan. In de adviesaanvraag worden tevens beperkingen op het flexibiliseringsrecht voorgesteld die van de mogelijkheid een onzeker recht kunnen maken. Weliswaar wordt het voorstel gedaan het bevallingsverlof met twee of vier weken te verlengen maar vanwege de financiële consequenties wordt in de adviesaanvraag de voorkeur gegeven aan verlenging met twee weken.

Voorts zal de AI een publikatieblad (P-blad) uitbrengen met informatie over het zoogrecht en over de rechten of mogelijkheden in geval van arbeid of arbeidsomstandigheden die voor de moeder en/of haar kind schadelijk zijn voor de gezondheid. Hoe welkom dit ook zijn zal, er kan desondanks nauwelijks gesproken worden van een betere rechtspositie. Vooral op het terrein van de arbeidsomstandigheden zal de nadruk komen te liggen op 'faciliteiten', hetgeen meer in de richting van gunsten gaat, dan van afdwingbare rechten.

Het is ten eerste de vraag of deze maatregelen voldoende zullen zijn. De overige wetgeving wordt daarmee niet overzichtelijker of inzichtelijker, zal niet op een grotere groep van werkneemsters of op vrouwen in vrije beroepen van toepassing zijn en de bestaande knelpunten blijven onverkort van kracht. Kortom, men kan twijfelen aan het effect van deze maatregelen. Zijn er andere oplossingen?

Oplossingen

Het regeringsbeleid is erop gericht om met ingang van 1990 een arbeidsplicht in te voeren voor alle vrouwen boven de achttien jaar. Te verwachten valt dat te enige tijd het arbeidspotentiël voor vijftig procent uit vrouwen zal bestaan, vrouwen ook in de vruchtbare leeftijd. Het is de vraag of bijvoorbeeld ontslag wegens zwangerschap tijdens de proeftijd of het weigeren van een uitkering op grond van artikel 44 lid 1b ZW verenigbaar is met een arbeidsplicht of recht doet aan de rechtswerkelijkheid die eruit bestaat dat de mensheid nu eenmaal kinderen voortbrengt, een verschijnsel dat inherent is aan het bestaan van de soort.

Men is doende het sociale zekerheidsstelsel enigszins te privatiseren. Welke vorm dat aan zal nemen is vooralsnog niet geheel duidelijk, maar in ieder geval houdt het in dat werkgevers meer betrokken zullen zijn bij de uitvoering van deze wetten. De eerste stappen zijn op deze weg gezet met de ZW. Het lot van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering staat niet vast. In aanmerking genomen het feit dat de plaats van deze uitkering in de ZW vanaf het ontstaan een discussiepunt is geweest (zwangerschap is geen ziekte) en tevens gezien de omstandigheid dat werkgevers niet de meest geëigende personen zijn om de belangen van vrouwen in deze materie te behartigen is het de hoogste tijd zich af te vragen of een andere vorm van wetgeving niet voor de hand ligt.

Gesteld mag worden dat tegenover een arbeidsplicht voor vrouwen een plicht van de overheid bestaat om voorwaarden te scheppen die die plicht ook tot een uitvoerbare plicht te maken. Dit houdt in dat de overheid gelijke kansen op inkomen uit arbeid, op promotie en op behoud van de arbeidsplaats moet garanderen. Een en ander betekent dat de wetgeving met betrekking tot zwangerschap, bevalling en arbeid zodanig moet worden ingericht dat er geen mogelijkheden meer bestaan bepaalde groepen uit te sluiten of talloze ontsnappingsclausules te handhaven. Dit vraagt meer dan een verlenging van het bevallingsverlof met twee weken of een P-blad van de AI. Men moet dan meer denken aan een wetgeving die vergelijkbaar is met de in Duitsland vigerende Mutterschutzgesetz, een wet waarin alle bepalingen in deze materie overzichtelijk bij elkaar staan.

Dit voorstel is in de tijd gezien niet nieuw. In de periode dat de wettelijke bepalingen tot stand kwamen is er door het parlement met herhaling op gewezen dat de regeling onvoldoende was en dat het probleem opgelost diende te worden in één aparte 'wet moederschapszorg', waarin niet alleen een verlofrecht was geregeld maar veel meer. De toenmalige regeringen hebben steeds het probleem voor zich uitgeschoven. Dat zou nog wel eens gebeuren, werd gezegd, maar als daarop gewacht moest worden zou er nu niets gebeuren en voorlopig diende men maar tevreden te zijn met de verlofregering.

Door de loop van de geschiedenis: recessie, het verdwijnen van vrouwen van de arbeidsmarkt, oorlog en wederopbouw is het er nooit van gekomen. Toch verdient de gedachte aanbeveling deze draad uit de geschiedenis weer op te pakken en ten langen leste alsnog over te gaan tot een 'wet moederschapszorg' die van toepassing is op alle vrouwen, waarin alle regels bijeenstaan, waarin voorzien is in een eenduidige handhavingsinstantie en in snelle procedure-termijnen en waaruit de knelpunten verdwenen zijn.

Het zal echter nog wel enige tijd duren voordat deze noodzaak tot alle beleidsterreinen is doorgedrongen en nog langer voordat hij is geconcretiseerd.

Tot die tijd zullen vrouwen zich moeten zien te redden met de juridische mogelijkheden die er zijn. Wat betreft de toegang tot de arbeidsplaats betekent dit dat zij het recht hebben te zwijgen of zelfs te liegen over eventuele zwangerschap tijdens de sollicitatieperiode¹¹ en dat zij dit zwijgen voor zover mogelijk, dat wil zeggen voorzover de zwangerschap nog niet evident zichtbaar is, tot de afloop van de proeftijd moeten volhouden.

Voorts betekent het dat zij de vaag geformuleerde rechten inzake de arbeidsomstandigheden optimaal benutten en dat zij daarnaast zo dapper zijn om alles wat hen overkomt in procedures uit te vechten.

De grond voor procederen wordt onder andere gevonden in het in ons land sinds 1981 geldende ILO-Verdrag nr. 103, het 'verdrag ter bescherming van het moederschap', dat in de plaats kwam van het eerder genoemde maar in ons land nooit goedgekeurde ILO-verdrag nr. 3. Daarin staat een aantal rechten in duidelijke, niet mis te vatten bepalingen bijeen. Op een groot aantal punten is het nationale recht in strijd met de regels in het ILO-Verdrag. Ook een beroep op art. 8 van het Europees Sociaal Handvest (ESH) behoort tot de mogelijkheden. Hoewel dit uit de betreffende wetteksten niet helemaal duidelijk wordt valt met name uit de toelichting van het toezichthoudend orgaan van het ESH, het Comité van Deskundigen, duidelijk op te maken dat de beperkte werkingssfeer van sommige regels in ons land op onderdelen niet strookt met de uitleg van de ESH-bepalingen.

De overwegingen van genoemd Comité met betrekking tot wetgeving in deze materie zijn voorbeeldig en, opdat zij een ieder mogen inspireren, de moeite van het kennisnemen waard: "... it is essential that the mother should not suffer prejudice in the form of a substantial reduction in her income, implying a kind of sanction on maternity, for this would constitute a socially harmful instance of discrimination. (...) The provision of Article 8 (...) were designed both to grant working women increased personal protection in the case of maternity and to reflect a more general interest in public health - ie the health of the mother and child".¹²

Noten

1. Een door Domela Nieuwehuis gebruikt citaat in zijn vlammende toespraak tijdens de parlementaire behandeling van de eerste Arbeidswet in 1889 met betrekking tot het daarin voorgestelde en door hem te kort geachte (onbetaalde) bevallingsverlof van vier weken. Handelingen der Staten-Generaal, 1888-1889, p.839.
2. CRvB 20-3-1985, ZW 1983/366, RSV 1986/171.
3. Reparationenota, TK 1983-1984, 18269 nr 4 (lijst van antwoorden) p.19.
4. UCV 6 november 1986, p.12 en 22.
5. Herziening van de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen, TK 1987-1988, 19908 nr. 6 (Memorie van Antwoord), p.18.
6. Rb.Arnheim 24-12-1987, NJ. 1988, 309. Het standpunt van de rechter is door de regering onderschreven in TK 1987-1988, 19908 nr. 6, p.34.
7. Deze conclusie kan worden getrokken uit de resultaten van de onderzoeken waarvan elders in deze bundel verslag wordt gedaan.
8. Zie noot 7. Zie voor een meer uitgebreide juridische beschouwing: M.P. Timmers-de Vin en W.C. Monster in Het zoogrecht gespeend van een goede wettelijke regeling, Nederlandse Juristen Blad (NJB) 1987, p.931

9. Zie o.a.: De Werkgever van 22 januari 1987, p.8: Voorstel ouderschapsverlof baart zorgen; het Advies van de Stichting van de Arbeid inzake een nieuwe wettelijke werk- en rusttijdenregeling. In dit advies is de opstelling van de werkgevers dat zij geen behoefte hebben aan een wettelijke regeling met betrekking tot zwangerschap en nachtarbeid en voor het recht op passende arbeid in deze omstandigheden wordt naar de rechter (art. 1638z) verwezen; blijkens de krant heeft de SER een verdeeld advies uitgebracht over de verlenging van het bevallingsverlof, de werkgeversleden zijn tegen verlenging met twee weken (zie noot 10).
10. Op het moment van afsluiten van deze bijdrage hebben beide instanties de adviezen weliswaar uitgebracht, maar deze zijn nog niet gereed voor verspreiding, zodat van de inhoud geen kennis kon worden genomen.
11. Dit recht is verdedigd in W.C.Monster, Het vraagstuk van de zwangere sollicitante, Sociaal Maandblad Arbeid (SMA) 1987, p.310. De regering heeft dit standpunt overgenomen, zie TK 1987-1988, 19908 nr. 6 p. 34: "Wij kunnen ons vinden in de in dit artikel op basis van de rechtspraak geformuleerde stelling dat het vragen naar zwangerschap tijdens de sollicitatieprocedure een ongeoorloofde vraag is en dat derhalve zwijgen of onjuist informeren naar aanleiding van een dergelijke ongeoorloofde vraag geen gevolgen heeft noch dient te hebben voor de arbeidsrechtelijke positie",
12. Editie Schuurman en Jordens 74-II, p.165

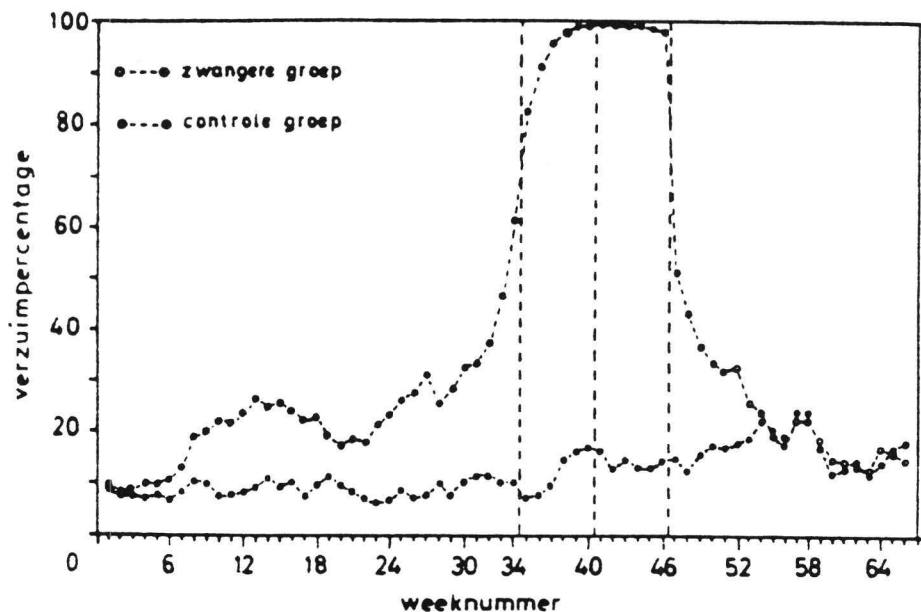
3. ZWANGERSCHAP EN ARBEIDSBELASTING

E.E. Slob en R.L. Zielhuis

Inleiding

Per honderd in loondienst werkende vrouwen van 16-49 jaar worden er per jaar ongeveer vijf zwanger.¹ Het ziekteverzuim van zwangere handarbeiders blijkt aanzienlijk hoger dan dat van niet-zwangere, zoals blijkt uit figuur 1. Kort voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof bedroeg het ziektepercentage al meer dan 50, terwijl dat voor niet zwangere vrouwen lag bij 10. In de lagere functieklassen bleek het verzuim aanzienlijk hoger dan in de hogere functieklassen; er waren voorts aanwijzingen dat deeltijdarbeid met minder stijging van het verzuim gepaard ging dan full-time werk.²

Figuur 1 Grafische weergave van het verzuimpercentage per week, voor de onderzochte groep en een controlegroep, vanaf de eerste week van de zwangerschap tot een half jaar na de bevalling (Lenshoek e.a., 1986)



De toenemende deelname van vrouwen aan het arbeidsproces vergt speciale gezondheidskundige aandacht voor mogelijke risico's voor de zwangere werkneemster zelf en voor haar kinderen; dit geldt overigens ook ten aan-

*Dit artikel is een verkorte weergave van het artikel dat onder dezelfde titel is verschenen in het oktober-nummer (1988) van het Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg.

zien van de fertiliteit. In loondienst werkende zwangere vrouwen worden driedubbel belast: door de arbeidstaak (inclusief het woon-werkverkeer), de belasting thuis (toenemend met aantal jonge kinderen) én de belasting door de zwangerschap zelf. Dit alles kan leiden tot een discriminatoir proces: terughoudendheid van de kant van de werkgevers om vrouwen in dienst te nemen en verminderde promotie- en scholingskansen. Anderzijds zet slechts ongeveer een derde van de zwangere vrouwen de deelname aan het arbeidsproces voort na de geboorte van het eerste kind. Vrouwen worden nog steeds voor de keuze gesteld: of een baan of kinderen. De Nederlandse overheid³ achtte dan ook redenen aanwezig om "initiatieven te ontplooien om de arbeidsinhoudelijke aspecten van de positie van zwangere werkneemsters te verbeteren en meer aandacht te schenken aan de specifieke faciliteiten voor zwangere werkneemsters, opdat het aanstaande ouderschap beter met betaalde arbeid gecombineerd kan worden". Er mag immers van worden uitgegaan dat "zwangerschap in principe geen belemmering mag zijn voor deelname aan het arbeidsproces". Naarmate de arbeidsomstandigheden tijdelijk beter aangepast worden aan de specifieke situatie van zwangere vrouwen, zal de behoefte aan bijvoorbeeld afwijkende werk- en rusttijden geringer worden. Voorts zullen vrouwen met kinderwens eerder besluiten te blijven werken. Het Directoraat-Generaal van de Arbeid verzocht het Coronel Laboratorium een beleidsonderbouwende, kritische literatuurstudie te verrichten over gezondheidsschadelijke invloeden van bepaalde soorten arbeidsbelasting, inclusief arbeidsomstandigheden, op de zwangere vrouw en de vrucht en over de maatregelen om deze invloeden te voorkómen, alsmede om een overzicht te geven van de preventieve betekenissen van bestaande voorschriften en regelingen in binnen- en buitenland. Deze studie is inmiddels uitgevoerd en gepubliceerd.⁴ Dit artikel beschrijft de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen uit dit rapport.

Het rapport beperkt zich tot de problematiek voor de "gezonde" zwangere vrouw met betaalde arbeid, omschreven als "een werkende vrouw zonder een gezondheidkundig belaste voorgeschiedenis, waarbij de verwachting heerst dat de zwangerschap normaal zal verlopen, terwijl er ook een reële verwachting bestaat dat er een gezond kind geboren zal worden". In ons land voldoet 70-80% van de zwangere vrouwen aan dit criterium.⁵ Slechts de natuurwetenschappelijke en niet de sociaal-wetenschappelijke aspecten van de arbeidsbelasting worden besproken, hoewel de laatste zeker ook belangrijk zijn.

Fysiologische veranderingen tijdens de zwangerschap

Hormonale veranderingen leiden in het eerste trimester tot velerlei klachten en verschijnselen, onder andere snellere vermoeidheid, misselijkheid, frequente mictie, kortademigheid, neiging tot flauwvallen (bij niet-zwangere vrouwen 10 tot 15%, bij zwangere vrouwen tot 35%).⁶ In het tweede trimester verdwijnen veel van deze klachten; wel kunnen varices ontstaan. Het derde trimester kenmerkt zich door de groei van het kind, wat onder andere leidt tot gewichtstoename (10-12 kg), vermoeidheid, rugklachten, moeilijk langdurig kunnen staan en zitten, verstoorde nachtrust, oedeem aan enkels, handen en vingers.

Vermoedelijk bestaat er een verminderde immunologische afweer, wat van betekenis kan zijn in bijvoorbeeld het verpleegkundig beroep.⁷

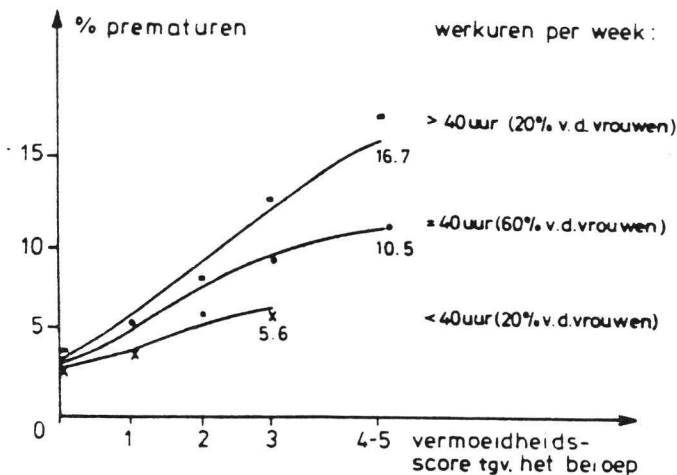
Werd vroeger aangenomen dat er een versterkte lendenlordose optreedt, recent kwamen er aanwijzingen dat de wervelkolom zich juist strekt.⁸ De

hormonale veranderingen leiden voorts tot verslapping van de steunende ligamenten en grotere beweeglijkheid van de symphysis; het zwaartepunt wordt verplaatst. Dit alles kan leiden tot rugklachten, verstoord evenwicht, verminderde coördinatie van bewegingen, en zo tot gedaalde arbeidskwaliteit, -productiviteit en -veiligheid.

De invloed van lichamelijke inspanning op de zwangere vrouw en het ongeboren kind

In Frankrijk werd via een enquête onder bijna 2000 zwangere werknemers een hoger percentage premature geboortes (zwangerschapsduur korter dan 37 weken) waargenomen bij ongeschoolden dan bij geschoolden.⁹ De onderzoekers beoordeelden tevens de ervaren belasting tijdens de arbeid door middel van een puntenscore. Het gevoel van vermoeidheid bleek toe te nemen met de zwaarte van de arbeid in vergelijking met dat in de niet-zwangere periode. Het percentage prematuriteit was onder leidinggevend personeel, onderwijzend personeel, kantoorpersoneel en geschoolde werknemers gemiddeld 3.5, onder winkelpersoneel, werknemers in de verzorgende sector, ongeschoolde werknemers en schoonmaakpersoneel 8.3. Prematuriteit kwam bij zwangere werknemers met lichamelijk belastend werk ruim tweemaal zo vaak voor als bij zwangere werknemers met minder zwaar werk. Voorts werd een verhoogd percentage prematuriteit waargenomen bij werknemers die meer dan 3 uur per dag stonden of werkten met machines waarbij lichamelijke inspanning nodig was of werkten aan de lopende band. Met toenemende vermoeidheidsscore (figuur 2) en pariteit nam het percentage premature geboortes toe.

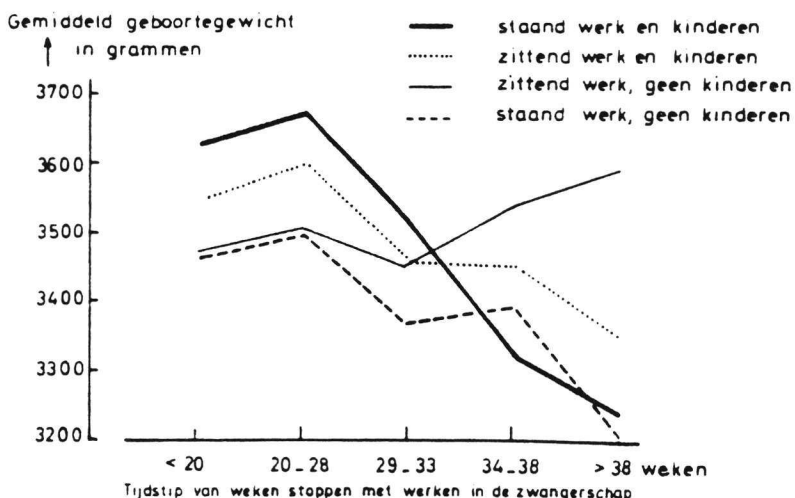
Figuur 2 Het percentage prematuren in relatie met de vermoeidheidsscore na standaardisatie voor het aantal gewerkte uren per week, bij 1928 werkende vrouwen in Frankrijk (1977-1978) (Mamelle e.a., 1984)



In Frankrijk werd in een ander onderzoek¹⁰ een representatieve steekproef getrokken uit alle bevallingen die in 1981 in een ziekenhuis plaatsvonden. In totaal werden 5508 vrouwen geïnterviewd, van wie bijna 50% betaalde arbeid bleek te hebben verricht gedurende langer dan het eerste trimester

van de zwangerschap. Nagegaan werd of er een verband bestond tussen de arbeidsbelasting enerzijds en het percentage premature geboorte (korter dan 37 weken) of laag geboortegewicht (lager dan 2500 gram) anderzijds. Van de vrouwen was 39% werkzaam in handarbeid; 35% had meestal staand werk, 15% moest zware voorwerpen verplaatsen, 7% werkte aan een lopende band; bijna een kwart van alle vrouwen verrichte vrij zwaar lichamelijk werk. Er bleek een significant verschil te bestaan in het percentage prematuriteit tussen het productiepersoneel (6.6) en dat uit de hogere functieklassen (3.7); eveneens bij werk aan de lopende band (9.4 tegen 4.5). Het percentage met laag geboortegewicht was hoger bij vrouwen met zwaar werk (6.3 tegen 4.0). Bij vergelijking tussen vrouwen met een combinatie van 3 of 4 van de factoren productiewerk, staand werk, zware voorwerpen verplaatsen en lopende bandwerk, en vrouwen met 1 of 2 van deze factoren, bleken zowel het percentage prematuriteit (8.2 tegen 5.1) als laag geboortegewicht (8.5 tegen 3.2) verhoogd. Overigens was bij de huisvrouwen het percentage premature geboorten nog iets hoger dan bij de werkende vrouwen, ook na correctie voor pariteit, schoolopleiding en beroep van de echtgenoot. Dit kan er op wijzen dat de niet-betaalde arbeidsbelasting thuis ook groot kan zijn, of dat er sprake is van selectie ("gezonde werkers"-effect). Dit onderzoek bevestigt in grote lijnen het andere Franse onderzoek.¹¹ In beide Franse onderzoeken bleek het aantal gewerkte uren per week een belangrijk aspect van de totale arbeidsbelasting. In Nederland was ook het verzuimpercentage hoger bij full-time (51.5) dan bij part-time werkende handarbeidsters (35.1), terwijl een verschil nauwelijks bestond onder beambten, voor wie de lichamelijke belasting veel kleiner is (27.3 en 25.7).¹² In de VS werd de invloed van de lichamelijke belasting onderzocht bij bijna 5000 zwangerschappen van blanke vrouwen.¹³ Zwangere vrouwen zonder beroepsarbeid werden vergeleken met vrouwen die hun werk zittend en vrouwen die hun werk staand verrichtten. Het gemiddeld geboortegewicht bleek samen te hangen met de mate van belasting, met de duur waarover tijdens de zwangerschap gewerkt werd en met de belasting thuis, zoals blijkt uit figuur 3.

Figuur 3 De relatie tussen het soort werk (staand of zittend, het tijdstip van stoppen met werk, het al dan niet hebben van kinderen, en het geboortegewicht) (bij blanke vrouwen) (naar Naye en Peters, 1982)



Van de zwangere vrouwen werkte nog 15% in de 33ste week en 7% in de 38ste week. Het lagere geboortegewicht beruiste niet op prematuriteit, maar op dysmaturiteit (lichter dan verwacht volgens de zwangerschapsduur). Het percentage met placenta-infarcten groter dan 3 cm diameter verschilde niet tussen huisvrouwen en vrouwen met zittend werk (resp. 5.3 en 5.1), bij staand werk nam het percentage toe met de duur waarover tijdens de zwangerschap nog gewerkt was: indien gestopt voor de 33ste week 4.7, tussen 33ste en 37ste week 9.6 en bij nog langer blijven werken 25. De auteurs concludeerden dat het verlaagd geboortegewicht met afwezigheid van een effect op lichaamslengte en hoofdomvang wees op onvoldoende O₂-toevoer naar de placenta. Het feit dat dit met name bestond bij staand werk is in overeenstemming met de waarneming dat het plasma- en hartminuutvolume bij zwangere vrouwen lager is bij staan dan bij zitten.

In de reeds genoemde in Nederland uitgevoerde enquête¹⁴ bleek dat 80% van de 124 zwangere werkneemsters tijdens hun zwangerschap frequent en/of langdurig lopen, tillen, duwen, trekken, bukken en ook langdurig zitten als extra probleem ondervonden, terwijl dit slechts bij 10% het geval was in hun niet-zwangere periode. Overigens betrof het slechts een kleinschalig onderzoek, waarbij zwangere vrouwen uit de lagere functieklassen ondervetegenwoordigd waren; dit wijst op de mogelijkheid van onderschatting.

Zitten wordt in de regel pas als belastend ervaren, als de zit- en werksituatie ergonomisch niet verantwoord is, maar langdurig zitten doet de kans op varices toenemen.

Veel *lopen* wordt door zwangere vrouwen als extra belastend ervaren; verstoord evenwicht, verslapping van ligamenten, grotere beweeglijkheid van de symphysis en hoger lichaamsgewicht spelen hier parten. Ongelijk maar ook glad vloeroppervlak kan bij zwangere vrouwen tot een verhoogde kans op traumata leiden.

Langdurig *staan* blijkt vooral belastend in het eerste trimester vanwege de verhoogde kans op flauwvallen, in het tweede en derde trimester vooral door het verstoord evenwicht en de verhoogde kans op varices. Langdurig staand bedienen van een *voetpedaal* is extra belastend zowel voor het pedaal-been als voor het sta-been dat het gehele lichaamsgewicht moet dragen.

Herhaald *tillen* wordt door zwangere vrouwen als extra belastend ervaren. Hierbij speelt niet alleen het eigen gewicht een rol, maar ook de vorm en het gewicht van het object. In verband met haar eigen omvangsmaten is het tillen van grote objecten, ook als die niet zwaar zijn, bezwaarlijk, ook in verband met de kans op traumata. Volgens de Duitse wetgeving¹⁵ mag een zwangere vrouw maximaal 5 kg regelmatig en 10 kg incidenteel tillen. Amerikaanse aanbevelingen¹⁶ geven echter aan dat zwangere vrouwen in het derde trimester in staat zouden zijn om 75% van het gewicht te verdragen, dat ze als niet-zwangere vrouwen konden tillen.

De literatuur verschaftte geen informatie over *duwen* en *trekken*. Men denke hier echter evenals bij het tillen aan een mogelijk extra invloed op de circulatie: statische belasting verhoogt de bloeddruk.

Werk- en rusttijden

Van 124 Nederlandse vrouwelijke werkneemsters waarbij de ervaring tijdens de arbeid als zwangere vrouw vergeleken werd met die als niet-zwangere, bleek 56% tijdens de zwangerschap, tegen 10% als niet-zwangere, problemen te ondervinden van werk in de *avonduren*, 73% (21%) van werk

's nachts, 69% (22%) van *onregelmatige* werktijden, 58% (15%) van overwerk, 83% (39%) van grote *woon-werkafstand*. Deze hoge percentages wijzen erop dat de meeste zwangere werkneemsters aan verschillende van deze belastingen tegelijk waren blootgesteld. Daar vrouwen in lagere functieklassen ondervetegenwoordigd waren, zijn de percentages voor deze groep waarschijnlijk onderschat. Franse zwangere werkneemsters die langer dan 40 uur per week werkten hadden een 1.7 maal grotere kans op een prematurre geboorte dan die met minder dan 40 uur per week, met name bij sterke lichamelijke belasting. Bij *ploegendienst* was het relatieve risico 1.6 ten opzichte van dat in dagdienst. Ook de woon-werkafstand droeg aan het percentage bij.¹⁷ In Zweden hadden vrouwelijke werknemers van een klinisch laboratorium met ploegendienst een meer dan driemaal hoger percentage spontane abortus dan zij die in dagdienst werkten.¹⁸

Lawaai en ultrageluid

Zwangerschap verhoogt vermoedelijk niet de kans op lawaaidoofheid bij blootstelling aan niveaus hoger dan 80-85dB(A). De buikwand verzwakt het lawaai met 20-40dB(A);¹⁹ het ongeboren kind overschrijdt bij een niveau van 85dB(A) dus niet de gevoeligheidsgrens voor volwassenen; of deze grens echter ook geldt voor ongeborenen is niet bekend.

Niet-auditieve effecten omvatten onder andere kans op verhoogde bloeddruk, gevoelens van hinder, verstoorde slaap en vermoeidheid; verstoring van de taakverrichting en van rustperiodes kan leiden tot gevoelens van stress.²⁰ Effecten kunnen al optreden bij een geluidsniveau van 70dB(A), misschien zelfs al bij 40dB(A). Blootstelling aan lawaai kan derhalve de ervaren arbeidsbelasting van zwangere vrouwen verhogen.

Er bestaan uit onderzoek in Japan, Nederland en de VS aanwijzingen dat langdurige blootstelling aan vliegtuiglawaai tot een verlaagd geboortegewicht, met name bij meisjes, zou leiden.^{21,22,23} Voor blootstelling aan lawaai op het werk is dit echter niet gevonden.²⁴ Vliegtuiglawaai kenmerkt zich onder andere door een grotere psychische belasting en door een verstoorde nachtrust in vergelijking met lawaai op de werkplek.

Er is te weinig onderzoek gepubliceerd om een uitspraak te kunnen doen over eventuele risico's van blootstelling aan ultrageluid op de werkplek.

Trillingen

Hand-arm trillingen (bijvoorbeeld werken met een drillboor) leidt bij zwangere vrouwen niet tot een extra risico. *Totale lichaamstrillingen* (bijvoorbeeld werk in kranen, bussen, helicopters en op landbouwtractoren) kunnen op den duur leiden tot aandoeningen van de rug en/of klachten van pijn en stijfheid. Wellicht wordt het risico bij zwangere vrouwen versterkt door de beschreven veranderingen in het locomotore systeem; overigens zijn hierover geen gegevens in de literatuur gevonden. Wel is van belang dat de baarmoeder en/of het ongeboren kind kan gaan meetrillen, wat als onaangenaam zal worden ondervonden; voorts is deze belasting extra onaangenaam bij duizeligheid en misselijkheid in het eerste trimester.

In dierproeven bleek dat lichaamstrillingen (15-20 Hz), afhankelijk van het ontwikkelingsstadium van de vrucht, kunnen leiden tot groeivertraging en aangeboren afwijkingen.²⁵ Volgens Oost-Europese literatuur zou er bij de mens een verhoogde kans op abortus bestaan; aanbevolen werd dan ook om zwangere vrouwen niet bloot te stellen aan totale lichaamstrilling. Deze literatuur is echter vaak matig van opzet, zodat betrouwbare conclusies niet getrokken kunnen worden.²⁶

Klimaat

In een *warme* omgeving ontstaat onder andere vaatverwijding in de huid, gepaard gaand met een groter hartminuutvolume. In een *koude* omgeving ontstaat juist vernauwing van de huidvaten en kans op bloeddrukverhoging. Zwangerschap geeft als zodanig reeds een extra belasting voor de circulatie. In hoeverre een koude of warme omgeving de zwangere vrouw extra belast is voor zover bekend niet onderzocht.

In het reeds genoemde Franse onderzoek naar de ervaringen van bijna 2000 zwangere vrouwen is een duidelijk verband tussen het werken in koud of warm klimaat en het percentage prematuren niet waargenomen, al waren er wel aanwijzingen voor zo'n verband als er tevens in een vochtige omgeving gewerkt werd.²⁷

Ioniserende straling

Het risico voor de vrucht door ioniserende straling werd door UNSCEAR^{28,29} als volgt geschat:

Tabel 1 *Het risico voor de vrucht door ioniserende straling*

aantal dagen na de conceptie	effect	geschat risico
0 - 8	afstoting	100% na bestraling met 1 Gy*
8 - 60**	misvorming	50% na bestraling met 1 Gy*
> 115**	groeiremming	bij de mens waargenomen na doses boven 0.5 Gy.

* 1 Gy (Gray) = 100 rad (geresorbeerde dosis)

** In de periode 60-115 dagen kunnen zowel misvorming als groeiremming optreden.

Volgens de ICRP³⁰ is de geschatte kans op kanker bij dezelfde uitwendige dosis twee à driemaal hoger voor het ongeboren kind dan voor de volwassene.

De periode van 8-15 weken na de conceptie (10-17 weken zwanger) is zeer stralingsgevoelig ten aanzien van de ontwikkeling van het zenuwstelsel; hierbij wordt niet alleen gedacht aan een kans op mentale retardatie, maar ook op vermindering van het intelligentiequotiënt; op grond hiervan moet men zich afvragen of zwangere vrouwen in deze periode wel aan ioniserende straling in het beroep mogen worden blootgesteld.³¹

Uitgaande van de Nederlandse wetgeving (Kernenergiewet, Toestellen-Radioactieve stoffenbesluit) kan worden berekend dat het ongeboren kind bij blootstelling aan de maximale toegestane doses voor de werkende moeder tweemaal de dosis mag ontvangen die toelaatbaar geacht wordt voor het ongeboren kind van een niet beroepshalve blootgestelde zwangere vrouw. Overigens ontving - althans in 1980-1983 - slechts 5% van de radiologische werkers (mannen en vrouwen) een dosis, hoger dan toegestaan voor de algemene bevolking; derhalve zal maximaal 5% van de ongeborenen boven de bevolkingslimiet uitkomen.³² Het percentage werkelijk blootgestelde zwangere radiologische werkneemsters is overigens waarschijnlijk veel kleiner. Daarnaast speelt het probleem dat in het begin van de zwangerschap, met name als de vrouw nog niet beseft dat ze zwanger is, het risico het grootst is.

Niet-ioniserende straling

Niet-ioniserende straling is een vorm van elektromagnetische straling met lage energetische waarde. De invloed berust vermoedelijk op warmteontwikkeling in weefsels. Over de gezondheidkundige betekenis voor de mens bestaat nog veel onduidelijkheid.³³ Over effecten op de zwangere vrouw werden geen gegevens gevonden. Voor het ongeboren kind zijn de volgende gegevens in de literatuur genoemd:

- *extreem lage frequentievelden* (electrische golven: netspanning en draadtelefonie): geen risico's zijn beschreven;^{34,35}
- *radiostraling*: diathermie; (FM-zender, middellange- en kortegolfzender); de beschreven invloeden (aangeboren misvormingen, leucemie, gestoorde groei en ontwikkeling) zijn onvoldoende onderbouwd; de resultaten van verschillende onderzoeken zijn nog al eens in tegenspraak;³⁶
- *Microgolfstraling* (radar, microgolfovens): er bestaan geen duidelijke aanwijzingen voor beschadiging van het ongeboren kind; de opgewerkte warmteontwikkeling wordt geacht beneden de toelaatbare limiet te blijven;³⁷
- *Infrarood*: (warmtestraling door zon, kachels, gloeilampen) en *ultraviolet* (zon, hoogtezon): het doordringende vermogen is te gering (hoogstens enkele millimeters) om een effect uit te kunnen oefenen.

In Zweden werd via een enquête informatie verkregen over de zwangerschapsuitkomst van ruim 2000 fysiotherapeuten, die al dan niet tijdens hun zwangerschap regelmatig met niet-ioniserende straling hadden gewerkt.³⁸ Er bleek een hoger gebruik van korte-golf-apparatuur door zwangere vrouwen met een kind met aangeboren afwijkingen of perinatale sterfte. De aantallen waren echter klein: de gegevens over blootstelling waren voorts te deficiënt om tot een oorzakelijk verband te mogen concluderen.

In de laatste 10 jaar zijn er 16 meldingen geweest van clusters van spontane abortus of aangeboren misvormingen bij zwangere vrouwen die met beeldschermen werkten, een aantal dat echter gering is gezien het zeer grote aantal blootgestelden. Bij nadere analyse blijken de gegevens meestal slecht onderbouwd, zij berusten niet op systematisch onderzoek.³⁹ Bovendien bestaan er geen aanwijzingen dat beeldschermen elektromagnetische straling uitzenden tot boven de aanvaarde limieten.^{40,41,42} Het is dan ook onwaarschijnlijk dat beeldschermen zelf een serieuze bedreiging vormen voor de gezondheid van de gebruikers of hun nageslacht.

Biologische belasting

Dit betreft blootstelling aan bacteriën, virus, schimmels, parasieten in beroepen waar men met mensen en dieren of met materiaal van hen afkomstig werkt: gezondheidszorg, klinische en biologische laboratoria, wasserijen, onderwijs, dierv verzorging, vee teelt, voedselproductie, cadaverdestructie.

Zwangere vrouwen zouden een grotere kans op infectie lopen door een verlaagde immunologische afweer⁴³ en/of het grotere vochtgehalte van de weefsels.⁴⁴ Bijzondere aandacht verdient het werk op Intensive Care afdelingen voor patiënten met virulente infecties; het frequente contact tussen verzorger en patiënt (bijvoorbeeld intubatie, hoesten, braken, incontinentie, mond- en oogverzorging) leidt tot een extra risico.⁴⁵

In een in Canada uitgevoerd onderzoek bij ongeveer 1600 verpleegkundigen met bijna 4200 zwangerschappen⁴⁶ was het percentage aangeboren afwijkingen hoger bij verpleegkundigen die *kinderen* verpleegden (gemiddeld 11) dan bij verpleegkundigen voor volwassenen of bij hen die niet werkten tijdens hun zwangerschap (gemiddeld 8.5). Verpleging thuis van high-risk

kinderen was geassocieerd met een hoger percentage abnormale zwangerschapsuitkomsten dan bij verpleging in een ziekenhuis. Dit onderzoek werd overigens verricht in de 60-er jaren; de preventief-hygiënische maatregelen zullen sindsdien sterk verbeterd zijn.

In het laatste decennium wordt bijzondere aandacht besteed aan de risico's van infectie van zwangere vrouwen met het cytomegalievirus (cmv). In de VS werd de primaire infectiekans voor vrouwen in de vruchtbare leeftijd geschat op 1-2%, voor vroedvrouwen op 2%, voor verpleegkundigen op verloskundige afdelingen op 3-4%.⁴⁷ Routinematige screening op cmv-antilichamen werd overigens als onnodig en niet effectief verworpen; wel werd de noodzaak van strikte hygiëne benadrukt. In Zweden werd de kans op infectie met cmv onderzocht bij bijna 300 vrouwen werkzaam op kinderafdelingen en bij ruim 600 vrouwen zonder contact met cmv in hun beroep.⁴⁸ Er bestond geen duidelijk verschil in het percentage seropositieven. Onder 36 moeders met zuigelingen met aangeboren cmv-infectie bleek het beroep van ziekenhuisverpleegkundige niet oververtegenwoordigd: bij de zes verpleegkundigen met geïnfecteerde zuigelingen ontwikkelden alle kinderen zich normaal. Geconcludeerd werd ook dat wanneer er een goede hygiëne wordt gevolgd, er geen dringende reden bestaat om zwangere vrouwen van dit werk uit te sluiten.

Een ander Zweeds onderzoek richtte zich op het vóórkomen van spontane abortus en perinatale sterfte onder het vrouwelijk personeel van een groot laboratorium voor virusdiagnostiek, dit in vergelijking met een ander viruslaboratorium en een bacteriologisch laboratorium.⁴⁹ In het eerste laboratorium was het percentage spontane abortus (17% bij 69 zwangerschappen) hoger dan in de beide andere (respectievelijk 13 en 11% bij 54, respectievelijk 27 zwangerschappen); het percentage perinatale sterfte was respectievelijk 6,0 en 0. Overigens bestond er geen verschil in het percentage personen met anti-stoffen tegen virusinfecties. Een grootschaliger onderzoek is nodig om de gegevens te bevestigen. In de veeartsenij mag een verhoogde kans op abortus en aangeboren afwijkingen worden verwacht als gevolg van zoönose infecties. Omgang met grote dieren houdt bij zwangere vrouwen ook het risico in van stoten tegen de buik, wat kan leiden tot beschadiging van het ongeboren kind.

Chemische stoffen

Over reproductierisico's door blootstelling van vrouwen aan chemische stoffen in het beroep is reeds in 1983 een rapport uitgebracht. Hoewel er met name in het laatste decennium veel reproductie-toxicologisch onderzoek is gepubliceerd, bestaat over risico's bij blootstelling aan specifieke stoffen in bepaalde beroepen nog maar weinig betrouwbare informatie. Over de overgrote meerderheid van de industriële stoffen kan geen uitspraak worden gedaan.

Overigens is het niet onredelijk te veronderstellen dat in beginsel ongeboren kinderen en zuigelingen voor vele chemische stoffen gevoeliger zijn dan volwassenen. Daarom is het verstandig er van uit te gaan dat blootstelling van zwangere werkneemsters extra beperkt moet worden. Of, en zo ja, in hoeverre blootstelling van vrouwen vóór de conceptie tot verhoogde risico's voor het nageslacht leidt, onder andere door een genotoxische werking, is niet bekend.

Nog te weinig aandacht krijgt voorts het feit dat vetoplosbare stoffen uitgescheiden worden met het vet van de moedermelk.

Er bestaan met name voor de volgende beroepen aanwijzingen voor een ver-

hoogde kans op reproductierisico's zonder dat de eventueel oorzakelijke stoffen bekend zijn: beroepen met blootstelling aan oplosmiddelen, in de gezondheidszorg (bijvoorbeeld met anti-carcinogene middelen, werk op de operatiekamers), in de chemische industrie en chemische laboratoria en in de geneesmiddelenindustrie.

De huidige regelgeving

Er bestaat een tendens om beschermende maatregelen voor in loondienst werkende vrouwen te doen verdwijnen op grond van de Wet Gelijke Behandeling, bijvoorbeeld maatregelen met betrekking tot nachtarbeid, overwerk, werktijdenbesluit en voor bepaalde beroepen. Uitzondering wordt overigens wel gemaakt voor bepalingen ter bescherming van zwangerschap en ouderschap. Ten aanzien van de arbeidsomstandigheden bestaat er slechts één specifieke bepaling voor zwangere werkneemsters (Kernenergiewet); de overige wetten hebben slechts bepalingen over bijvoorbeeld zwangerschaps-/bevallingsverlof. Dit laatste is geregeld in de Ziektewet, ook al betreft het in de meeste gevallen gezonde zwangere vrouwen.

De totale duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof in Nederland blijkt juist te voldoen aan het minimum voorgeschreven door de Internationale Arbeids Organisatie (ILO), alle andere EG-landen gaan er - soms aanzienlijk - boven uit. Slechts een klein aantal ondernemingen en het onderwijs komen in ons land boven de in totaal 12 weken uit.

Momenteel wordt er onder andere onder werkneemsters in hoge functieklassen nogal eens op aangedrongen het bevallingsverlof te verlengen ten koste van het zwangerschapsverlof. Dit moge voor deze werkneemsters uit de hoge functieklassen een voordeel lijken, voor het veel grotere aantal werkend in de lagere functieklassen met ongunstiger arbeidsomstandigheden, -voorzieningen en -voorwaarden, moge echter uit het voorgaande al wel gebleken zijn dat het zwangerschapsverlof van 6 weken zeker niet verkort mag worden. Bovendien zou dit leiden tot rechtsongelijkheid.

Informatie bij verschillende Diensten voor Bedrijfsgezondheidszorg leerde dat er - enkele uitzonderingen daargelaten - geen regelingen bestaan voor tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden voor zwangere werkneemsters; aanpassing vindt slechts plaats waar het nodig geacht wordt op individuele basis, indien althans "de curatieve sector de vrouw al niet aangeraden heeft maar in de ziekte wet te gaan".

Binnen de EG heeft alleen Duitsland al sinds 1968 een zeer gedetailleerde Mutterschutzgesetz. Een gezondheidkundige onderbouwing blijkt overigens niet te bestaan. Anderzijds moet aan op grond van "common sense" genomen maatregelen bij gebrek aan beter op zijn minst het voordeel van de twijfel gegund worden.

De zeggenschap van de onderzoekgegevens

Bij het rapport dienen enige kritische opmerkingen te worden geplaatst. Er is maar weinig onderzoek gedaan met betrekking tot zwangere vrouwen en arbeidsomstandigheden. De meeste onderzoeken zijn erg beperkt van opzet, waarbij alleen naar enkele specifieke arbeidsomstandigheden is gekeken. De meeste onderzoeken vonden achteraf plaats, waardoor veel informatie via herinnering verkregen is.

Daarnaast kunnen bij zwangere vrouwen dezelfde problemen ook door allerlei andere factoren dan de arbeidsomstandigheden veroorzaakt worden. Het bewijs dat arbeid de problemen veroorzaakt heeft, is voor de individuele zwangere vrouw dan ook nauwelijks te leveren.

Conclusies en aanbevelingen

Niettemin staande de beperkingen van de beschikbare gegevens konden toch een aantal conclusies getrokken worden op basis van de onderzoeken; tevens werd rekening gehouden met de belangrijkste maatregelen voorgeschreven in de Duitse Mutterschutzgesetz.

De aanbevelingen uit het rapport dienen allereerst ter onderbouwing van het toekomstig overheidsbeleid. Naar het oordeel van de schrijvers kunnen zij ook dienen om de adviezen van de behandelende artsen, de verloskundigen en de sociale verzekeringsgeneeskundigen aan de hand van de beschikbare achtergrondgegevens te toetsen. De aanbevelingen gelden voor "gezonde zwangere vrouwen" en met name voor werkneemsters uit de lagere functieklassen.

In de eerste plaats is het gewenst dat de artsen en verloskundigen contact opnemen met de bedrijfsartsen, indien de werkneemsters althans onder een Dienst voor Bedrijfsgezondheidszorg vallen: op deze wijze kunnen zij over de werkelijke taakinhoud en arbeidsomstandigheden geïnformeerd worden.

Als richtlijn voor het handelen werden de volgende aanbevelingen gedaan:

- bij *zwaar lichamelijk werk* aandringen op tijdelijke aanpassing van de taak en/of verkorting van de lengte van de werkdag en/of van het aantal te werken dagen per week; voorts op het invoeren van extra rustpauzes, bijvoorbeeld een à twee maal een half tot één uur per werkdag;
- bij *staand werk* de periode te beperken tot maximaal 4 uur per werkdag; bukken en knielen in frequentie verlagen, regelmatig tillen beperken tot gewichten van maximaal 3 à 5 kg. met name bij een opgelegd werktempo, bij incidenteel tillen tot niet meer dan 10 kg; vrijstelling van staand werk met bediening van een voetpedaal;
- ten aanzien van *werktijden* vrijstelling van onregelmatige werktijden, overwerk en avond- en nachtdienst met name bij full-time werk en van ploegendienst;
- ten aanzien van de *fysische arbeidsomstandigheden* tijdelijk ontslaan van de verplichting tot blootstelling aan totale *lichaamstrillingen*;
- aandringen bij de cliënten op vroege mededeling van het bestaan van zwangerschap aan de bedrijfsarts, zodat vroegtijdig eventueel noodzakelijke aanpassingen kunnen worden ingevoerd;
- bij blootstelling aan *ioniserende straling* vrijstelling van blootstelling aan doses die de bevolkingslimiet overschrijden;
- ten aanzien van blootstelling aan *biologische* factoren de cliënten te (doen) informeren over mogelijke specifieke risico's en wijzen op de noodzaak tot strikte naleving van de vereiste hygiënische maatregelen; voorts wijzen op de mogelijkheid van vaccinaties vóór de zwangerschap, bijvoorbeeld bij in dienst treding en om zwangeren niet te doen blootstellen aan infectierisico's bij verpleging van "high-risk" patiënten en in virologische laboratoria;
- ten aanzien van de *chemische* factoren wijzen op de wenselijkheid de blootstelling zo ver mogelijk te beperken door het eigen hygiënisch handelen; indien er sprake is van chemische stoffen of van beroepen, waarvan verhoogde risico's beschreven zijn, tijdelijke aanpassing van de werkzaamheden; voorts in de lactatieperiode blootstelling aan in vet oplosbare stoffen vermijden.

Met name ten aanzien van blootstelling aan ioniserende straling, biologische en chemische factoren dient de aanpassing zo vroeg mogelijk in de zwangerschap plaats te vinden.

De aanbevelingen dienen als aandachtspunten voor de beoordeling van ge-

zondheidsrisico's en zeker niet als voor ieder individu geldende strikte richtlijnen. Het komt niet neer op voor alle zwangere vrouwen geldende verboden of geboden, maar veeleer op "niet verplichten tot". Rekening moet immers - naast eventuele obstetrisch-medische indicaties -gehouden worden met individuele verschillen in belasting thuis (aantal en leeftijd van kinderen, hulp van partner) en voorts met de afstand van het woon-werkverkeer; tijdelijke verandering van het tijdstip van reizen tot buiten de spitsuren kan de belasting aanzienlijk verminderen. Belangrijke vermindering van de totale belasting kan ook verkregen worden door tijdelijk part-time te blijven werken tot aan het zwangerschapsverlof; dit verlof moet zeker niet verkort worden ten gunste van het bevallingsverlof. Een der aanbevelingen uit het rapport was om de voorlichting aan de behandelende artsen en de verloskundigen te intensiveren teneinde zo de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit artikel is mede hierdoor geïnspireerd.

Noten/Literatuur

1. Maan-Faber M.L., Jacobi A.M., Buys H.Y., *Faciliteiten voor zwangere werkneemsters*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1984.
2. Lenshoek D.E., Tuynenburg H., Amstel R.J. van et.al., *Werken en zwangerschap: een zware bevalling? Structuur en ontwikkeling van het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling*. Voorburg, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986.
3. Kappeyne van de Copello A., *Faciliteiten voor zwangere werkneemster*. Tweede Kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 1984-85, 18629 nr. 1.
4. Slob E.E., Boogaard G.H.M. van den, Poel M. van de et.al., *Zwangerschap en arbeidsbelasting; een literatuurstudie van de arbeidsbelasting op de gezonde zwangere en op de zwangerschapsuitkomst*. Voorburg: Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1986. Rapport S26.
5. Kloosterman G.J. (ed.), *De voortplanting van de mens; leerboek voor onstetrie en gyneacologie*. 4e ed. Bussum: Centen, 1984.
6. Hytten F., Chamberlain G. (eds), *Clinical physiology in ibstetrics*. Oxford: Blackwell, 1980.
7. Letsky E., *The heamatological system*. In: Hytten F., Chamberlain G. (eds). *Clinical physiology in obstetrics*. Oxford: Blackwell, 1980: 43-78.
8. Snijders C.J., Snijder J.G.N., Hoedt H.T.E., *Biomechanische modellen in het bestek van rugklachten tijdens de zwangerschap*. 1984; 62: 141-47. Tijdsch. Soc. Gezondheidsz.
9. Mamelle N., Laumon B., *Occupational fatigue and preterm birth*. In: Chamberlain G. (ed). *Pregnant women at work*. London: Royal Soc Med and Macmillan Press, 1984: 105-15.

10. Saurel-Cubizolles M.J., Kaminski M., *Pregnant women's working conditions and their changes during pregnancy: a national study in France*. Brit J Ind Med 1987; 236-43.
11. Mamelle N., Laumon B., *Occupational fatigue and preterm birth*. In: Chamberlain G. (ed). *Pregnant women at work*. London: Royal Soc Med and Macmillan Press, 1984: 105-15.
12. Lenshoek D.E., Tuynenburg H., Amstel R.J. van et.al., *Werken en zwangerschap: een zware bevalling? Structuur en ontwikkeling van het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling*. Voorburg, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986.
13. Naeye R.L., Peters E.C., *Working during pregnancy: effects on the fetus*. Pediatrics 1982; 64:724-27.
14. Maan-Faber M.L., Jacobi A.M., Buys H.Y., *Faciliteiten voor zwangere werkneemsters*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1984.
15. Meisel P.G., *Arbeitsschutz für Frauen und Mütter*. München: Beck Verlag, 1980.
16. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), *Guidelines on pregnancy and work*. Chicago III: Am Voll Obstet Gynecol, 1977.
17. Mamelle N., Laumon B., *Occupational fatigue and preterm birth*. In: Chamberlain G. (ed). *Pregnant women at work*. London: Royal Soc Med and Macmillan Press, 1984: 105-15.
18. Axelsson G., Lütz C., Rylander R., *Exposure to solvents and outcome of pregnancy in university laboraty personnel*. Brit J Ind Medf 1984; 41:305-12.
19. Bench J., *Sound transmission to the human fetus through the maternal abdominal wall*. J. Genet Psychol 1968; 113:85-87.
20. Dijk F.J.H. van., *Effecten van lawaai op gezondheid en welzijn in de industrie*. Amsterdam, 1984. Proefschrift.
21. Ando Y., Hattori H., *Effects of noise on human placental lastogen (HPL) levels in maternal plasma*. Br J Obstet Gynaecol 1977; 84:115-18.
22. Knipschild P.G., Meijer H., Sallé H.J.A., *Aircraft noise and birth weight*. Int Arch Occup Environ Health 1981; 48:131-36.
23. Schell M.L., *Environmental noise and human prenatal growth*. Am J. Phys. Antropol, 1981; 51:63-70.
24. Mamelle N., Laumon B., *Occupational fatigue and preterm birth*. In: Chamberlain G. (ed). *Pregnant women at work*. London: Royal Soc Med and Macmillan Press, 1984: 105-15.

25. Bantle J.A., *Effects of mechanical vibrations on the growth and development of mouse embryos*. Aerospace Med 1971; 42:1087-88.
26. Hulshof C. Veldhuijzen van Zanten O.B.A., *Whole-body vibration and low-back pain*. Int Arch Occup Health 1987; 59:205-20
27. Mamelle N., Laumon B., *Occupational fatigue and preterm birth*. In: Chamberlain G. (ed). *Pregnant women at work*. London: Royal Soc Med and Macmillan Press, 1984: 105-15.
28. United Nations Scientific Committee on the Effects of Atomic Radiation (UNSCEAR). *Sources and effects of ionizing radiation. Report to the General Assembly*. New York, 1977.
29. United Nations Scientific Committee on the Effects of Atomic Radiation (UNSCEAR). *Ionizing radiation: levels and biological effects. Report to the General Assembly*. New York, 1982.
30. International Commission on Radiation Protection (ICRP) *Recommendations of the ICRP*. Oxford: Pergamon Press, 1977. Radiation Protection 26.
31. Nederlandse Vereniging voor Stralingshygiëne (NVS). *Biologische gevolgen van straling*. .. NVS publicatie 5, 1985.
32. Gezondheidsraad. *Advies inzake stralingsbescherming in Nederland, de ICP-aanbevelingen in de praktijk*. 's Gravenhage, 1984. Rapport 1984720.
33. Roberts N.J., Michaelson S.M., *Epidemiological studies of human exposure to radio-frequency radiation*. Int Arch Occ Environ Health 1985; 56:169-78.
34. Council on Scientific Affairs. *Effects of physical forces on the reproductive cycle*. JAMA 1984; 251:247-50.
35. World Health Organisation. *Extremely low frequency (ELF) fields*. Geneva: WHO, 1984. Environmental Health Criteria 35.
36. Roberts N.J., Michaelson S.M., *Epidemiological studies of human exposure to radio-frequency radiation*. Int Arch Occ Environ Health 1985; 56:169-78.
37. Council on Scientific Affairs. *Effects of physical forces on the reproductive cycle*. JAMA 1984; 251:247-50.
38. Källen B., Malmquist G., Moritz U., *Delivery outcome among physiotherapists in Sweden: Is non-ionizing radiation a fetal hazard?* Arch Environ Health 1982; 37:81-84.
39. Bergsma J., *Adverse pregnancy outcome amongst video display terminal operators*. Voordracht 8. International Congress of the Northern European Region of the Medical Women's International Association on Occupational Health Care and Women. Papendal, 1985.

40. Bergsma J., *Adverse pregnancy outcome amongst video display terminal operators*. Voordracht 8. International Congress of the Northern European Region of the Medical Women's International Association on Occupational Health Care and Women. Papendal, 1985. Groot J.P. de. Kan zo'n beeldscherm echt geen kwaad? Ned Tijdschr Geneesk 1985; 129:1316-17.
41. Groot J.P. de., *Kan zo'n beeldscherm echt geen kwaad?* Ned Tijdschr Geneesk 1985; 129:1316-17.
42. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde. *Standpunt inzake het werken aan beeldschermen door zwangere vrouwen*. Informatie 1983; 14:9-10.
43. Letsky E., *The hematological system*. In: Hytten F., Chamberlain G. (eds). *Clinical physiology in obstetrics*. Oxford: Blackwell, 1980: 43-78.
44. Denning J.V., *Women's work and health hazards; a selected bibliography*. 4e ed. London: London School of hygiene and Tropical Medicine, 1984.
45. Powner J.D., *Infection precautions for pregnant ICU personnel*. Crit Care Med 1979; 7:225-26.
46. Haldane E.V., Rooyen C.E. van, Embill J.A., Tupper W.C., Gordon P.C., Wanklin J.M., *A search for transmissible birth defects of virologic origin in members of the nursing profession*. Am J Obstet Gynecol 1969; 105:1032-40.
47. Young A.B., Reid D., Grist N.R., *Is cytomegalovirus a serious hazard to female hospital staff?* Lancet I 1983; 975-76.
48. Ahlfors K., Ivarsson S.A., Johnsson T., Renmarker K., *Risk of cytomegalovirus infection in nurses and congenital infection in their offspring*. Acta Paediatr Scand 1981; 70:819-23.
49. Axelsson G., Jeansson S., Rylander R., Unander M., *Pregnancy abnormalities among personnel at a virological laboratory*. Am J Ind Med 1980; 1:129-37.

4. EERSTE KIND EN BAAN: EEN ONDERZOEK NAAR GEZONDHEID EN WELBEVINDEN TIJDENS DE ZWANGERSCHAP

G. Kleiverda

Inleiding

Van verschillende zijden wordt aangedrongen op een herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, waarbij verzelfstandiging van het individu in economische zin centraal staat.

Eén van de belemmerende factoren voor met name vrouwen is de combinatie van beroepsarbeid met gezinsverplichtingen. De komst van een eerste kind brengt een sterke daling in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met zich mee. Deze daling is in Nederland veel sterker dan in de meeste andere EEG landen. Uit een representatieve steekproef bleek, dat 63% van de Nederlandse vrouwen in verwachting van hun eerste kind na de bevalling stopte met werken (Van Amstel e.a., 1986).

Daarbij komt, dat verlofregelingen in Nederland ten opzichte van die in de meeste andere Europese landen zeer ongunstig afsteken. Enerzijds is dit mogelijk een gevolg van deze lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen; anderzijds wordt het stoppen met werken misschien juist in de hand gewerkt door het korte verlof.

Over medische aspecten in relatie tot dit korte verlof zijn nauwelijks gegevens voorhanden.

Tegen deze achtergrond werd in 1984 door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidie verleend voor het onderzoek "Eerste kind en baan: een onderzoek naar gezondheid en welbevinden".

De centrale thema's van dit onderzoek waren: veranderingen in gezondheid en welbevinden tijdens zwangerschap en jong ouderschap in relatie tot werk; de mogelijkheden en de problemen in de werksituaties van vrouwen en de (her)verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid onder jonge ouders. Een uitvoerig verslag van dit onderzoek is onder bovengenoemde titel in 1988 verschenen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid.

In dit artikel wordt enerzijds ingegaan op gezondheid en welbevinden van vrouwen en mannen tijdens de zwangerschap van een eerste kind. Anderzijds wordt een beeld geschetst van de wisselwerking tussen veranderingen in gezondheid en welbevinden en werk, waarbij onder andere aandacht wordt besteed aan gewenste aanpassingen in de werksituatie en het zwangerschapsverlof.

Aan het onderzoek, dat in 1985 en 1986 werd verricht onder leiding van een

** Het volledige rapport is onder de titel 'Eerste kind en baan: een onderzoek naar gezondheid en welbevinden' in juli 1988 verschenen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISBN 90 363 9699 9)*

gynaecologe en een psychologe, namen in totaal 170 vrouwen en 58 van hun partners deel. Het onderzoek had een prospectief longitudinaal karakter. De vrouwen werden twee maal tijdens de zwangerschap geïnterviewd: rond 4 à 5 maanden zwangerschapsduur en 6 weken vóór de uitgerekende datum van de bevalling; de mannen één maal rond dit laatste tijdstip. Kort na de bevalling werden de vrouwen geïnterviewd om de bevallingservaringen vast te leggen. Daarna werden zowel de vrouwen als hun partners zes weken en drie maanden na de bevalling geïnterviewd, en de vrouwelijke respondenten vulden nog een schriftelijke enquête in een half jaar na de bevalling.

De zwangere vrouwen meldden zich aan voor het onderzoek via verloskundige praktijken in Amsterdam en Haarlem. Alle vrouwen waren in verwachting van hun eerste kind, en 133 van de 170 vrouwen verrichtten betaalde beroepsarbeid tijdens de zwangerschap. 95 Vrouwen wilden blijven doorwerken na de bevalling, en 18 vrouwen twijfelden hierover of wilden een nieuwe baan na de bevalling. Een half jaar na de bevalling bleken naast de 20 vrouwen die gepland waren gestopt met werken uiteindelijk nog eens 16 vrouwen niet gepland te zijn gestopt met werken, en 6 vrouwen waren op dat tijdstip nog niet aan het werk.

Omdat buitenshuis werken van vrouwen na de bevalling het centrale thema van het onderzoek was, werd gestreefd naar een oververtegenwoordiging van vrouwen die van plan waren na de bevalling door te blijven werken. Hoewel dit min of meer ook een selectie van vrouwen uit hogere sociaal-economische klasse betekende, is er bij de keuze van verloskundige praktijken gestreefd om enige spreiding qua sociaal-economische achtergrond te verkrijgen. Desalniettemin is het gemiddelde opleidingsniveau van de onderzoeksgroep hoog te noemen in vergelijking met een landelijk representatieve steekproef (Van Amstel e.a., 1986). Vier van de vijf vrouwen binnen ons onderzoek hadden een middelbare beroepsopleiding of hogere opleiding afgerond, tegenover vier op de tien vrouwen in de landelijke steekproef.

Binnen ons onderzoek bleven ongeveer drie op de vier tijdens de zwangerschap werkende vrouwen na de bevalling werken, tegen één op de drie vrouwen landelijk.

In dit artikel zullen met name de bevindingen tijdens de zwangerschap worden toegelicht, in het artikel van I. Slot-Andersen zullen onderzoeksresultaten over de periode na de bevalling worden weergegeven.

Gezondheid en welbevinden tijdens de zwangerschap

Tot nu toe is weinig onderzoek verricht naar veranderingen in gezondheid en welbevinden tijdens een normaal verlopende zwangerschap en periode na de bevalling.

Het meeste verloskundige onderzoek heeft zich toegespitst op complicaties tijdens de zwangerschap en de bevalling, en op ernstige psychische reacties in de periode na de bevalling, bij voorbeeld in de vorm van een postpartum depressie.

Over specifieke klachten van zwangere vrouwen bij een normaal verlopende zwangerschap en in een normaal verlopende herstelperiode na de bevalling is weinig bekend. Voor mannen is er zo mogelijk nog minder bekend over veranderingen in hun gezondheid en welbevinden in de periode rond de bevalling.

Uit de resultaten van ons onderzoek bleek, dat zwangere vrouwen ten opzichte van een "normale populatie" niet ziek te noemen zijn. Ook tegen het

einde van de zwangerschap was de "overall gezondheid" nauwelijks slechter dan aan het begin van de zwangerschap: er bestonden echter wel meer lichamelijke klachten dan aan het begin van de zwangerschap, terwijl psychische klachten juist wat afnamen in de loop van de zwangerschap.

Daarbij hadden zwangere vrouwen klachten zoals moeheid, vaak 's nachts wakker worden, rugpijn en pijnlijke spieren, die in de loop van de zwangerschap in ernst en frequentie toenamen, en die met name tegen het einde van de zwangerschap de combinatie met werk bemoeilijkten.

Ook bleken er grote individuele verschillen te bestaan in het aantal klachten dat vrouwen rapporteerden. Van invloed op deze individuele verschillen waren onder andere de volgende factoren:

1) *De gezondheid vóór de zwangerschap en de mate van premenstruele klachten:*

Naarmate vrouwen aangaven een slechtere gezondheid vóór de zwangerschap te hebben, en naarmate zij aangaven meer last te hebben van klachten voorafgaande aan de menstruatie, hadden zij meer ook meer klachten tijdens de zwangerschap.

2) *De mate en de ernst van zwangerschapsklachten:*

Naarmate vrouwen vaker en in ernstiger mate last hadden van specifieke zwangerschapsklachten, was ook hun algemene gezondheid en welbevinden tijdens de zwangerschap slechter.

3) *De ernst van moeheidsklachten:*

Naarmate vrouwen aangaven in ernstiger mate last te hebben van moeheidsklachten, hadden zij ook meer last van allerlei andere klachten tijdens de zwangerschap, en was hun gezondheid slechter te noemen.

4) *De tevredenheid met de werksituatie:*

Naarmate vrouwen werkten in een voor hen meer plezierige en stimulerende werkomgeving, gaven zij minder klachten aan.

5) *De kwaliteit van de relatie met de partner:*

Naarmate vrouwen meer tevreden waren over de relatie met hun partner, rapporteerden zij minder klachten tijdens de zwangerschap.

6) *Het zelfrespect:*

Naarmate vrouwen meer zelfrespect aangaven, hadden zij ook een betere gezondheid.

Niet van invloed op gezondheid en welbevinden waren het opleidingsniveau, het aantal werkuren en de zwaarte van het werk. Ook de aanwezigheid van zwangerschapscomplicaties was niet van invloed op het aantal en de ernst van de gerapporteerde klachten tijdens de zwangerschap.

Wel gaven vrouwen meer klachten aan naarmate zij ouder waren, met uitzondering van een kleine groep vrouwen boven de 35 jaar, die juist minder klachten rapporteerde. Ook gaven de vrouwen die planden te stoppen met werken na de bevalling minder klachten aan dan de vrouwen die wilden blijven doorwerken. Niet alleen was dit verschil bij het eerste interview significant, zes maanden na de bevalling bleek het verschil tussen deze twee groepen nog groter te zijn. Een duidelijke verklaring voor dit verschil tijdens de zwangerschap is niet direct voorhanden. Na de bevalling zal een verschil in belasting een rol spelen. Daarbij dient echter opgemerkt te worden dat alleen de vrouwen die gepland stopten met werken minder klachten aangaven dan de overige vrouwen. De vrouwen die niet-gepland stopten met werken gaven juist meer klachten aan dan de andere vrouwen.

Specifieke zwangerschapsklachten

Een van de meest opvallende klachten aan het begin van de zwangerschap is moeheid. Hormonale veranderingen spelen hierbij waarschijnlijk een rol. Meestal beperkte de moeheid zich tot de eerste drie à vier maanden van de zwangerschap, alhoewel zwangere vrouwen daarna veelal wel vermoeider bleven dan zij voor de zwangerschap waren.

Het tijdstip waarop de moeheid begon, varieerde. Gemiddeld lag dit voor de vrouwen in het onderzoek rond de zesde zwangerschapsweek (met andere woorden, als zij twee weken "over tijd" waren). Voor enkele vrouwen was abnormale moeheid al het eerste teken van de zwangerschap, voordat zij "over tijd" waren. Voor ongeveer 10% van de vrouwen begonnen de moeheidsklachten pas na de derde zwangerschapsmaand.

Ook bestonden de nodige individuele verschillen voor het tijdstip waarop de moeheidsklachten verminderden. Voor ruim 50% van alle vrouwen verminderden de klachten tussen de twaalfde en de zestiende week van de zwangerschap (met andere woorden: tussen de derde en vierde maand). Meer dan 25% van de zwangere vrouwen gaf echter aan dat de moeheidsklachten nog niet verminderd waren ten tijde van het eerste interview, dat rond een zwangerschapsduur van 4 à 5 maanden werd afgenomen. Bij hulpverleners blijkt dit laatste gegeven niet altijd bekend: zo ondervond een vrouw hierdoor problemen met haar bedrijfsarts: hij dacht dat betreffende vrouw haar moeheidsklachten simuleerde toen zij met 5 maanden nog steeds moe was.

De ernst van de moeheidsklachten varieerde eveneens sterk. Van alle vrouwen gaf 34% aan last te hebben (gehad) van heel erge moeheid, 35% was nogal erg moe (geweest), 21% een beetje moe, en 10% van de vrouwen was nauwelijks of niet moe (geweest).

Dat de moeheid een belasting vormde voor de vrouwen, blijkt uit de talrijke verhalen over uitgeput na het werk op de bank in slaap vallen, de ogen boven studieboeken niet open kunnen houden, etc.

Evenals moeheidsklachten zijn misselijkheidsklachten een bekend verschijnsel in het begin van de zwangerschap. Voor twee vrouwen was de ochtendmisselijkheid het eerste verschijnsel van de zwangerschap. Nog voordat ze "over tijd" waren, was deze klacht reeds aanwezig. Omdat de misselijkheid vaak in het begin van de ochtend optreedt, vormde deze klacht in een aantal gevallen de reden dat vrouwen behoefte hadden aan aangepaste werktijden: met een misselijk gevoel tijdens het spitsuur van het openbaar vervoer gebruik maken was voor hen geen pretje.

Ongeveer 10% van alle vrouwen gaf aan heel veel last van misselijkheid gehad te hebben, 15% nogal erg, 20% een beetje, en 55% had nauwelijks of geen last gehad van deze klacht.

Gemiddeld begonnen de klachten rond de zesde week van de zwangerschap en waren rond twaalf weken weer verdwenen.

In tabel 1 worden frequenties weergegeven van enkele veel voorkomende klachten bij 18 en 34 weken zwangerschapsduur. Of vrouwen een beetje, nogal erg, of heel erg last van de betreffende klacht hadden, wordt niet in de beschouwing opgenomen.

Vijf vrouwen werden bij een zwangerschapsduur van 34 weken niet geïnterviewd, omdat zij op dat ogenblik reeds bevallen waren.

Alhoewel - zoals vermeld - zwangere vrouwen ten opzichte van een normale populatie niet "ziek" te noemen zijn, hadden zij wel met name lichamelijke klachten die het werken bemoeilijkten. Tijdens de zwangerschap kan er voor

Tabel 1 Frequent voorkomende klachten bij een zwangerschapsduur van 18 en 34 weken

	(n=170) 18 weken	(n=165) 34 weken
<i>Specifieke zwangerschapsklachten</i>		
moeheid	84.1 %	92.7 %
meer behoefte aan slaap hebben	82.9 %	84.7 %
vaak 's nachts wakker worden	64.1 %	84.1 %
vaak moeten plassen	88.8 %	88.8 %
<i>Algemene klachten</i>		
weinig puf hebben	68.8 %	71.2 %
je belemmerd voelen om iets te doen	48.2 %	57.6 %
<i>Concentratieproblemen</i>		
moeilijk iets kunnen onthouden	32.4 %	46.5 %
<i>Lichamelijke klachten</i>		
je lichamenlijk ergens zwak voelen	40.0 %	48.8 %
pijn onder in de rug	56.5 %	66.7 %
pijnlijke spieren	39.4 %	52.1 %

het grootste deel van de vrouwen gesproken worden van een chronische moeheid. Minder dan 8% van de geïnterviewde vrouwen had geen moeheidsklachten rond 34 weken, en bijna de helft van de vrouwen gaf aan nogal erg of heel erg moe te zijn. Frequent 's nachts wakker worden maakte het de zwangere vrouwen onmogelijk om over hun moeheidsklachten heen te komen.

Daarnaast hadden twee op de drie vrouwen tegen het eind van de zwangerschap last van pijn onder in de rug, en meer dan de helft van de vrouwen had last van pijnlijke spieren, wat met name voor vrouwen in fysiek zware arbeidsomstandigheden belemmerend kan werken.

Echter ook vrouwen met fysiek niet zwaar werk gaven tegen het einde van de zwangerschap in toenemende mate klachten aan die het werken bemoeilijkten: frequenter dan in het begin van de zwangerschap werd aangegeven dat het moeilijk was dingen te onthouden.

Het valt dan ook niet te verwonderen gezien deze bevindingen, dat het grootste deel van de vrouwen er rond het begin van het zwangerschapsverlof bij 34 weken zwangerschapsduur wel aan toe was om te stoppen met werken.

Bovenstaande bevindingen kunnen nog worden aangevuld met gegevens uit een onderzoek van Mamelle uit 1987, waaruit blijkt dat het niet klachten zijn die vrouwen "altijd" wel hebben, maar dat het specifieke klachten betreffen, die of nieuw ontstaan tijdens de zwangerschap, of in ernst toenemen in het verloop van de zwangerschap in vergelijking met vóór de zwangerschap. Zo bleek onder andere, dat 55% van de vrouwen tijdens de zwangerschap méér rugpijnklachten had dan voor die tijd, en bijna 50% van de vrouwen gaf aan minder energie te hebben dan voor de zwangerschap, terwijl bijna 60% van hen aangaf meer last van pijnlijke spieren te hebben dan voorheen (Mamelle e.a., 1987).

Gezondheid en welbevinden van de partners

Alhoewel de partners minder lichamelijke klachten aangaven rond 34 weken zwangerschapsduur dan de zwangere vrouwen, hadden zij evenveel psychische klachten. Ook hadden zij relatief meer klachten bij 34 weken dan in de periode na de bevalling.

Tegen het einde van de zwangerschap ontstond er voor de partners vaak een extra druk zowel in de werk- als in de thuissituatie. Mannen werkten soms vooruit, om na de bevalling extra vrij te kunnen nemen, terwijl er ook vaak behoefte was om juist meer thuis te zijn om te helpen bij praktische voorbereidingen. Een extra verantwoordelijkheid ten opzichte van hun zwangere partner speelde veelal ook een rol. Soms begon de kostwinnersrol sterker te drukken. Onzekerheid over hoe het toekomstige leven eruit zou komen te zien was voor een aantal mannen een mogelijke oorzaak voor hun relatief hoge klachtenscore. Op de achtergrond speelde daarbij mee dat het krijgen van een kind zowel door de vrouwen als door de mannen van méér betekenis voor de vrouwen dan voor de mannen werd geacht.

Aanpassingen en spanningen in de werksituatie tijdens de zwangerschap

Alhoewel voor 28% van de vrouwen aanpassingen in de werksituatie werden getroffen, gaf ruim 20% van de vrouwen aan dat er behoefte bestond aan (meer) aanpassingen in de vorm van minder belastend werk en/of andere werktijden.

Daarnaast werden de nodige individuele problemen en spanningen in de werksituatie in verband met de zwangerschap geregistreerd. Het meest frequent werden problemen gerapporteerd rond minder werken tijdens de zwangerschap of na de bevalling, en rond vervanging tijdens het verlof. Zo kwam een vrouw in een moeilijk parket doordat zij aanvankelijk had aangegeven langer dan 34 weken door te willen werken. Zij kon dit niet realiseren in verband met een advies van de verloskundige juist eerder te stoppen met werken. De problemen die daardoor ontstonden vanwege het feit dat er nog geen vervangster was, werden de zwangere vrouw aangerekend.

Overige problemen werden gerapporteerd in de werksfeer, waarbij geen of weinig rekening werd gehouden met specifieke wensen en/of behoeften van de zwangere vrouwen. Voor enkele vrouwen waren er problemen rond het bezoek aan de verloskundige in de werktijd, voor andere vrouwen was er nauwelijks mogelijkheid om op het werk een rustpauze in te lassen. Weer een andere vrouw die op advies van de verloskundige halve dagen ging werken, moest bijna de gehele dagtaak in een ochtend verrichten, waardoor zij de hele ochtend liep te rennen en uitgeput thuis kwam, en waarmee het beoogde therapeutische effect van de werkvermindering verloren ging.

Deze spanningen kunnen voor een deel worden herleid tot het ontbreken van wettelijke regelingen betreffende de arbeidsbescherming van zwangere vrouwen. In de meeste gevallen zijn de zwangere vrouwen daardoor afhankelijk van de bereidheid van werkgever en/of collega's om aanpassingen te treffen in de werksituatie. Dit bemoeilijkt voor zwangere vrouwen het vragen om aanpassingen, met name als er toch al problemen zijn in de werksituatie. De aanbevelingen van Slob (1986) ten aanzien van aanpassingen bij lichamelijk inspannend werk, ten aanzien van werktijden en ten aanzien van individuele aanpassingen kunnen op grond van de ervaringen in dit onderzoek zeker ondersteund worden. Ook de ervaringen van enkele vrouwen, die met onbegrip van verzekeringsartsen en bedrijfsartsen te maken kregen,

bevestigen de door Slob gesignaleerde noodzakelijke voorlichting aan preventief en curatief werkenden in de gezondheidszorg. Zo werden door een verpleegkundige problemen met de bedrijfsarts gerapporteerd. De vroegere vrouw van deze verpleegkundige had geadviseerd om na de twintigste week geen nachtdiensten meer te draaien. De bedrijfsarts stoorde zich echter niet aan dit advies, omdat de zwangerschap tot op dat ogenblik zonder problemen verliep. Dit leverde weer de nodige moeilijkheden en spanningen voor de zwangere vrouw op, toen zij zich toch aan het advies van haar verloskundige wilde houden.

Een andere aanwijzing voor de wenselijkheid van aanpassingen in de werksituatie kan gevonden worden in de relatief grote behoefte aan verzuim die er bestond bij de werkende zwangere vrouwen.

In het begin van de zwangerschap bestaat daarbij vaak een paradoxale situatie: de vrouwen gaven in de eerste maanden van de zwangerschap relatief veel klachten aan, en hadden in 35% van de gevallen behoefte aan verzuim. De zwangerschap is op dat ogenblik echter nog niet zichtbaar en de periode waarin een verhoogde kans op een miskraam bestaat was nog niet voorbij. Daardoor waren vrouwen soms aarzelend om al op hun werk te vertellen dat ze zwanger waren, wat het realiseren van aanpassingen in de werksituatie kan bemoeilijken.

Tegen het eind van de zwangerschap, vóór het begin van het zwangerschapsverlof ontstond er vaak een grote werkdruk. Werk moest worden afgerond, een vervanger moest worden ingewerkt, men was bang om collega's extra te belasten, want die zouden toch al tijdens het verlof extra belast worden. Deze situatie leidde bij gebrek aan aanpassingen in de werksituatie juist tot een extra werkdruk en daarmee ook tot behoefte aan verzuim.

Waar er wel sprake was van aanpassingen in de werksituatie in de vorm van minder uren werken gebeurde dit voor het merendeel op advies van de verloskundige of in verband met klachten. Zo verminderde 29% van de werkende vrouwen hun aantal betaalde werkuren in de loop van de zwangerschap.

Het zwangerschapsverlof

Gemiddeld stopten de vrouwen met werken 2 weken voor het begin van het officiële zwangerschapsverlof.

Van de 133 tijdens de zwangerschap werkende vrouwen stopte 54% voor het begin van het officiële zwangerschapsverlof, 32% bij het begin van het verlof (34 weken), en een resterende 14% van de vrouwen werkte langer door.

Aan de zwangere vrouwen werd gevraagd in hoeverre zij eventueel langer zouden hebben kunnen doorwerken, of in hoeverre zij juist behoefte hadden om eerder te stoppen met werken.

Van de 133 vrouwen die tijdens de zwangerschap werkten, gaf 19% aan dat zij de behoefte hadden om eerder te stoppen met werken. Met name waren dit relatief veel van de vrouwen (35%) die in de sociaal verzorgende en verpleegkundige sector werkzaam waren: beroepen die een relatief zware lichamelijke werkbelasting met zich meebrengen. Daarnaast waren er ook vrij veel van de vrouwen (27%) die administratief werk verrichtten en die behoefte hadden om eerder met verlof te gaan. Alhoewel deze laatste vrouwen niet zo'n zware lichamelijke belasting van het werk aangaven, hadden ze wel een zware belasting door het grote aantal uren dat zij gemiddeld tijdens

de zwangerschap werkten: 37 uur per week aan het begin van de zwangerschap, 35 uur aan het einde.

48% Van de 133 vrouwen gaf aan, dat zij niet langer konden doorwerken dan zij deden in verband met fysieke klachten of in verband met een medisch advies om te stoppen met werken.

Van de resterende 33% van de vrouwen werkte 14% daadwerkelijk langer door, 7% had dit wel willen doen, maar had hiertoe geen mogelijkheden in de werksituatie, en 12% gaf aan, fysiek wel te kunnen, maar niet te willen.

Met andere woorden, behalve de 14% vrouwen die nu langer doorwerkte, had slechts 7% van de vrouwen een korter zwangerschapsverlof dan 6 weken willen of kunnen opnemen. Deze vrouwen werkten gemiddeld opvallend weinig uur per week: 23 uur, terwijl de hele groep zwangere vrouwen gemiddeld 31 uur per week werkte aan het begin van de zwangerschap.

Van de 14% vrouwen die langer doorwerkten, waren veel vrouwen niet in loondienst werkzaam. Enerzijds hadden deze vrouwen vaak een meer flexibele werksituatie, wat het langer doorwerken vergemakkelijkte, anderzijds bestaan er voor deze vrouwen geen regelingen ten aanzien van een betaald zwangerschapsverlof, waardoor langer doorwerken ook een financiële noodzaak was. Bovendien werkten deze vrouwen lang niet allemaal full-time. Eén vrouw werkte slechts 2 uur per week. De overige vrouwen werkten gemiddeld 27 uur per week na 34 weken.

Van de 12% vrouwen die aangaven fysiek/medisch wel langer te kunnen doorwerken, maar die dit niet wilden, werkte slechts een kwart tot aan het begin van het officiële zwangerschapsverlof in de praktijk ook door. De overige vrouwen waren al voor 34 weken gestopt met werken. Het is dan ook de vraag, in hoeverre het voor deze vrouwen haalbaar zou zijn geweest daadwerkelijk langer dan 34 weken door te werken, zo zij dit al gewild zouden hebben.

Zwaarte van het werk, aantal uren werk en zwangerschapsverlof

Binnen dit onderzoek was het niet mogelijk om de fysieke arbeidsbelasting van vrouwen te meten. Wel is aan de vrouwen gevraagd zelf een beoordeling te geven van de lichamelijke zwaarte van het werk.

De op deze manier beoordeelde zwaarte blijkt een belangrijke factor te zijn voor het aantal weken dat vrouwen tijdens de zwangerschap konden blijven werken. Niet alleen stopten vrouwen met zwaarder werk eerder, ook bestond er een grotere behoefte om eerder met werken te stoppen bij vrouwen met relatief zwaar werk. Daarnaast was de zwaarte van het werk van belang voor de mogelijkheid van vrouwen om na het begin van het zwangerschapsverlof door te werken. Op een enkele uitzondering na, waren het de vrouwen uit de beroepen met fysiek vrij licht werk die na het begin van het zwangerschapsverlof doorwerkten. Bovendien werkten deze vrouwen gemiddeld minder uren per week na 34 weken dan andere vrouwen tijdens de zwangerschap werkten.

Het aantal werkuren is dan ook niet zozeer van belang voor het al dan niet doorwerken tot 34 weken, maar speelt wel een rol bij het langer doorwerken dan 34 weken.

Andere factoren van belang voor het begin van het zwangerschapsverlof

Naast de zwaarte van het werk waren de plannen die de vrouwen hadden ten aanzien van werken ná de bevalling, en het al dan niet in loondienst zijn van belang voor het tijdstip van het stoppen met werken. Vrouwen die na de bevalling wilden stoppen met werken, stopten vroeger in de zwangerschap met werken dan de overige vrouwen doordat zij nog vakantiedagen voorafgaande aan het verlof opnamen. Vrouwen niet in loondienst werkten langer door dan de vrouwen in loondienst. Zoals vermeld konden deze vrouwen vaak hun eigen werktijd indelen, wat het doorwerken vergemakkelijkte, maar het ontbreken van een betaald verlof maakte dit langer doorwerken ook financieel noodzakelijk.

Niet van invloed op het tijdstip van stoppen met werken, was het het al dan niet een vaste aanstelling hebben, een bewust afgegeven te vroege "uitgerekende datum" op de zwangerschapsverklaring, of een medisch advies om te stoppen met werken.

De beoordeling van het zwangerschapsverlof

Van de 62 vrouwen die na 34 weken stopten met werken, beoordeelde 37% het zwangerschapsverlof achteraf gezien als te kort, tegenover 13% van de 71 vrouwen die vóór 34 weken stopten met werken.

Daarbij viel het langer dan 34 weken doorwerken een relatief groot aantal vrouwen tegen. Lichamelijke klachten en ongemakken werden sterker, maar soms stonden ook psychische klachten als concentratieproblemen een optimaal functioneren tijdens de laatste weken in de weg. Gemaakte afspraken belemmerden een aantal vrouwen om normaal bij 34 weken met verlof te gaan, terwijl ze hier wel behoefte aan hadden. Soms moesten vrouwen zich toch nog ziek melden in de periode dat zij langer zouden doorwerken omdat zij dit niet reddden. Enkele andere vrouwen reddden het slechts met veel moeite, ondanks veel klachten, om tot de afgesproken datum door te blijven werken.

Als gekeken wordt naar de beoordeling van het in de praktijk genoten zwangerschapsverlof, dan blijkt dat 43% van de vrouwen die in de praktijk een zwangerschapsverlof van minder dan 6 weken hebben gehad, het verlof achteraf gezien te kort vonden. De vrouwen die een verlof van 6 weken hadden genoten, beoordeelden dit in 33% van de gevallen nog als te kort, terwijl geen enkele vrouw dit te lang vond.

Samenvatting en conclusies

Zwangere vrouwen zijn ten opzichte van een niet-zwangere populatie niet "ziek" te noemen. Wel hebben ze klachten die het verrichten van betaald werk kunnen bemoeilijken. Met name geldt dit tegen het einde van de zwangerschap, zodat het niet verwondert dat zwangere vrouwen gemiddeld tegen het begin van het zwangerschapsverlof bij een zwangerschapsduur van 34 weken er wel aan toe zijn om te stoppen met werken. Daarbij speelt een al langer bestaande moeheid een rol, welke door een chronisch gestoorde nachtrust ondanks extra slaap eerder toe dan af neemt. Bovendien komen daarbij in toenemende mate rug- en spierklachten. Ook geven vrouwen zeer frequent aan weinig puf meer te hebben tegen het einde van de zwangerschap en ze voelen zich in toenemende mate belemmerd om iets te doen, soms ook door de fysieke aanwezigheid van het kind, dat op ongewenste ogenblikken zit te trappen in de buik tijdens bezigheden in de werksituatie.

Gegevens over het verzuim tijdens de zwangerschap zijn in dit artikel niet beschreven. Het bleek echter dat het allergrootste deel van het verzuim kortdurend van aard was, en toegeschreven kon worden aan klachten die samenhangen met de zwangerschap, waarbij moeheid een belangrijke rol speelde. Wanneer we ook dit gegeven interpreteren in verband met de combinatie van zwangerschap en werk, dan kan enerzijds gesteld worden dat zwangere vrouwen ondanks alle beschreven klachten hun werkverplichtingen goed nakwamen. Aan de andere kant was het werken wel degelijk een belasting voor zwangere vrouwen, zoals blijkt uit de relatief grote behoefte aan meer verzuim, gecombineerd met het feit dat slechts weinig vrouwen aangaven noch te verzuimen, noch behoefte te hebben aan verzuim.

Deze belasting kan een bepaalde tijd met het verlof in het vooruitzicht worden volgehouden, maar deze boog kan niet eindeloos gespannen blijven. Dit blijkt onder andere uit het feit dat meer dan de helft van de vrouwen al voor het begin van het zwangerschapsverlof stopte met werken, en uit het feit dat bijna een op de vijf vrouwen behoefte had om eerder met verlof te gaan. Behalve de zwaarte van het werk draagt ook het aantal werkuren bij tot de belasting: niet alleen verminderde bijna één op de drie werkende vrouwen tegen het einde van de zwangerschap het aantal werkuren, ook blijkt het percentage vrouwen dat verzuimde toe te nemen met de omvang van de aanstelling, een gegeven dat ook door Lenshoek werd gevonden (Slob, 1986).

Concluderend ten aanzien van zwangerschap en werk zou dan ook gesteld kunnen worden dat de zwangere werkneemster zeker geen slechte arbeidskracht is. Wel lijkt er sprake te zijn van een smallere marge van belastbaarheid ten gevolge van specifieke zwangerschapsklachten. Maatregelen in de werksituatie welke aansluiten op specifieke behoeften van zwangere werkneemsters als extra rustpauzes, minder zwaar fysiek werk en eventueel aangepaste werktijden zullen dan ook bijdragen aan een optimale inzet van de zwangere werkneemster.

De bevindingen ten aanzien van het zwangerschapsverlof indiceren dat slechts een gering percentage vrouwen in staat is om op acceptabele wijze langer dan de 34 weken door te werken. Met name geldt dit voor vrouwen met fysiek zwaar werk. Voor hen zullen de toenemende klachten over rugpijn en spierpijn immers extra belemmerend werken.

Maar ook vrouwen in andere werksituaties met minder zware fysieke werkomstandigheden lijken nauwelijks in staat te zijn om langer dan 34 weken door te werken. Als deze vrouwen veel uren per week werkten, werd de werkbelasting tegen 34 weken zwangerschapsduur vaak al te veel. Daarbij werden ze ook in hun werksituatie belemmerd door concentratieproblemen en moeilijk dingen kunnen onthouden, waardoor een optimaal functioneren na 34 weken in de weg gestaan werd.

Ook de gegevens over gezondheid en welbevinden en de bevindingen ten aanzien van verzuim en behoefte aan verzuim tijdens de zwangerschap, geven aan dat het werken tegen het einde van 34 weken zwangerschapsduur voor zwangere vrouwen een steeds grotere belasting vormt. De gegevens over het zwangerschapsverlof sluiten hierbij aan. Niet alleen in dit onderzoek stopte 54% van de vrouwen reeds voor het begin van het zwangerschapsverlof, ook in het onderzoek van Van Amstel e.a. deed 53% van de vrouwen dit en in het onderzoek van Lenshoek bedroeg dit percentage zelfs 65%.

Flexibilisering van het zwangerschapsverlof lijkt vooral mogelijkheden te bieden voor vrouwen die niet full-time werken in een fysiek weinig belastende werksituatie, die daarbij nog flexibele werktijden hebben, en waarvoor de zwangerschap zonder al te veel klachten verloopt. Andere werkende zwangere vrouwen lijken nauwelijks van een dergelijke regeling te kunnen profiteren. Zo zij dit al doen, bestaat het gevaar, zoals we ook in dit onderzoek reeds enkele malen zagen, dat vrouwen ondanks ernstige klachten toch langer door blijven werken om maar een langer bevallingsverlof te verkrijgen. Flexibilisering van het zwangerschapsverlof biedt dan ook slechts een schijnoplossing voor het te korte bevallingsverlof. Ook dreigt deze mogelijkheid aanleiding te geven tot rechtsongelijkheid voor vrouwen in verschillende werkcondities. Bovendien valt vanuit medisch oogpunt ten eerste te vrezen voor een nadelige beïnvloeding van gezondheid van moeder en kind, indien ondanks toenemende klachten en vermoeidheid toch langer doorgewerkt wordt.

Literatuur:

1. Van Amstel, R.J., Lenshoek, D.E. en H.J. Kruidenier: *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 1986.
2. Mamelle, N., Gerin, P., Measson, A., Munoz, F., en P. Collet: *Assesement of psychological modifications during pregnancy: contribution of Derogatis Symptom chek-list*, J. Psychosom. Obstet. Gynaec. 7, 1, 1987, 39.
3. Slob, E.E.: *Zwangerschap en arbeidsbelasting*. Een literatuurstudie over de invloed van de arbeidsbelasting op de gezonde zwangere en op de zwangerschapsuitkomst. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, september 1986.
4. Lenshoek, D.E., Van Amstel, R.J., Tuynenburg, H. en H.J. Kruidenier: *Werken en Zwangerschap een zware bevalling?* Structuur en ontwikkeling van het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 1986.

5. ZWANGERSCHAP EN VERZUIM

D.E. Lenshoek

Inleiding

Over het ziekteverzuim van vrouwen bestaan veel vooroordelen. Dat geldt zeker voor het verzuim van werkende zwangere vrouwen en werkende jonge moeders. Deze vooroordelen konden ontstaan door gebrek aan feitelijke gegevens. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van drie onderzoeken* waarin gegevens en achtergronden van het verzuim van vrouwen zijn verzameld over de periode van zwangerschap tot enkele maanden na de bevalling. Dat levert een aantal nogal verrassende conclusies op waardoor vooroordelen kunnen worden verlaten en een basis ontstaat voor adequaat beleid in arbeidsorganisaties en voor overheidsbeleid met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt een kort overzicht gegeven van de kennis die tot op heden bestond over het verzuim van zwangere vrouwen. Daarna worden de opzet en het datamateriaal gepresenteerd van de drie onderzoeken en de daarbij gehanteerde verzuimmaten.

In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de resultaten van deze onderzoeken ten aanzien van de feitelijke omvang, ontwikkeling en enkele achtergronden van het ziekteverzuim vóór en ná de bevalling en de feitelijke lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bij deze gegevens wordt tevens nader aangegeven in hoeverre het verzuim van de vrouwen in deze periode samen blijkt te hangen met het soort werk dat men verricht, het aantal uren dat men werkt, en het al dan niet in dienst blijven na de bevalling.

Dit leidt tot twee belangrijke conclusies. De eerste is dat er geen sprake is van een algemeen hoog verzuim, eerder het tegendeel, maar dat er sprake is van een bijzonder probleem ten aanzien van zwaar lichamelijk werk tijdens zwangerschap. De tweede conclusie is dat de feitelijke verzuimnoodzaak van vrouwen iets groter is dan de nu toegestane periode van zes weken vóór en zes weken ná de bevalling.

Overzicht van bestaande gegevens

Over het ziekteverzuim van zwangere werkneemsters was tot 1986 weinig bekend. Er zijn geen systematische registratiebronnen waaruit hun verzuimgegevens te halen zijn. Het CBS publiceert weliswaar jaarlijks de diag-

**Eind 1984 kreeg de toenmalige Stichting CCOZ (thans het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het verzoek onderzoek te verrichten naar het zwangerschaps- en bevallingsverlof, en meer in het algemeen naar het ziekteverzuim van zwangere en recent bevallen werkende vrouwen. Een soortgelijk onderzoek is door de Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst (RBB) uitgevoerd voor vrouwen in rijksoverheidsdienst. De rapporten van beide onderzoeken zijn in 1986 verschenen onder de respectievelijke titels: 'Werken en zwangerschap: een zware bevalling?' en 'Een onderzoek naar het verzuim van zwangere en pas bevallen werkneemsters bij de Rijksoverheid'. Over het derde onderzoek is eveneens in 1986 gerapporteerd onder de titel: 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid'.*

nosestatistiek van bedrijfsverenigingen, maar de hierin weergegeven verzuimcijfers gelden alleen voor verzekerden van omslagleden, dat wil zeggen, voor ongeveer de helft van de Nederlandse beroepsbevolking. Uit de diagnosestatistiek 1984 (CBS, 1986) blijkt dat 35.189 uitkeringen wegens normale zwangerschap zijn verleend (3.724 per 100.000 werkneemsters). Dit is 3.7% van de werkneemsters van *alle* leeftijdscategorieën. Bij werkneemsters van 25-29 jaar is dit echter 10.1%; bij 30-44 jaar 4.9%. Verder worden in de diagnosestatistiek verzuimduurcategorieën gepresenteerd die betrekking hebben op de verzuimperiode rond de bevalling. Hieruit blijkt dat bij een normale zwangerschap in 61% van de gevallen de verzuimduur tussen 43 en 91 kalenderdagen ligt; 27% van de gevallen duurt 92-182 dagen, en 3% duurt langer dan 183 dagen, of is niet geëindigd in het desbetreffende verslagjaar. In 9% van de gevallen wordt minder dan 43 dagen verzuimd. Hier zijn verder weinig of geen conclusies uit te trekken. De nu wettelijk toegestane zwangerschaps- en bevallingsverlofperiode van 2 x 6 weken (84 kalenderdagen) valt binnen de categorie van 43-91 dagen; dit blijkt dus door 30% van de vrouwen te worden overschreden.

Daarnaast worden nog de gevallen van ziekten verband houdende met zwangerschap, baring en/of het kraambed geregistreerd. Dit betreft over 1984 10.661 geëindigde gevallen. Het is echter mogelijk dat er per zwangere vrouw meer dan één melding is geweest. Voorts is niet bekend in welke periode van de zwangerschap (of eventueel na de bevalling) deze gevallen hebben plaatsgevonden, zodat het moeilijk is uit deze gegevens duidelijke conclusies te trekken over het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap.

In het rapport "Faciliteiten voor zwangere werkneemsters" (Maan-Faber e.a., 1984) wordt geconcludeerd dat het ziekteverzuim van zwangere werkneemsters hoger is dan dat van niet-zwangere werkneemsters. Hun conclusies zijn echter zeer globaal door het ontbreken van goede en volledige gegevens dienaangaande. In het onderzoek komt naar voren dat tijdens de zwangerschap met name fysieke aspecten van de arbeid (tillen, bukken, staan, hoog werktempo, lichamelijk zwaar werk in het algemeen) als zeer belastend worden ervaren. Verder worden werktijden als een potentiële bron van problemen genoemd, met name onregelmatige werktijden, avond- en nachtarbeid, overwerk, evenals lange reistijden.

Met betrekking tot de lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof werd uit bovenstaand rapport duidelijk dat de nu officieel toegestane periode van 6 weken zwangerschapsverlof en 6 weken bevallingsverlof, in de praktijk voor veel vrouwen niet voldoende is. Zowel in het bedrijfsleven als bij semi-overheidsinstellingen, zoals de PTT en de Nederlandse Spoorwegen, bleek bijvoorbeeld dat in 1979/1980 het gemiddelde verzuim rond de bevalling niet 12 weken, maar circa 19 weken bedroeg. De betrokken onderzoekers konden echter ook hieromtrent alleen uit vrij globale cijferbronnen putten, waarbij in een aantal gevallen van schattingen moest worden uitgegaan.

Uit een recent verschenen literatuurstudie naar zwangerschap en arbeidsbelasting (Slob, 1986, zie elders in dit boek) komt naar voren dat fysiek belastend werk, lange werktijden en hinderlijke arbeidsomstandigheden extra belastend zijn voor zwangere vrouwen. Eveneens lijkt een aantal onderzoeksresultaten erop te wijzen dat lichamelijk zwaar werk tijdens de zwangerschap (met name gedurende het laatste trimester) en dan met name full-time werk onder andere kan leiden tot een verlaagd geboortegewicht en prematuriteit van het kind.

Uit een onderzoek naar het ziekteverzuim van 234 zwangere vrouwen uit Rotterdam blijkt tenslotte een opvallend hoog verzuim van zwangere vrou-

wen die full-time produktiewerk verrichten. Daartegenover staat dat er onder de zwangere vrouwen die administratief werk doen (part-time en full-time) en onder part-time produktiewerksters een aanzienlijk hoger percentage is dat in het geheel *niet* verzuimt tijdens de zwangerschap (Herlaar-Müller, 1983).

De drie onderzoeken

In dit artikel worden de gegevens uit de volgende drie onderzoeken nader belicht.

In de eerste plaats is dit een analyse van het ziekteverzuim van 119 zwangere werknemers, die zijn geselecteerd uit het Ziekteverzuim Informatie Systeem (ZVIS) van de toenmalige Stichting CCOZ (nu het NIA). In deze bijdrage zal deze groep vrouwen steeds worden vermeld als 'de ZVIS-groep'. Bij elke vrouw uit deze onderzochte groep is (door middel van een matched pairs-benadering) een werknemer gezocht die op een aantal relevante kenmerken vergelijkbaar was, maar in de genoemde periode niet is bevallen. Als selectiecriteria zijn onder meer aangehouden: bedrijf, leeftijd, soort werk, nationaliteit, aantal werkuren per week, leidinggevend niveau en burgerlijke staat.

Het tweede onderzoek dat in dit artikel wordt besproken is een onderzoek naar het ziekteverzuim van zwangere en recent bevallen vrouwen in rijksverheidsdienst, uitgevoerd door de RBB. Dit betreft een groep van 68 vrouwen die in 1984 was bevallen en die na de bevalling geen ontslag had genomen. Deze groep vrouwen wordt in het hiernavolgende steeds omschreven als 'de RBB-groep'. Het verzuim van deze groep is vergeleken met dat van een controlegroep, waarbij gematched is op leeftijd, salarisklasse, soort werk en, indien mogelijk, op aantal kinderen. Het verzuim van beide groepen is vergeleken met het verzuim van één jaar tevoren.

In de derde plaats is gebruik gemaakt van een eveneens door de Stichting CCOZ uitgevoerd onderzoek waarbij gegevens beschikbaar waren van een groep van 749 jonge moeders in Nederland die tijdens hun zwangerschap en na de bevalling, in loondienst werkzaam was. Deze vrouwen worden in het hiernavolgende steeds omschreven als 'de CCOZ-groep'. (Deze groep is geselecteerd uit een representatieve steekproef van 5217 vrouwen in Nederland die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 een kind hebben gekregen.) Met 156 van deze vrouwen is in een vervolgonderzoek onder andere nog uitvoerig gesproken over de lengte van het door hen opgenomen zwangerschaps- en bevallingsverlof en de wensen die hieromtrent bij hen leefden.

De generaliseerbaarheid van de gegevens

De in de vorige paragraaf beschreven groepen vrouwen die in dit hoofdstuk in beschouwing worden genomen, zijn alle in loondienst werkzaam. Daarnaast is van deze vrouwen nog een aantal persoons- en functiekennmerken bekend zoals leeftijd, burgerlijke staat, het soort werk dat men verricht, het aantal werkuren per week, en dergelijke.

Via het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' (1986) - waaruit de eerdergenoemde CCOZ-groep afkomstig is - zijn onder andere op bovengenoemde punten de populatiegegevens bekend van de groep zwangere vrouwen in Nederland die in loondienst werkzaam is. Worden deze landelijke gegevens vergeleken met de populatiegegevens van de eerste twee onderzoeksgroepen, de ZVIS-groep en de RBB-groep, dan blijken beide groepen qua verdeling full-time/part-time werkend en hoofdar-

beid/handarbeid niet geheel overeen te komen met de landelijke verdeling.¹ Met betrekking tot de RBB-groep is dit toe te schrijven aan het feit dat alleen vrouwen zijn geselecteerd die ook na de bevalling zijn blijven werken en alleen vrouwen die in rijksverheidsdienst werkzaam zijn. Met betrekking tot de ZVIS-groep kan de oorzaak hiervoor zijn gelegen in het feit dat de groep geselecteerd is uit een bestand van bedrijven dat niet geheel representatief is voor het Nederlandse bedrijfsleven. Bedrijven en instellingen uit de non-profit sector zijn in het ZVIS-bestand namelijk ondervertegenwoordigd. Voor het opsporen van onderlinge verbanden tussen niveau en ontwikkeling van het ziekteverzuim enerzijds en bepaalde kenmerken van de vrouwen anderzijds, vormt het voorgaande geen bezwaar. Voor uitspraken omtrent de hoogte van het verzuimpercentage van zwangere werknemers in het algemeen, is de representativiteit van de onderzoeksgroepen echter wel van belang. Een herweging van genoemde variabelen in de ZVIS-groep heeft aangetoond dat dit het verzuimpercentage uiteindelijk nauwelijks beïnvloedt.

Het bovenstaande houdt in dat de in dit hoofdstuk weergegeven onderlinge verbanden tussen het ziekteverzuim en bepaalde kenmerken van de zwangere werknemers als vrij betrouwbaar mogen worden beschouwd, en de weergegeven verzuimpercentages van de ZVIS-groep als min of meer representatief voor de zwangere werknemers in het algemeen.

De gehanteerde verzuimmaten

In het eerste onderzoek, de ZVIS-groep, is het verzuimpercentage per week geanalyseerd tot een half jaar na de bevalling (behoudens dat van de vrouwen die voor die tijd uit dienst zijn gegaan). Teneinde de hanteerbaarheid te vergroten is de zwangerschap ingedeeld in 3 fasen (1-3 maanden, 3-6 maanden en 6-9 maanden), en is het verzuimpercentage per periode eveneens onderzocht. Bij de eerste fase zijn de eerste vier weken apart onderscheiden; bij de derde fase de laatste zes weken (6 weken zwangerschapsverlof). Post-nataal is het bevallingsverlof (6 weken) apart weergegeven. In totaal is bij de post-natale fase een periode tot een half jaar na de bevalling in beschouwing genomen.

Bij de berekening van de zwangerschapsduur van de vrouwen in de ZVIS-groep (het eerste onderzoek) is uitgegaan van de feitelijke bevallingsdatum (week 40). Vervolgens is per vrouw het verzuim nagegaan vanaf 40 weken daarvoor (week 0), wat in het algemeen gerekend wordt als begin van de zwangerschap.²

Voor de RBB-groep (het tweede onderzoek) zijn gegevens over de duur van de zwangerschap berekend op grond van gegevens over de laatste menstruatie (indien de gegevens via een bedrijfsarts zijn verkregen), of op grond van gegevens verkregen via de afdeling Personeelszaken over het zwangerschapsverlof, ingaand 6 weken voor de vermoedelijke, door een arts of vroedvrouw uitgerekende bevallingsdatum.

Voor de vaststelling van de zwangerschapsperiode is bij de RBB-groep dus niet uitgegaan van de feitelijke bevallingsdatum. Tevens zijn vrouwen die hun verlof geflexibiliseerd hadden (dat wil zeggen langer doorwerken dan 35 weken, met de bedoeling het "opgespaarde" verlof na de bevalling op te nemen) in het RBB-onderzoek niet opgenomen.

Van de vrouwen uit het derde onderzoek, de CCOZ-groep, zijn geen ziekteverzuimgegevens bekend. De vrouwen zijn wel ondervraagd over de lengte

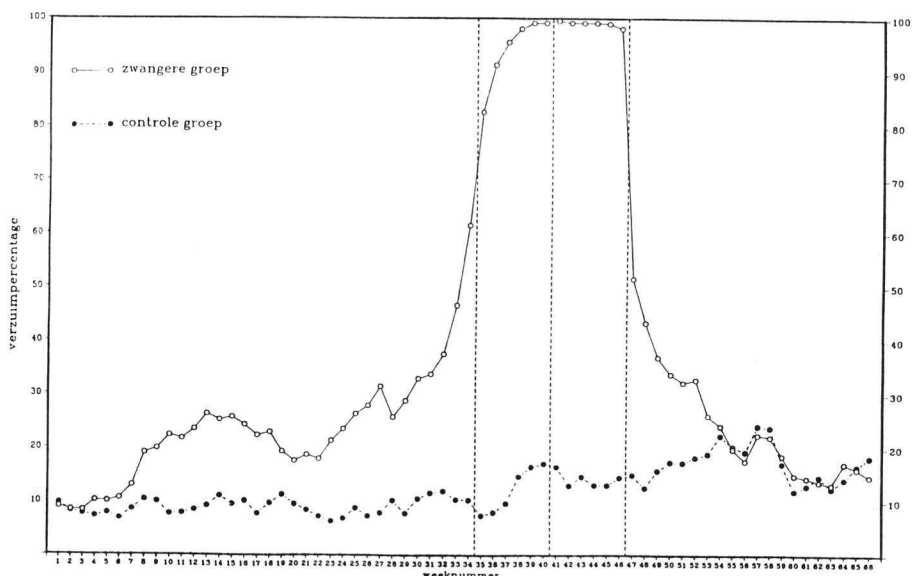
van de door hen daadwerkelijk opgenomen bevallingsverlofperiode. Daarnaast is van 156 van deze vrouwen via een vervolgonderzoek nog bekend hoeveel weken zij feitelijk zwangerschapsverlof hebben genoten. Via de CCOZ-groep is derhalve inzicht verkregen in de totale lengte van de zwangerschaps- en bevallingsverlofperiode inclusief de eventuele (eigen) verlofdagen die de vrouwen hiervoor nog aansluitend aan de officieel toegestane periode hebben opgenomen. Van de ZVIS-groep en RBB-groep is alleen het verzuim wegens ziekte bekend. Met betrekking tot het bevallingsverlof is via deze onderzoeksgroepen derhalve inzicht verkregen in hoeverre vrouwen zich bij het bedrijf ziek melden na afloop van de voor hen officieel geldende periode bevallingsverlof.

Het ziekteverzuimpercentage tijdens de zwangerschap en na het bevallingsverlof is dus alleen bekend via de ZVIS-groep en de RBB-groep. Dit is voor beide groepen berekend (op basis van kalenderdagen) over de volgende zwangerschapsperiodes: week 5 t/m 13, 14 t/m 25 en 26 t/m 34 en over de post-partum periodes: 6 weken t/m 3 maanden en vanaf 3 t/m 6 maanden na de bevalling. Het verzuimpercentage van de zwangere vrouwen is voor beide groepen vergeleken met dat van een controlegroep. Bij de RBB-groep is het verzuimpercentage tevens vergeleken met dan van henzelf, één jaar voor de zwangerschapsperiode.

De resultaten: de omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim voor en na de bevalling

In de onderstaande figuur zijn de verzuimpercentages per week weergegeven voor de groep zwangeren, en de controlegroep, zoals deze zijn berekend voor de 119 vrouwen in de ZVIS-groep (het eerstgenoemde onderzoek).

Figuur 1 Grafische weergave van het verzuimpercentage per week, voor de onderzochte (ZVIS) groep, vanaf de eerste week van de zwangerschap tot een half jaar na de bevalling, en een controlegroep



De figuur laat zien dat het ziekteverzuim vanaf de zesde week een stijging vertoont tot aan de 13e week. Hierna blijft het niveau drie weken constant, waarna zich een daling inzet die duurt tot de 22e week. Na week 22 stijgt het verzuim weer; deze stijging zet zich voort tot aan de bevalling.

Voor de totale zwangerschapsperiode (week 1 t/m week 40) is het ziekteverzuimpercentage gemiddeld 34.0%. Het percentage verzuimde dagen vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschapsverlof (dat wil bij deze groep zeggen 6 weken voorafgaand aan de feitelijke bevallingsdatum) is 23.4%; in dezelfde periode is dit voor de controlegroep gemiddeld 8.9%.

Vanaf de 28e week tot en met week 34 (begin van het zwangerschapsverlof) bedraagt het verzuimpercentage gemiddeld 40.0%.

Na het officiële bevallingsverlof, dat wil zeggen een periode van 6 weken na de bevalling, blijft het ziekteverzuim nog een kleine twee maanden boven het "normale niveau".

In het RBB-onderzoek is het gemiddelde ziekteverzuim per periode berekend. Dit is weergegeven in onderstaande tabel. Ter vergelijking zijn de cijfers van de ZVIS-onderzoeksgroep eveneens gemiddeld over deze periodes weergegeven.

Tabel 1 Verzuimpercentages per fase van de zwangerschap en post-natale periode voor zwangeren en controles uit het RBB en het CCOZ-onderzoek

groep	periode zwangerschap			gem. % wk 5-34	post-partum	
	wk 5-13	14-25	26-34		6-12	13-26
<i>1 jaar tevoren</i>						
zwangeren RBB	-	-	-	8.0	7.1	-
controles	-	-	-	5.7	5.5	-
<i>Zwangerschapsjaar</i>						
zwangeren RBB	13.2	12.8	23.6	16.2	19.2	20.9
controles RBB	8.0	8.8	7.1	8.1	6.8	6.9
zwangeren ZVIS	18.5	22.1	36.2	25.3	38.5	18.8
controles ZVIS	8.5	8.8	9.7	9.0	16.0	17.8

Het verzuim neemt toe gedurende de drie fasen van de zwangerschap, zowel bij de RBB- als bij de ZVIS-groep. Het gemiddelde verzuim bij de ZVIS-groep is hoger dan dat bij de RBB-groep. Wellicht hangt dit samen met het feit dat het grootste deel van de vrouwen in overheidsdienst administratief werk verricht, terwijl de onderzochte ZVIS-groep daarentegen tamelijk veel handarbeidsters bevat. Het verzuim van zwangere vrouwen (en ook van de controles) is in het zwangerschapsjaar hoger dan in het jaar daarvoor. Bij zwangere vrouwen is het twee maal zo hoog.

De in het bedrijfsleven wel geuite veronderstelling dat vrouwen met jonge kinderen onder andere vanwege die kinderen (extra belasting, ziekte) vaker of meer verzuimen dan vrouwen zonder jonge kinderen lijkt dus onjuist³. De gegevens van de ZVIS-groep laten immers zien dat het verzuimpercentage van jonge moeders zich al snel na de bevalling in geen enkel opzicht onderscheidt van het verzuim van andere vrouwen. Ongeveer 3 maanden na de bevalling is het ziekteverzuimpercentage van deze jonge moeders namelijk gelijk aan dat van de controlegroep. Wel is dan het verzuimniveau gemiddeld wat hoger dan

voor de bevalling, zowel bij de groep bevallen vrouwen, als bij de controle-groep. Dit heeft te maken met het feit dat de samenstelling van de onderzochte groep en de controlegroep na de bevalling verandert. Niet alle jonge moeders blijven werken. Bij de vrouwen uit de onderzochte ZVIS-groep die uit dienst treden zijn meer part-time werkenden, en iets meer hoofdarbeidsters. Hierdoor krijgt het verzuim van full-time handarbeidsters (dat altijd hoger ligt dan van de andere genoemde groepen) relatief meer gewicht.

Weliswaar laat het RBB-onderzoek in dit geval afwijkende cijfers zien, maar nadere analyse leert dat dit is veroorzaakt door een kleine groep vrouwen met een zeer lang verzuim (naast een grote groep vrouwen met een uitzonderlijk laag verzuim). Op de vertekening die ontstaat wanneer alleen naar gemiddelden wordt gekeken, wordt later in dit hoofdstuk nog teruggekomen.

Invloed van persoons- en functiekenmerken

Het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap blijkt in het eerste (ZVIS)onderzoek met name samen te hangen met het soort werk dat men verricht en met het feit of men part-time danwel full-time werkend is. Een overzicht hiervan wordt gegeven in tabel 2.

Tabel 2 Gemiddeld verzuimpercentage van de ZVIS-groep per fase van zwangerschap, onderscheiden naar personeelsoort en part-time / full-time werkend

Periode in weken	Hoofdarbeidsters		Handarbeidsters	
	Part-time (n = 38)	Full-time (n = 34)	Part-time (n = 13)	Full-time (n = 31)
1 t/m 4	5.1	6.1	5.0	19.4
5 t/m 13	9.8	15.0	19.6	32.4
14 t/m 28	14.3	14.1	22.3	45.3
29 t/m 34	26.4	25.8	47.4	68.4
35 t/m 40	91.2	94.2	98.0	96.6
Totaal	25.7	27.3	35.1	51.5

De tabel laat zien dat bij het verzuimpercentage van de hoofdarbeidsters het aantal werkuren per week nauwelijks een rol speelt. Bij handarbeidsters is het verschil tussen part-time en full-time werkenden daarentegen zeer aanzienlijk. Aan het verzuimpercentage van de part-time handarbeidsters mag echter niet al te veel waarde worden gehecht, gezien het kleine aantal vrouwen waarop deze cijfers betrekking hebben. Er kon geen verband worden aangetoond tussen de hoogte van het verzuim tijdens de zwangerschap en de leeftijd van de vrouwen, noch met het feit of men na de bevalling al dan niet ophoudt met werken.

Na de bevalling doen zich tussen de onderscheiden groepen geen significante verschillen meer voor in het verzuim.

In het RBB-onderzoek blijkt daarentegen dat de niet-administratieve groep geen hoog verzuim heeft tijdens en vlak na de zwangerschap. Het verzuim is zelfs lager dan dat van vrouwen met een administratieve functie. Dit is een verbazingwekkend gegeven, omdat het werk voor de niet-administratieve groep zeker lichamelijk belastend is.

Verder is in het RBB-onderzoek in het zwangerschapsjaar (eveneens) het hoogste verzuimpercentage gevonden voor vrouwen die 33-38 uur per week -

dus min of meer full-time - werkzaam zijn. Voor leeftijd werd een klein effect gevonden voor vrouwen van 35 jaar en ouder. Deze verzuimen iets meer (zwangeren én controles) dan jongeren. Verder verzuimen vrouwen in hogere salarisschalen iets meer tijdens de zwangerschap. Dit kan wellicht verklaard worden doordat vrouwen met een hoger salaris gemiddeld wat ouder zijn.

Frequentieverdelingen

Is het nu zo dat werkgevers(sters) kunnen verwachten dat hun werknemers veel of vaak zullen moeten verzuimen tijdens zwangerschap?

Dit blijkt zeker niet het geval. Gedurende het grootste deel van de zwangerschapsperiode verzuimt meer dan de helft van de vrouwen zelfs in het geheel niet! En bij ruim de helft van de overige vrouwen wijkt het verzuim niet af van niet-zwangere vrouwen. De conclusie is dat het hoge gemiddelde verzuim voor alle vrouwen samengesteld blijkt uit 'nulverzuim' bij een zeer grote groep vrouwen, 'normaal' verzuim bij de helft van de overige vrouwen en een zeer hoog verzuim bij de betrekkelijk kleine groep resterende zwangere vrouwen. Uit het voorafgaande is gebleken dat deze vooral zijn te vinden bij de vrouwen wier beroep een zware fysieke belasting met zich meebrengt.

Het "normale" verzuim van (alle) vrouwen in het ZVIS was in 1984 gemiddeld 10.7%. Hieraan gerelateerd blijkt dat in de eerste fase van de zwangerschap (t/m week 13) 71% van de zwangere vrouwen in de ZVIS-groep dit percentage niet overschrijdt (56% is nulverzuimer in deze periode). In de daaropvolgende fase (t/m week 28) verzuimt 21.4% van de vrouwen in het geheel niet, en 32.5% tot ten hoogste 10.7%. In de laatste 6 weken voorafgaand aan het zwangerschapsverlof verzuimt nog steeds 20% geheel niet, en 15% "normaal".

Uiteraard kunnen deze percentages steeds betrekking hebben op verschillende vrouwen. Daarom is per vrouw het aantal verzuimde dagen voor het begin van het officiële zwangerschapsverlof geteld. In onderstaande tabel 3 staat voor beide onderzoeksgroepen (ZVIS en RBB) het aantal verzuimde kalenderdagen, met daarnaast het percentage vrouwen per categorie. Het percentage van het totale aantal verzuimde dagen in een categorie is eveneens weergegeven.

Tabel 3 *Percentage vrouwen en percentage dagen naar het aantal verzuimde kalenderdagen voor aanvang van het zwangerschapsverlof*

Verzuimde kalenderdagen	ZVIS-groep % van de vrouwen (n=118)*	% van de dagen (n=6529)	RBB-groep % van de vrouwen (n=68)	% van de dagen (n=2305)
0 dagen	5.1	-	10.3	-
1 - 7 dagen	14.4	1.1	11.8	1.3
8 - 42 dagen	41.5	14.9	51.5	35.6
43 - 139 dagen	24.6	37.7	23.5	47.4
≥ 140 dagen	14.4	46.3	2.9	15.7
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

* Van één vrouw is gedurende de desbetreffende periode het ziekteverzuim niet meegenomen, omdat zij pas in een vergevorderd stadium van de zwangerschap in dienst is getreden.

Uit de cijfers van de ZVIS-groep valt af te leiden dat het grootste deel van het aantal verzuimde dagen wordt veroorzaakt door een relatief klein percentage lang-, danwel veelverzuimers. Verrassend is dat bijna 20% van de vrouwen ten hoogste één week verzuimt.

Bij het RBB-onderzoek is het percentage vrouwen dat ten hoogste één week verzuimt vergelijkbaar met dat in het ZVIS-onderzoek. Het aantal vrouwen dat 140 dagen of langer verzuimt is in het laatstgenoemde onderzoek beduidend kleiner, evenals het percentage verzuimde dagen dat daarmee is gemoeid.

Eenzelfde soort tabel (tabel 4) is opgesteld voor de periode van 6 weken tot 6 maanden na de bevalling. Deze percentages gelden alleen voor de vrouwen die niet uit dienst treden in deze periode (n=56 bij de ZVIS-groep, n=68 bij de RBB-groep).

Tabel 4 Percentage vrouwen en percentage dagen naar het aantal verzuimde kalenderdagen in de periode 6 weken-6 maanden na de bevalling

Verzuimde kalenderdagen	ZVIS-groep % van de vrouwen (n=56)	% van de dagen (n=1891)	RBB-groep % van de vrouwen (n=68)	% van de dagen (n=1906)
0 dagen	8.9	-	35.3	-
1 - 7 dagen	17.9	2.0	13.2	2.6
8 - 42 dagen	42.9	26.3	30.9	21.5
43 - 84 dagen	21.5	39.4	7.4	16.8
≥ 85 dagen	8.9	32.4	13.2	59.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Het percentage vrouwen in de ZVIS-groep dat na beëindiging van het officiële bevallingsverlof slechts één week of minder (wegens ziekte) verzuimt is iets hoger dan tijdens de zwangerschap (27% versus 20%). Het algemene beeld is verder ongeveer hetzelfde: het overgrote merendeel van de net moeder geworden vrouwen onderscheidt zich wat betreft het verzuim niet van andere vrouwen. Naast het wat hogere verzuim van 30% van de groep moeders is juist het lage tot normale verzuim van de overige 70% zeer opvallend.

In het RBB-onderzoek wordt 75% van het aantal verzuimde dagen in de post-natale periode veroorzaakt door slechts 20% van de vrouwen. Het aantal vrouwen dat na het bevallingsverlof één week of minder verzuimt is, bij de overheid, hoog, zowel in vergelijking met het ZVIS-onderzoek (49% versus 27%) als in vergelijking met het verzuim in de zwangerschapsperiode (49% versus 22%).

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof

De gemiddelde duur van de aaneengesloten verzuimperiode rond de bevalling is in de praktijk aanzienlijk langer dan de nu hiervoor officieel vastgestelde duur van 12 weken. Zo blijkt een grote groep vrouwen niet genoeg te hebben aan 6 weken verlof na de bevalling. Gegevens hieromtrent zijn niet alleen afkomstig uit de eerder besproken ZVIS- en RBB-onderzoeken, maar ook van een door de CCOZ uitgevoerd onderzoek onder 749 jonge moeders in

Nederland, die tijdens hun zwangerschap en na de bevalling in loondienst werkzaam waren.

Van de eerste twee onderzoeksgroepen (ZVIS en RBB) zijn, zoals reeds eerder vermeld, omtrent het bevallingsverlof alleen de verzuimgegevens in het kader van de Ziektewet bekend. Van de derde groep van 749 vrouwen (de CCOZ-groep) is daarentegen bekend op welk moment de vrouwen daadwerkelijk weer aan het werk zijn gegaan. Dat wil zeggen dat voor deze groep bekend is in hoeverre het bevallingsverlof ook eventueel is aangevuld met vakantiedagen. Een en ander is weergegeven in tabel 5.

Tabel 5 *Lengte van de verlofperiode na de bevalling van de drie in beschouwing genomen groepen (afgerond in weken)*

Duur verlof in weken		ZVIS-groep niet uit dienst (n=56) cum%	RBB-groep niet uit dienst (n=68) cum%	CCOZ-groep niet uit dienst (n=749) cum%
< 6	weken	2	-	3
6	weken	54	77	42
7	weken	57	77	46
8	weken	64	84	58
9	weken	66	87	64
10 - 12	weken	82	90	83
≥ 13	weken	100	100	100
Gemiddeld		8.6 wk	8.1 wk	10.3 wk

De percentages in de eerste kolom van deze tabel geven aan dat 54% van de vrouwen die in dienst blijven zich 6 weken na de bevalling weer in staat voelde om te werken (respectievelijk zich niet als zijnde 'ziek' bij het bedrijf heeft gemeld). Anders gezegd: De gegevens van de ZVIS-groep laten zien dat de nu geldende officiële termijn van 6 weken bevallingsverlof, voor bijna de helft (46%) van deze vrouwen te kort is geweest. Na 8 weken voelde 64% zich weer in staat om te werken (dus 36% was op dat moment nog niet arbeidsgeschikt), en na 12 weken was 82% weer in staat om te werken (en verzuimde nog steeds 18% van deze vrouwen wegens ziekte).

Bij de overheid (de RBB-groep) heeft 23% van de vrouwen zich na afloop van hun bevallingsverlof ziek gemeld. De gemiddelde duur bij deze groep (8.1 weken) is korter dan bij de ZVIS-groep. Na 12 weken is 90% van deze vrouwen weer in staat om te werken.

Wordt het werkelijk aantal opgenomen verlofdagen (dus inclusief eventuele vakantiedagen) in beschouwing genomen (de percentages onder kolom 3, de CCOZ-groep) dan blijkt dat 6 weken na de bevalling pas 42% van de vrouwen in feite weer gaat werken, na 8 weken hervat ruim de helft weer het werk (58%) en na 10 weken keert circa driekwart van de vrouwen weer terug in het arbeidsproces. Gemiddeld genomen komt het erop neer dat men na de bevalling ruim 10 weken thuis blijft.

Helaas zijn er geen landelijke gegevens bekend omtrent *de reden* waarom vrouwen na de bevalling langer dan 6 weken thuis blijven. Wel zijn bij het derde onderzoek hierover gegevens verkregen via een groep van 156 vrouwen die voor een vervolgonderzoek is benaderd. Hoewel hiervoor alleen vrouwen zijn geselecteerd die borstvoeding hebben gegeven kunnen de gegevens toch wel als enigszins indicatief worden beschouwd, aangezien drie-

kwart van de jonge moeders borstvoeding geeft (al dan niet in combinatie met hun werk).

De antwoorden van deze 156 vrouwen leveren het volgende overzicht op omtrent de reden waarom men na de bevalling langer dan 6 weken thuis is gebleven (tabel 6).

Tabel 6 De reden waarom men na de bevalling langer dan 6 weken verlof heeft genoten

De reden van een langer verlof dan 6 weken	Subgroep van de CCOZ-groep (n=156) %
- Moest van de arts nog thuis blijven	25
- Heeft nog aansluitend vakantiedagen opgenomen/ onbetaald verlof	33
- Was door schoolvakantie/roosterindeling, nog vrij	4
- Kon door een korter zwangerschapsverlof een langer bevallingsverlof opnemen	3
- Niet van toepassing, heeft ≤ 6 weken bevallingsverlof opgenomen	35

Hieruit blijkt dat een kwart van deze vrouwen van de arts het advies heeft gekregen om langer thuis te blijven omdat men nog niet voldoende hersteld was om na 6 weken alweer te gaan werken. Een groter aantal, namelijk een derde van de vrouwen heeft het bevallingsverlof zelf verlengd door aansluitend nog vakantiedagen op te nemen of onbetaald verlof. Hierbij wordt door hen echter wel veelal de opmerking gemaakt dat men zich na 6 weken nog niet fit genoeg voelde om weer te gaan werken ("lichamelijk en geestelijk ben je er dan nog niet aan toe; je hebt meer tijd nodig om aan de situatie te wennen").

Van de vrouwen uit het ZVIS- en het RBB-onderzoek, alsmede van de 156 vrouwen zoals genoemd in tabel 6, is eveneens bekend hoeveel weken zij met zwangerschapsverlof zijn geweest. Wettelijk is met betrekking tot het zwangerschapsverlof bepaald dat men in principe 6 weken voor de vermoedelijke, dat wil zeggen door de arts of vroedvrouw uitgerekende, bevallingsdatum mag stoppen met werken met behoud van 100% van het loon. De lengte van het zwangerschapsverlof zoals dit in de praktijk door de vrouwen is opgenomen, is weergegeven in tabel 7.

Tabel 7 De lengte van het zwangerschapsverlof

Lengte van het genoten zwangerschapsverlof	ZVIS-groep (n=119) cum%	RBB-groep (n=68) cum%	Subgroep v.d. CCOZ-groep (n=156) cum%
< 6 weken	16	-	16
6 weken	40	66	46
7 weken	56	68	59
8 weken	69	75	74
9 weken	73	82	82
10 weken	75	88	86
> 10 weken	100	100	100
Gemiddeld:	10.1 weken	8.2 weken	7.5 weken

Uit de tabel blijkt dat een groot deel, ruwweg de helft van de betrokken vrouwen in de praktijk een langer zwangerschapsverlof nodig heeft gehad dan de officieel hiervoor geldende termijn van 6 weken.

Van de vrouwen in kolom 3, met een langer zwangerschapsverlof dan 6 weken, is bekend wat de reden is geweest dat men eerder dan 6 weken voor de bevalling met werken is gestopt (tabel 8).

Tabel 8 De reden waarom men een langer zwangerschapsverlof heeft genoten dan de hiervoor in principe geldende termijn van 6 weken

De reden van een langer verlof dan 6 weken	Subgroep van de CCOZ-groep (n=156) %
- De feitelijke bevallingsdatum was later dan was uitgerekend	21
- Is op aanraden van de arts eerder gestopt/het werk was te zwaar geworden	15
- Zo was de regeling in het bedrijf (met name in het onderwijs)	12
- Er zat toevallig een vakantie tussen/door roosterindeling eerder vrij	3
- Overige reden	3
- Niet van toepassing, heeft ≤ 6 weken zwangerschapsverlof genoten	46

Hieruit komt naar voren dat bij 21% van de vrouwen de feitelijke bevallingsdatum later was dan door de arts of vroedvrouw was uitgerekend (en op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum wordt bepaald dat men 6 weken daaraan voorafgaand met zwangerschapsverlof mag gaan). 15% Van de vrouwen blijkt eerder met zwangerschapsverlof te zijn gegaan op aanraden van de arts en/of "omdat het werk me te zwaar was geworden".

Flexibilisering van de verlofregelingen

De laatste jaren is de zogenaamde flexibilisering van de zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling ter discussie gekomen. De strekking van het voorstel waarover wordt en werd gediscussieerd is dat het mogelijk zou moeten zijn later dan zes weken voor de vermoedelijke bevalling met werken te stoppen en de 'uitgespaarde' dagen of weken toe te voegen aan het toegestane verlof na de bevalling.

Op basis van de gegevens die in dit hoofdstuk zijn gepresenteerd kan worden vastgesteld dat minimaal 15% van de vrouwen zonder meer niet in staat was geweest om gebruik te maken van de mogelijkheid het zwangerschaps- en bevallingsverlof te flexibiliseren. Men zou niet langer kunnen blijven doorwerken, want men moest nu al op aanraden van de arts eerder dan 6 weken voor de bevalling stoppen met werken. Maar ook van de overige vrouwen (dus degenen die pas 6 weken vooraf of nog later met zwangerschapsverlof zijn gegaan) kan men zich afvragen of zij wel in staat zouden zijn geweest om langer te blijven werken. Wanneer we zéér voorzichtig inschatten dat circa een derde van deze groep ook niet langer had kunnen blijven doorwerken, dus geen korter zwangerschapsverlof had kunnen opnemen, dan zou dit erop neerkomen dat bijna 40% van de zwangere vrouwen wordt uitgesloten van de mogelijkheid om door middel van flexibilisering een langer bevallingsverlof op te nemen.

Dat deze schatting nog aan de vrij voorzichtige kant is, blijkt wanneer de groep van 156 vrouwen wordt gevraagd hoe men zelf de lengte van het zwangerschapsverlof heeft ervaren. Dan komt naar voren dat slechts 22% van de vrouwen van mening is dat deze periode van 6 weken best iets korter kan; 44% is van mening dat 6 weken voldoende is ("maar ook ècht wel nodig"), en eenderde van de vrouwen is van mening dat het verlof *voor* de bevalling eigenlijk langer zou moeten zijn.

Conclusies

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat het ziekteverzuim van zwangere werknemers gemiddeld weliswaar circa 15 procentpunten hoger is dan normaal, maar dat het hier slechts een gemiddelde betreft. De verschillen in deze blijken zeer groot; vooral samenhangend met de fysieke belasting die het werk voor de vrouwen met zich meebrengt, en het aantal uren dat men per week werkt. Tot bijna de zevende maand van de zwangerschap verzuimt bijna de helft van de zwangere werkende vrouwen helemaal niet of normaal; tot aan 6 weken voor de bevalling geldt dat nog steeds voor eenderde van deze vrouwen. Met andere woorden: zwangerschap van werknemers resulteert niet bij voorbaat in een aanzienlijke stijging van het ziekteverzuim. Dit geldt evenzeer voor werkende jonge moeders. Ongeveer drie maanden na de bevalling is het verzuimpercentage van deze groep vrouwen op het normale niveau teruggekeerd.

De tweede conclusie die uit het materiaal naar voren komt is dat een lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 2x6 weken voor het merendeel van de vrouwen niet toereikend is. De werkelijke zwangerschapsverlofperiodes lopen uiteen van gemiddeld 7.5 tot ruim 10 weken. De opgenomen periode bevallingsverlof wordt via (officieel) ziekteverlof of door het opnemen van vakantiedagen gemiddeld tot ruim 8 à 10 weken uitgebreid.

Een algemene verlenging van de verlofperiode rond de bevalling is daarom noodzakelijk en gewenst. Van flexibilisering van het verlof, dat wil zeggen dat men voor de bevalling een kortere verlofperiode neemt en het aldus "opgespaarde" verlof na de bevalling opneemt, moet om een aantal redenen niet zonder meer worden uitgegaan. Niet alleen vanuit medisch oogpunt (zie onder andere de bijdrage van Kleiverda), maar ook vanwege een zekere onrechtvaardigheid ten opzichte van een bepaalde en vrij omvangrijke groep vrouwen.

In de praktijk blijkt namelijk dat naar schatting 40 tot 60% van de zwangere vrouwen geen gebruik zal kunnen maken van de mogelijkheid tot flexibilisering, omdat de eisen van het werk dat niet toelaten. De in dit artikel besproken onderzoeken laten zien dat deze groep vrouwen vooral bestaat uit degenen die handarbeid verrichten en/of full-time werkzaam zijn. Dit houdt in dat flexibilisering de volgende onrechtvaardigheid met zich meebrengt: de vrouwen die het zwaarste werk doen, en het tijdens de zwangerschap ook het zwaarst zullen hebben, krijgen minder kans om na de bevalling fit en goed uitgerust het werk te hervatten.

Geconcludeerd kan worden dat een verlenging van de totale verlofperiode rond de bevalling niet alleen een maatregel zal zijn die recht doet aan de situatie zoals deze in de praktijk wordt ervaren (namelijk dat een bevallingsverlof van 6 weken gewoonweg te kort is), maar ook een maatregel zal zijn die tegemoet komt aan *alle* werkende zwangere vrouwen die na de bevalling willen blijven werken.

Noten

1. Tabel De samenstelling van de onderzoeksgroepen, naar enige persoons- en functiemarken

	eerste onderzoek ZVIS-groep (n=119) %	landelijk** %	tweede onderzoek RBB-groep (n=68) %
<i>Leeftijd</i>			
- jonger dan 25 jaar	34.5	13.9	10.8
- 25 t/m 29 jaar	44.5	51.0	41.2
- 30 t/m 34 jaar	16.8	28.5	38.2
- 35 jaar en ouder	4.2	6.6	9.8
<i>Personeelsoort</i>			
- hoofdarbeidster	60.5	57.1	47.1
- handarbeidster/niet- administratieve functie	37.0	42.9	52.9
- onbekend	2.5	-	-
<i>Werkuren per week*</i>			
- full-time (≥ 40 uur)/ (33 uur of meer)	56.0	27.9	50.0
- part-time/ (32 uur of minder)	44.0	72.1	50.0

* De indeling naar aantal werkuren per week is in de onderzoeken niet gelijklopend. In het RBB-onderzoek is de categorie '33 t/m 38 uur' als hoogste categorie aangehouden.

** Uit: Werken en zwangerschap: een zware bevalling? 1986.

2. Men dient hierbij echter rekening te houden met het feit dat de conceptie pas twee weken later plaatsvindt, zodat er gedurende de eerste twee weken nog geen sprake is van zwangerschap. Een ander nadeel van deze berekeningsmethode is dat wel de datum van de bevalling een vaststaand gegeven is, maar dat er geen rekening gehouden is met vroeg- of laatgeboortes. In de praktijk wordt een spreiding van de duur van een voldragen zwangerschap gehanteerd van 2 weken voor en 2 weken na de berekende bevallingsdatum (Kloosterman, 1977). Slechts ongeveer 4.5% van de vrouwen bevalt precies op de uitgerekende datum. De mogelijke spreiding bij vroeggeboortes is groter dan bij laatgeboortes. De vrucht is in principe levensvatbaar vanaf 28 weken (= 12 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum). Geboortes in de periode 28-38 weken worden vroeggeboortes genoemd. Naar schatting is de frequentie van vroeggeboortes $\pm 10\%$. Een geboorte vanaf 14 dagen na de uitgerekende datum wordt een laatgeboorte genoemd. Naar schatting is dit het geval in 9% van de zwangerschappen. De bovengrens bij overdragenheid is echter doorgaans geen 10 weken, omdat er voor die tijd al ingegrepen zal zijn. (Kloosterman, 1977). Op het totaal beschouwd, eindigt dus 80% van de zwangerschappen binnen de medisch als normaal beschouwde termijn van 38-42 weken. Herlaar heeft in haar onderzoek het verschil tussen vermoedelijke (VB) en werkelijke bevallingsdatum (WB) betrokken. Gemiddeld is er nauwelijks verschil; systematische effecten van soort werk en aantal werkuren lijken zich (gemiddeld) niet voor te doen. (Herlaar-Müller, 1983). Bij de interpretatie van de verzuimpercentages per week moet echter rekening worden gehouden met het feit dat er enige spreiding kan zijn. Gemiddeld is de invloed hiervan echter te verwaarlozen. Post-nataal is dit verschil er uiteraard niet.

Uit het derde onderzoek (het CCOZ-onderzoek onder 749 zwangere werknemers) zijn geen ziekteverzuimgegevens bekend. De vrouwen zijn wel ondervraagd over de lengte van het door hen daadwerkelijk opgenomen bevallingsverlof. Daarnaast is aan 156 vrouwen, die geselecteerd waren voor een vervolgonderzoek, gevraagd of de datum van de bevalling afweek van de uitgerekende datum. In totaal komt dit ongeveer overeen met de gegevens van Kloosterman; 82% wordt geboren binnen de termijn van 38-42 weken. Het aantal kinderen dat "op tijd" wordt geboren is echter bij het onderhavige onderzoek wat hoger. Dit kan onder andere te maken hebben met het kleine aantal vrouwen waarop deze gegevens betrekking hebben.

3. Ook bij het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' (1986) is eenzelfde conclusie getrokken. Bij het vervolgonderzoek onder 156 werkende jonge moeders bleek bijvoorbeeld dat ruim tweederde van deze vrouwen blijft werken wanneer hun kind ziek is, 16% heeft toen eigen verlofdagen opgenomen, 3% heeft onbetaald verlof opgenomen en 2% kreeg hiervoor een speciaal verlof van het bedrijf. Slechts in 6% van de gevallen heeft de betrokken jonge moeder zich toen zelf ziek gemeld (p.150).

Literatuur

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek & H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage 1986

CBS, *Diagnosestatistiek bedrijfsverenigingen 1984* (omslagleden). Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1986

Herlaar-Müller, Ch.A., *Ziekteverzuim van werkende vrouwen ten gevolge van zwangerschap en bevalling*. Hogere School voor Gezondheidszorg, Utrecht, 1983

Kloosterman, G.J., *De voortplanting van de mens; leerboek voor obstetrie en gynaecologie*, 4e druk. Uitgeversmaatschappij Centen, Haarlem, 1977

Lenshoek, D.E., R.J. van Amstel, H. Tuynenburg & H.J. Kruidenier, *Werken en zwangerschap: een vrije bevalling?* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage 1986

Maan-Faber, M.L., A.M. Jacobi & H.Y. Buys, *Faciliteiten voor zwangere werknemers*. Rijksuniversiteit Leiden 1983

Nauta, N., A. Moll van Charante, e.a. *Een onderzoek naar het verzuim van zwangere en pas bevallen werknemers bij de Rijksoverheid*. Intern rapport Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst, 's-Gravenhage 1986

Slob, E.E., *Zwangerschap en arbeidsbelasting*. Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Voorburg 1986

6. *DE LENGTE VAN HET BEVALLINGSVERLOF NADER BEKEKEN*

J.J. Siegers en L.A.H.M. Smit

Inleiding

In het kader van onderzoek dat door het NIA in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgevoerd, is eind 1985 een landelijke, representatieve enquête gehouden onder moeders met een kind in de leeftijd van 0 t/m 1 jaar. Van de bevindingen is door Van Amstel c.s. uitvoerig verslag gedaan.¹ Op een van de onderdelen van dat verslag wordt in deze bijdrage nader ingegaan, te weten de lengte van het bevallingsverlof van vrouwen die tijdens de zwangerschap in loondienst werkzaam waren en na de bevalling het werk weer hebben hervat. Nader inzicht in de determinanten van de lengte van het bevallingsverlof is onder meer gewenst nu de lengte van dit verlof ook vanuit het beleid ter discussie wordt gesteld.² Daartoe wordt in deze bijdrage onder meer onderzocht in hoeverre de lengte van het bevallingsverlof verschilt tussen vrouwen met verschillende achtergrondkenmerken. Deze achtergrondkenmerken betreffen persoonsgebonden factoren (leeftijd, aantal reeds aanwezige kinderen en dergelijke) en factoren die betrekking hebben op de werkplek (bedrijfssector en dergelijke). Aldus kan worden gezien in hoeverre, indien gewenst, het zin heeft bij de verlofregeling met deze factoren rekening te houden.

De lengte van het bevallingsverlof wordt in deze bijdrage geanalyseerd met behulp van een multivariate statistische analyse. Met de uitdrukking "multivariaat" wordt aangegeven dat de te verklaren variabele (hier: de verlofduur) met meerdere verklarende variabelen tegelijkertijd in verband wordt gebracht. Dit in tegenstelling tot bivariate analyse waarin de te verklaren variabele (succesievelijk) aan een enkele verklarende variabele wordt gerelateerd. Wanneer het gaat om beschrijvende analyse kan het van nut zijn in plaats van of naast een multivariate ook een bivariate benadering te hantieren. Doorgaans wenst men echter ook te komen tot een interpretatie van de bevindingen in termen van verklaren. In dat geval kunnen bivariate analyses sterk misleidend werken. Een voorbeeld ter illustratie. In een onderzoek naar de determinanten van de arbeidsmarktparticipatie van jonge gehuwde vrouwen³ wees een bivariate analyse uit dat de participatie daalde naarmate de vrouwen ouder waren. Een multivariate analyse toonde echter aan dat tussen participatie en leeftijd in het geheel geen verband bleek te bestaan wanneer werd gecontroleerd voor de aanwezigheid van jonge kinderen in het gezin. Kennelijk weerspiegelde de factor leeftijd in de bivariate analyse de invloed van een andere factor, te weten de genoemde aanwezigheid van jonge kinderen. Omgekeerd kunnen ook effecten van variabelen in bivariate analyses worden verhuld door de storende invloed van andere variabelen; in dergelijke gevallen treedt de zelfstandige invloed van eerstgenoemde variabelen pas via een multivariate analyse aan het licht. In de uitgevoerde analyse ter verklaring van de duur van het bevallingsverlof wordt de te verklaren variabele met negen verklarende variabelen tegelijkertijd in verband

gebracht. Daarenboven wordt de kans op werkhervatting op elk tijdstip in verband gebracht met de tot aan dat tijdstip bestaande verlofduur van degenen die hun verlof tot dan toe nog niet hebben beëindigd. Aldus kan worden gezien of sprake is van positieve duurafhankelijkheid (de kans op werkhervatting neemt toe naarmate het verlof langer duurt) of van negatieve duurafhankelijkheid (de kans op werkhervatting neemt af naarmate het verlof langer duurt). In de derde plaats wordt in de analyse rekening gehouden met het effect van niet geobserveerde kenmerken van de respondenten.

Methode en model

De verklaring van de verlofduren zou kunnen plaatsvinden via een multivariate regressieanalyse met de verlofduur als de te verklaren variabele. Een dergelijke aanpak laat echter niet toe inzicht te verwerven in het al dan niet optreden van duurafhankelijkheid. Daarom wordt in de statistische analyse van duren een andere aanpak gekozen.⁴ De verdeling van de verlofduren kan worden gekarakteriseerd door middel van hetgeen in de Angelsaksische literatuur bekend staat als de "hazard rate" en in deze bijdrage zal worden aangeduid met de term beëindigingskans. De beëindigingskans op een bepaald tijdstip is gelijk aan de kans dat het verlof wordt beëindigd, gegeven het feit dat het verlof tot op dat moment nog niet is beëindigd.⁵ Zo kan bijvoorbeeld voor degenen van wie het verlof reeds negen weken heeft geduurd, worden berekend wat de kans is dat het verlof in de tiende week wordt beëindigd. De verklaring van de verdeling van de verlofduren vindt plaats via een analyse van de beëindigingskans. Deze kans wordt opgevat als het product van drie functies: een functie die de invloed van de geobserveerde heterogeniteit weergeeft, een functie die de duurafhankelijkheid meet en een functie voor de niet geobserveerde heterogeniteit.

De geobserveerde heterogeniteit heeft betrekking op de verschillen tussen de onderscheiden respondenten zoals die verschillen samenhangen met de kenmerken van deze respondenten. In de onderhavige analyse gaat het om de navolgende in dit onderzoek geobserveerde kenmerken: geboorteland, leeftijd, aantal (reeds aanwezige) kinderen, opleiding, wekelijkse arbeidsduur, beroepsklasse, bedrijfssector, urbanisatiegraad van de woongemeente en werkloosheid in de provincie waarin de respondent woont. Conform hetgeen gebruikelijk is, wordt de beëindigingskans via een exponentiële functie afhankelijk gesteld van de genoemde kenmerken.⁶

Voor de functie die de duurafhankelijkheid meet, wordt hier een gangbare verdelingsfunctie gehanteerd, te weten de Gompertz-functie.⁷

Tenslotte dient de niet geobserveerde heterogeniteit in het model te worden opgenomen. Het tot nu toe geformuleerde model is namelijk deterministisch van aard: gegeven de waarden van de geobserveerde kenmerken en gegeven de duurafhankelijkheid,⁸ ligt voor iedere respondent de waarde van de beëindigingskans vast. In werkelijkheid zal de feitelijke beëindigingskans van de aldus berekende waarde afwijken. Aan het model dient daarom een storingsterm te worden toegevoegd. De storingsterm representeert aldus het gezamenlijke effect van ontbrekende relevante kenmerken, van meetfouten in de opgenomen kenmerken en van inherente toevalselementen in het menselijk gedrag.⁹ In deze bijdrage wordt het accent gelegd op eerstgenoemde

oorzaak. Het betreft niet geobserveerde kenmerken zoals psycho-sociale variabelen en gezondheidsvariabelen. Het optreden van meetfouten is immers met name relevant waar het de operationalisering betreft van moeilijk meetbare theoretische grootheden in empirische variabelen en daarvan is bij de hier opgenomen kenmerken nauwelijks tot geen sprake. Het leggen van de nadruk op de derde oorzaak, leidt tot gemakzucht: grote afwijkingen tussen berekende en feitelijk waargenomen waarden van het te verklaren verschijnsel worden maar al te snel toegeschreven aan toevalselementen in het menselijk gedrag in plaats van dat wordt getracht het model te verbeteren door het opnemen van nieuwe, mogelijk relevante variabelen. In deze bijdrage wordt ook voor de storingsterm een exponentiële functie gehanteerd, waarbij voor de verdeling van deze storingsterm de goed hanteerbare, relatief flexibele gammaverdeling wordt gespecificeerd.¹⁰ Het aldus geformuleerde model staat bekend als het "proportional hazard model".¹¹

Resultaten

De empirische analyse heeft betrekking op 756 vrouwen die tijdens de zwangerschap in loondienst werkzaam waren, na een bevallingsverlof van zes weken of langer hun werk hadden hervat¹² en waarvoor alle benodigde gegevens voorhanden waren. Als duur van het bevallingsverlof is steeds gehanteerd de feitelijke duur in weken minus zes weken. Het betreft derhalve de extra duur van het bevallingsverlof in weken na afloop van de wettelijke verlofduur van zes weken. In tabel 1 zijn de gemiddelde waarden weergegeven van de variabelen die zijn gebruikt bij de schatting van het "proportional hazard model" ter verklaring van de duur van het bevallingsverlof. De extra duur van het bevallingsverlof blijkt iets langer dan de wettelijke verlofduur, namelijk bijna $6\frac{1}{2}$ week. Voor de vrouwen die tijdens de zwangerschap in loondienst werkzaam waren en na hun bevallingsverlof hun werk hebben hervat, is de verlofduur derhalve gemiddeld ruim twee maal zo lang als de wettelijke verlofduur. Blijkens tabel 1 is de gemiddelde leeftijd van de betrokken vrouwen ruim 29 jaar en bedraagt het werkloosheidspercentage in de provincie waarin de respondent woont gemiddeld ruim vijftien. De overige in tabel 1 vermelde getallen geven de fractie aan die de betreffende categorie vormt in het totaal van de in het onderzoek betrokken vrouwen. Zo blijkt 92% van deze vrouwen te zijn geboren in Nederland en 8% in het buitenland.

De resultaten van de schatting van het model zijn vermeld in tabel 2. De eerste kolom heeft betrekking op een schatting van een simpele versie van het model en wel van het model dat resulteert wanneer wordt verondersteld dat zowel duurafhankelijkheid als niet geobserveerde heterogeniteit ontbreken.¹³ Bij de interpretatie van de uitkomsten dient te worden bedacht dat de te verklaren variabele wordt gevormd door de beëindigingskansen. Een positieve coëfficiënt betekent derhalve een grotere kans op beëindiging van het verlof en dus een kortere verlofduur. Evenzo duidt een negatieve coëfficiënt op een langere verlofduur. In de gehanteerde steekproef blijkt het bevallingsverlof van vrouwen die Nederland als *geboorteland* hebben iets korter dan dat van vrouwen die in het buitenland zijn geboren. Het verschil is echter niet significant. Dit laatste betekent dat het al dan niet in Nederland geboren zijn kennelijk niet bijdraagt aan de lengte van het bevallingsverlof. Het effect van de *leeftijd* van de vrouw op de beëin-

digingskans blijkt positief, dat wil zeggen dat het bevallingsverlof korter duurt naarmate de vrouw ouder is. Ook dit effect is evenwel niet significant. Het aantal bij de aanvang van de zwangerschap *reeds aanwezige kinderen* heeft een gedifferentieerde invloed. Het blijkt voor de beëindigingskans en dus voor de duur van het bevallingsverlof niet uit te maken of het verlof een eerste kind betreft, dan wel dat de vrouw reeds een kind had of drie of meer kinderen. Wanneer de vrouw echter al twee kinderen had en het bevallingsverlof een derde kind betreft, dan blijkt sprake van een significant kleinere beëindigingskans en derhalve een significant langere verlofduur.¹⁴ Wat betreft de opleiding van de vrouw wordt gevonden dat vrouwen met een *opleiding* op lager of op uitgebreid lager niveau een significant grotere beëindigingskans en derhalve een significant kortere duur van het bevallingsverlof kennen dan vrouwen met een hogere opleiding. De onderlinge verschillen tussen vrouwen met respectievelijk middelbaar, hogere beroeps- en universitair onderwijs zijn daarentegen niet significant. De resultaten voor de gemiddelde *wekelijkse arbeidsduur* na beëindiging van het bevallingsverlof geven aan dat vrouwen met een baan van minder dan vijftien uur per week de kleinste beëindigingskans en derhalve de langste verlofduur kennen. De verschillen met elk van de overige onderscheiden arbeidsduurklassen zijn significant. De grootste beëindigingskans en derhalve de kortste verlofduur komt voor bij de vrouwen met een baan met een wekelijkse arbeidsduur in de klasse van 33-39 uur. Voor deze klasse geldt dat de verschillen met de klassen van minder dan 15 uur en van 25-32 uur significant zijn. In de analyse zijn vijf *beroepsklassen* onderscheiden. Vrouwen die behoren tot de klasse van de wetenschappelijke en andere vakspecialisten, kunstenaars, beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies kennen een verlofduur die niet significant korter is dan die van vrouwen in een administratieve functie, maar die wel significant korter is dan die van vrouwen in een dienstverlenende functie. Met betrekking tot de *bedrijfssectoren* waar de vrouwen werkzaam zijn, kan worden geconstateerd dat vrouwen bij de semi-overheid een significant langere verlofduur kennen dan vrouwen die elders werkzaam zijn. Het gemaakte onderscheid naar *urbanisatiegraad* leert dat de beëindigingskans kleiner en dus de verlofduur langer is naarmate de vrouw in een meer verstedelijkt gebied woont. Daarbij is het verschil in verlofduur tussen enerzijds vrouwen in plattelandsgemeenten en anderzijds vrouwen in verstedelijkte plattelandsgemeenten en in gemeenten met een stedelijk karakter significant, terwijl het verschil in verlofduur tussen de laatstgenoemde twee categorieën dat niet is. Tenslotte blijkt dat hoe hoger het *werkloosheidspercentage* is in de provincie waarin de vrouw woont, hoe kleiner de beëindigingskans en derhalve hoe langer de duur van het bevallingsverlof. Het verband is echter niet significant.

Blijkens de in tabel 2 vermelde waarde van de gekwadrateerde correlatiecoëfficiënt wordt de beëindigingskans¹⁵ slechts voor een klein deel, te weten drie à vier procent, door de in het model opgenomen verklarende variabelen verklaard.¹⁶ Dit wettigt het vermoeden dat er nog andere factoren zijn dan die welke thans in beschouwing zijn genomen, die aan de verklaring van de lengte van het bevallingsverlof kunnen bijdragen.

De vraag rijst in hoeverre de in het bovenstaande weergegeven resultaten ongewijzigd blijven wanneer in het model de mogelijkheid van duurzaamheid en de mogelijkheid van niet geobserveerde heterogeniteit wordt toe-

gelaten. Een eerste aanwijzing voor de invloed van niet in beschouwing genomen kenmerken op de lengte van het bevallingsverlof kan worden verkregen op basis van de zojuist besproken analyse. De verklaringsgraad van deze analyse, waarin het bevallingsverlof uitsluitend uit geobserveerde kenmerken wordt verklaard, blijkt immers slechts gering. In kolom 2 van tabel 2 staan de resultaten die worden verkregen wanneer de proef op de som wordt genomen, dat wil zeggen de resultaten van het model waarin zowel rekening wordt gehouden met geobserveerde heterogeniteit, met duurzaamheidsafhankelijkheid, als met niet geobserveerde heterogeniteit. De eerste belangrijke constatering is dat de geobserveerde kenmerken geen enkele zelfstandige rol lijken te vervullen: geen van de bij de geobserveerde kenmerken behorende coëfficiënten is significant. Dit houdt in dat kennelijk geen van deze kenmerken bijdraagt aan de lengte van het bevallingsverlof. Aldus worden de resultaten van het eerder besproken model waarin duurzaamheidsafhankelijkheid en niet geobserveerde heterogeniteit waren uitgesloten, ernstig in twijfel getrokken. Voor duurzaamheidsafhankelijkheid en niet geobserveerde heterogeniteit worden daarentegen zeer significante effecten gevonden. Er blijkt sprake van een positieve duurzaamheidsafhankelijkheid. Dat wil zeggen dat de kans op werkhervatting van degenen die hun verlof tot dan toe nog niet hebben beëindigd, toeneemt naarmate het verlof langer duurt. Het feit dat het verlof al lang duurt, vergroot kennelijk de kans dat de vrouw besluit haar werk te hervatten. In overeenstemming met het resultaat van de eerder besproken toets geeft kolom 2 van tabel 2 aan dat sprake is van een zeer significante invloed van niet geobserveerde kenmerken. Blijkens de waarde van de gekwadrateerde correlatiecoëfficiënt levert de combinatie van duurzaamheidsafhankelijkheid en niet geobserveerde heterogeniteit een verklaringsgraad van 42%. Zowel vanuit oogpunt van wetenschappelijke verklaring als vanuit oogpunt van beleid ligt het in de rede in een andere richting naar verklarende variabelen te zoeken dan de thans gehanteerde geobserveerde kenmerken. Hierbij kan worden gedacht aan de psycho-sociale variabelen (waaronder die betreffende de partnerrelatie) en gezondheidsvariabelen uit het onderzoek van Kleiverda en Slot-Andersen en het onderzoek van Van Vonderen en Zeeuwen, waarover elders in deze bundel wordt gerapporteerd.

Conclusies

1. Verschillen tussen vrouwen in de duur van het bevallingsverlof kunnen niet worden verklaard uit verschillen in geboorteland, leeftijd, aantal reeds aanwezige kinderen, opleiding, wekelijkse arbeidsduur, beroepsklasse, bedrijfssector, urbanisatiegraad van de woongemeente en werkloosheid in de provincie waarin de vrouw woont. Een eventuele differentiatie van de verlofduur naar een of meer van deze kenmerken heeft derhalve geen zin. De algemene conclusie dat voor ruim de helft van de vrouwen die tijdens de zwangerschap in loondienst werkzaam zijn en na het bevallingsverlof hun werk hervatten, het wettelijke bevallingsverlof te kort is,¹⁷ geldt ongeacht verschillen in bovengenoemde kenmerken.
2. Er is sprake van een positieve duurzaamheidsafhankelijkheid. Het feit dat het verlof al lang duurt, vergroot kennelijk de kans dat de vrouw besluit haar werk te hervatten.
3. De gevonden zeer sterke invloed van in het onderzoek niet geobserveerde

kenmerken onderstreept het belang van analyses waarin wordt getracht de duur van het bevallingsverlof te verklaren uit psycho-sociale variabelen (waaronder die betreffende de partnerrelatie) en gezondheidsvariabelen.

Noten

1. R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: Een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.
2. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Adviesaanvraag inzake verlenging en flexibilisering zwangerschaps- en bevallingsverlof*, Den Haag, 16 juli 1987.
3. J.J. Siegers, Labour force participation of married women under 35 years of age in the Netherlands, in: H.G. Moors e.a. (red.), *Population and family in the Low Countries*, II, Leiden, 1978.
4. Een tweede reden is dat slechts dan op adequate wijze ook duren in de analyse kunnen worden betrokken die op het tijdstip van meting nog onvoltooid zijn. Het onderhavige onderzoek heeft echter uitsluitend betrekking op voltooide duren.
5. Strikt genomen: de beëindigingskans op tijdstip t is de conditionele kans dat het verlof eindigt in het interval $[t, t+dt)$, gegeven dat het verlof vóór het bereiken van tijdstip t niet is beëindigd.
6. Dat wil zeggen: $h(t) = \exp(\beta x)$ met $h(t)$ = beëindigingskans, x = vector van geobserveerde kenmerken en β = vector van coëfficiënten.
7. Dat wil zeggen: $h(t) = \exp(\alpha t)$ met $\alpha < 0$ in geval van negatieve duurafhankelijkheid en $\alpha > 0$ in geval van positieve duurafhankelijkheid. Aldus resulteert: $h(t) = (\exp(\beta x))(\exp(\alpha t))$.
8. Dat wil zeggen gegeven de waarde van de parameter α in de in voetnoot 7 vermelde Gompertz-functie.
9. Zie voor een toegankelijke uiteenzetting A.P.J. Abrahamse, *Wiskunde en statistiek. Gereedschap voor de econometrie* 1, Rotterdam, 1970, blz. 21-23.
10. Aldus resulteert $h(t) = (\exp(\beta x))(\exp(\alpha t))(\exp(\epsilon))$ met $\exp(\epsilon)$ is gamma-verdeeld met gemiddelde één en variantie σ^2 .
11. In het "proportional hazard model" hangt de verhouding van de beëindigingskansen van elk willekeurig tweetal personen niet af van de verstreken verlofduur.
12. De 3% vrouwen met een verlofduur korter dan zes weken zijn buiten beschouwing gelaten evenals de 2% vrouwen die ten tijde van het interview hun werk nog niet hadden hervat.
13. Dat wil zeggen dat is aangenomen dat $(\exp(\alpha t)) = (\exp(\epsilon)) = 1$.
14. In dit verband zij erop gewezen dat ook uit ander empirisch onderzoek een bijzondere positie blijkt voor derde kinderen; zie J.J. Siegers, *Arbeidsaanbod en kindertal*, Dissertatie, Rijksuniversiteit Groningen, 1985, blz. 267-270, J.J. Siegers, *New evidence on Willis' theory of fertility*, Paper presented at the Annual Meeting of the European Society for Population Economics, Rotterdam, 18-19 september 1987 en J.J.

model van Willis, *Maandstatistiek van de Bevolking*, februari 1989, blz. 12-21.

15. Strikt genomen de variantie van de beëindigingskans.
16. Zie voor de berekening van de pseudo- R^2 D. McFadden, The measurement of urban travel demand, *Journal of Public Economics*, 1974. Zie voor het feit dat een dergelijke kleine R^2 niet ongebruikelijk is voor analyses op basis van individuele waarnemingen Siegers, a.w., 1985, blz. 265-267.
17. Van Amstel, a.w., blz. 44.

Tabel 1 Gemiddelde waarden en standaarddeviaties van de gebruikte variabelen

Variabele	Gemiddelde
Duur extra bevallingsverlof in weken na afloop van wettelijke verlofduur van zes weken	6,4
Geboorteland	
Nederland	0,92
Buitenland	0,08
Leeftijd	29,6
Aantal bij de aanvang van de zwanger- schap reeds aanwezige kinderen	
0	0,61
1	0,29
2	0,08
3 of meer	0,02
Opleiding	
Lager en uitgebreid lager	0,16
Middelbaar	0,40
Hoger beroeps	0,38
Universitair	0,06
Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in uren, na beëindiging van het verlof	
minder dan 15	0,35
15-24	0,42
25-32	0,10
33-39	0,04
40 of meer	0,08
Beroepsklasse	
Wetenschappelijk e.a. vakspecia- listen, kunstenaars, beleid- voerende en hogere leiding- gevende functies	0,52
Administratieve functies	0,24
Commerciële functies	0,05
Dienstverlenende functies	0,16
Agrarische beroepen, vissers e.d., ambachts-, industrie-, transportberoepen en verwante functies	0,03
Bedrijfssector	
Overheid	0,45
Semi-overheid	0,25
Bedrijfsleven	0,30
Urbanisatiegraad van de woongemeente ^a	
Plattelandsgemeenten	0,09
Verstedelijkte plattelandsgemeenten	0,32
Gemeenten met een stedelijk karakter	0,58
Werkloosheidspercentage in de provincie ^b waarin de respondent woont	15,8

a) Volgens indeling van het CBS; zie CBS, *Typologie van de Nederlandse gemeenten naar urbanisatiegraad*, Den Haag, 1983.

b) Ontleend aan Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage arbeidsmarkt 1986*, Den Haag, 1986, blz. 44.

Tabel 2 Resultaten van schatting van "proportional hazard model" ter verklaring van de duur van het bevallingsverlof.

Verklarende variabelen	Coëfficiënten (t-waarden)	
Constante	-1,27* (2,7)	3,84* (2,5)
Geboorteland		
Nederland	0,23 (1,5)	0,22 (0,4)
Buitenland	-	-
Leeftijd	0,02 (1,4)	-0,02 (0,7)
Aantal bij de aanvang van de zwangerschap reeds aanwezige kinderen		
0	-	-
1	-0,09 (1,0)	0,53 (1,5)
2	-0,38* (2,6)	0,33 (0,6)
3 of meer	0,18 (0,7)	0,86 (1,0)
Opleiding		
Lager en uitgebreid lager	-	-
Middelbaar	-0,53** (4,4)	0,05 (0,1)
Hoger beroeps	-0,66** (5,3)	0,01 (0,0)
Universitair	-0,43* (2,1)	0,14 (0,2)
Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in uren, na beëindiging van het verlof		
minder dan 15	-	-
15-24	0,74** (8,1)	0,23 (0,7)
25-32	0,56** (3,9)	-0,18 (0,3)
33-39	1,15** (5,5)	0,27 (0,3)
40 of meer	0,98** (6,3)	0,49 (0,9)

vervolg tabel 2

Verklarende variabelen	Coëfficiënten (t-waarden)	
Beroepsklasse		
Wetenschappelijke e.a. vak- specialisten, kunstenaars, beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	-	-
Administratieve functies	-0,18 (1,9)	0,09 (0,3)
Commerciële functies	-0,10 (0,5)	0,42 (0,6)
Dienstverlenende functies	-0,39* (3,2)	0,05 (0,1)
Agrarische beroepen, vissers e.d., ambachts-, industrie-, transport- beroepen en verwante functies	-0,26 (1,2)	-0,11 (0,1)
Bedrijfssector		
Overheid		
Semi-overheid		
Bedrijfsleven		
Urbanisatiegraad van de woongemeente		
Plattelandsgemeenten	-	-
Verstedelijkte plattelandsgemeenten	-0,52** (3,5)	-0,39 (0,8)
Gemeenten met een stedelijk karakter	-0,74** (5,3)	-0,67 (1,4)
Werkloosheidspercentage in de provincie waarin de respondent woont	-0,02 (1,3)	-0,01 (0,1)
Duurafhankelijkheid (α)		0,86** (9,8)
Niet geobserveerde heterogeniteit (σ^2)		9,50** (14,2)
Loglikelihood	-2077,92	-1256,96
Pseudo-R ²	0,04	0,42
Aantal waarnemingen	756	756

** = significant op 1%-niveau; * = significant op 5%-niveau.

7. TERUGKIJKEN OP HET BEVALLINGSVERLOF

M. van Vonderen en O. Zeeuwen

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de ervaringen van 122 vrouwen besproken die na de bevalling van hun eerste kind zijn blijven werken.* Aan de orde komen het verlof vóór en na de bevalling en factoren die mogelijk van invloed zijn op de feitelijke en gewenste duur van de totale verlofperiode. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen factoren die aan een persoon en factoren die aan de omgeving kunnen worden toegerekend.

De vrijheid om tegelijkertijd twee belangrijke maatschappelijke rollen te vervullen (werken en moederschap) bestaat in Nederland voor vrouwen nog niet zo lang. Het betekent een doorbraak in het stereotype denken over de sociale rol van vrouwen (Huismans, 1983). Deze "vrijheid" gaat vooraf aan de realisering van een deel van het emancipatiebeleid van de regering: het is de bedoeling dat na 1991 vrouwen van 18 jaar en ouder voor zichzelf de kost (kunnen) verdienen. Alleen met heel jonge kinderen in huis zullen vrouwen, in geval van een onvoldoende gezinsinkomen, worden vrijgesteld van de verplichting tot het verwerven van een eigen inkomen uit arbeid. Overigens heeft zo'n werkonderbreking geen gunstig effect op de beroepsloopbaan en daarom doen vrouwen die een beroeps carrière wensen er goed aan net als mannen hun betaalde arbeid in de toekomst aan te houden, ook na de geboorte van hun kinderen (Van Vonderen en Zeeuwen, 1987).

"Werken" is dus in de toekomst niet alleen weggelegd voor vrouwen die daarvoor genoeg zin en energie over hebben, maar voor alle vrouwen. Des te belangrijker wordt het te letten op de voorzieningen die het werken, vooral in de periode dat er kleine kinderen in huis zijn, mogelijk maken.

Eén van die voorzieningen betreft de huidige zes weken zwangerschaps- en bevallingsverlof (alleen het onderwijs kent een langere periode zwangerschapsverlof). In vergelijking met de regelingen in andere West-Europese landen is in Nederland de periode van het bevallingsverlof minimaal.

De lengte van het bevallingsverlof is gebaseerd op de medische veronderstelling dat het lichaam die periode nodig heeft om zich in fysiologisch opzicht geheel te herstellen. Als de toestand dan nog niet "normaal" is, heet de vrouw ziek en kan zij ziekteverlof opnemen. Toch is algemeen bekend dat zes weken bevallingsverlof erg kort is. Een baby krijgen is niet alleen een fysiek verschijnsel, er vindt ook op psychisch gebied nogal wat plaats. Hoe ervaren vrouwen zelf het bevallingsverlof?

In dit onderzoek zijn vrouwen betrokken die in 1985 hun eerste baby kregen

** Dit onderzoek werd gesteund door de Stichting Sociaal-Culturele Wetenschappen, die wordt gesubsidieerd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (N.W.O.)*

en die zich hadden voorgenomen na de bevalling minimaal 15 uur in de week te blijven werken. De data werden verzameld op vier tijdstippen: eenmaal kort voor de bevalling en drie maal erna. De gegevens van 122 vrouwen waren geschikt voor data-analyse (Van Vonderen en Zeeuwen, 1987).

Over het bevallingsverlof zijn vooral op het tweede meetmoment gegevens verzameld, toen de baby bijna drie maanden oud was en de moeders al weer twee tot vier weken aan het werk waren.

De onderzoeksgroep

In vergelijking met de Nederlandse bevolking telt de onderzoeksgroep veel hoog opgeleide vrouwen (65% op het niveau van HBO/WO). Zij krijgen hun eerste kind gemiddeld op een latere leeftijd dan in Nederland, ook gemiddeld, gebruikelijk is. De jongste vrouw in het onderzoek is 24 jaar oud, de oudste 39 jaar; de gemiddelde leeftijd is 30 jaar terwijl in 1985 de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in Nederland hun eerste kind kregen 26¹/₂ jaar was (Maandstatistiek van de Bevolking 34, 11, november 1986).

De vrouwen verdienen meestal een heel redelijk salaris, net als hun partners; van het gezamenlijke inkomen kunnen zij bijna allemaal goed rondkomen.

Voor de bevalling werken 74 vrouwen minstens vier dagen in de week; na de bevalling hebben nog maar 23 vrouwen zoveel uren betaalde arbeid: de anderen zijn korter gaan werken. De vrouwen zijn verspreid over een kleiner aantal beroepen dan hun partners met daarbinnen een accent op het onderwijs en de gezondheidszorg. Gemiddeld hebben zij al tien jaar betaald werk.

Voor de meeste vrouwen is het werk belangrijk tot zeer belangrijk: niet zo zeer vanwege de materiële opbrengsten zoals geld en financiële onafhankelijkheid, maar vooral vanwege de sociale contacten, het werk zelf en de ontlooiingsmogelijkheden.

De partners van de vrouwen ondersteunen het doorwerken na de bevalling niet alleen met woorden, maar ook met daden. In vergelijking met uitkomsten van landelijk tijdsbudgetonderzoek (Knulst en Schoonderwoerd, 1983) zijn de partners meer dan gebruikelijk betrokken bij huishoudelijke taken: het huishouden wordt als een gezamenlijke verantwoordelijkheid gezien en dat wordt later voortgezet bij de babyverzorging.

De onderzoeksgroep kan niet afgeschilderd worden als een groep overbelaste vrouwen: integendeel. De vrouwen vermeldde gedurende het onderzoek relatief weinig lichamelijke en psychische klachten en vonden de combinatie van werken en moederschap over het algemeen niet te zwaar.

Vóór de bevalling hadden de meeste vrouwen zich al goed voorbereid op de extra belasting die zij zouden hebben te dragen als zij weer aan het werk zouden zijn. Veel vrouwen gingen om die belasting aan te kunnen na de bevalling minder uren werken. Het is opmerkelijk dat er maar weinig werkgevers waren die de gevraagde deeltijdarbeid niet toestonden.

Hoe heeft deze goed toegeruste groep vrouwen het bevallingsverlof ervaren?

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof

In het volgende worden de gegevens besproken die betrekking hebben op de verlofperiode rond de bevalling. Allereerst is gevraagd naar de werkelijke duur van het zwangerschaps- en het bevallingsverlof. Daarna is de vraag gesteld of de vrouwen deze periode als te lang, te kort of als juist genoeg hebben ervaren. Als zij liever korter of langer verlof hadden gehad is van beide periodes geregistreerd hoe lang zij daarvan het verlof wensten.

Tabel 1 *Feitelijk en gewenst zwangerschapsverlof (weken)*

	gewenst verlof					totaal
	≤ 4 w.	5-6 w.	7-8 w.	> 8 w.	??	
feitelijke duur						
≤ 4 weken	11	6	0	1	1	19
5 - 6 weken	18	20	3	5	0	46
7 - 8 weken	6	13	3	3	0	25
> 8 weken	3	10	6	12	1	32
totaal	38	49	12	21	2	122

Uit tabel 1 blijkt dat iets meer dan de helft van de vrouwen zes weken of korter *zwangerschapsverlof* heeft gehad. Deze feitelijke duur is voor 49 vrouwen ook de periode die zij wenselijk achtten; 38 vrouwen verkiezen zelfs nog een korter verlof dan daar thans officieel voor vast staat. Zij menen genoeg te hebben aan vier weken of minder. Hierbij maken sommige vrouwen de aantekening dat een kort verlof bij de komst van de eerste baby wel wat makkelijker zal uitpakken dan wanneer er al een of meer kinderen geboren zijn. Nu hadden zij tijdens het zwangerschapsverlof de handen vrij om in alle rust de nodige voorbereidingen te treffen.

Er zijn 33 vrouwen die een uitbreiding wensen van de wettelijke regeling van het zwangerschapsverlof; 24 van deze vrouwen hebben ook 7 weken of meer verlof gehad.

Het *bevallingsverlof* dient voor het herstel van de moeder en het op gang komen van het gezinsleven met een baby. Op een enkele uitzondering na vonden de vrouwen een verlof van zes weken na de bevalling veel te kort. Tabel 2 laat zien dat 22 vrouwen zes weken of minder verlof na de bevalling hebben genomen. De andere vrouwen hebben de wettelijk toegestane zes weken uitgebreid met vakantie- en/of ziekteverlof.

Over de uiteindelijke duur van hun eigen verlof zei bijna de helft van de vrouwen (56) wel tevreden te zijn, maar een bijna even grote groep vrouwen vond zelfs het verlengde verlof nog te kort. Slechts drie vrouwen vonden hun verlof te lang duren.

De preciese wensen met betrekking tot de duur variëren (tabel 2), maar de voorkeur van 75 vrouwen gaat uit naar een bevallingsverlof van 11 weken of

meer. Enkelen betrekken in hun wens de mogelijkheid van een (onbetaald) verlof van zes maanden tot een jaar. Er zijn maar zeven vrouwen die de periode van zes weken thuis na de bevalling lang genoeg vinden.

Tabel 2: *Feitelijk en gewenst bevallingsverlof (in weken)*

	gewenste duur						totaal
	≤6w.	.7-8w.	9-10w.	11-12w.	>12w.	??	
feitelijke duur							
≤ 6 weken	4	3	8	6	1	0	22
7 - 8 weken	1	7	3	13	3	1	28
9 - 10 weken	2	3	8	11	7	0	31
11 - 12 weken	0	1	2	15	6	0	24
> 12 weken	0	0	1	3	10	0	14
geen werk	0	0	1	0	0	2	3*
totaal	7	14	23	48	27	3	122

* 3 vrouwen hebben na de bevalling ontslag genomen

Wanneer de uiteindelijke duur van het meestal verlengde bevallingsverlof vergeleken wordt met de gewenste duur van dat verlof, blijken 61 vrouwen te pleiten voor een langer verlof dan zij zelf gehad hebben. In totaal komt bij 44 vrouwen de feitelijke duur van het verlof overeen met de voorkeur voor de duur, maar van deze vrouwen zijn er slechts vier die feitelijk binnen de marge van het wettelijk toegestane bevallingsverlof zijn gebleven en die dat kennelijk ook voldoende vonden. Van de 13 vrouwen die eventueel wel minder langdurig bevallingsverlof wensten dan zijzelf gehad hadden, zijn er slechts drie die maximaal zes weken genoeg vonden: de tien anderen dachten toch wel aan 7 tot 12 weken verlof.

Redenen voor een langer bevallingsverlof

De geboorte van de eerste baby doorbreekt het bestaande levenspatroon volledig. Een veel gehoorde opmerking is dan ook dat de vrouwen zich juist die eerste weken enorm moeten leren aanpassen aan het ritme van de baby. Die gewinning vergt nogal wat tijd. Bij de meeste vrouwen ontstaat pas na een week of acht het idee weer aan andere dingen toe te komen dan alleen maar de baby verzorgen. De gedachte na zes weken aan het werk te moeten gaan was daarmee onverenigbaar. Veel vrouwen hadden zich daar ook lichamelijk nog niet toe in staat gevoeld.

Vooraf in de eerste periode direct na de bevalling voelen de vrouwen zich nog snel moe en lichamelijk niet hersteld. De baby vraagt nog veel aandacht. Door de late avond- en de vroege ochtendvoeding is er weinig gelegenheid om slaapttekort in te halen. Als de moeders zich dan ook nog op het werk zouden moeten concentreren, zou de belasting te groot worden. Op grond van de ervaringen die zij hebben opgedaan met de duur van hun ei-

gen herstelperiode na de bevalling pleiten de vrouwen dan ook voor verlenging van het bevallingsverlof.

De meest gehoorde argumenten om het verlof na de bevalling te verlengen zijn: de periode van zes weken is te kort om je aan het nieuwe leven aan te passen (68 keer); de moeder voelt zich nog niet fit genoeg (45 keer); de baby vraagt nog te veel aandacht (36 keer); een langer verlof komt het geven van borstvoeding ten goede (31 keer).

De meeste moeders wensen de baby in de eerste levensmaanden borstvoeding te geven. Veel vrouwen beschouwen drie maanden als een gewenst tijdsbestek daarvoor. Daarna kan worden overgeschakeld op flesvoeding of een combinatie van borst- en flesvoeding als de werktijden daartoe de mogelijkheid geven. Na drie maanden is ook het aantal voedingen meestal zodanig verminderd dat met enige aanpassing de voeding buiten werktijden kan plaatsvinden. Diegenen die afkolgen tijdens werkuren hoeven die handeling dan minder te verrichten. Ook al wordt borstvoeding 31 maal als argument genoemd om het bevallingsverlof te verlengen, toch blijkt niet dat vrouwen die borstvoeding geven ook in werkelijkheid een langere periode verlof hebben gehad: het wettelijk toegestane verlof wordt door deze vrouwen zelfs met minder ziekte- en vakantiedagen uitgebreid dan door vrouwen die geen borstvoeding geven. In het volgende komen wij hierop nog terug.

De wens tot uitbreiding van het verlof

"Werken" is voor de meesten van de 122 vrouwen die betrokken waren in dit onderzoek van groot belang. Zij brachten dat tot uitdrukking door zo lang mogelijk door te werken: 89 vrouwen bleven binnen de grenzen van het officiële zwangerschapsverlof. Daarvan werkten er 31 in het onderwijs. Toch wenste ruim een kwart (33) nog een langer *zwangerschapsverlof*. De overgrote meerderheid (112) wenste daarentegen een langer *bevallingsverlof* dan nu wettelijk geregeld is. Hoe zal dat zijn bij vrouwen voor wie betaald werk eerder een plicht is dan een vrije keuze? Deze vraag kan niet beantwoord worden met behulp van de gegevens uit dit onderzoek. Het is wel mogelijk na te gaan of kenmerken waarin de vrouwen verschillen, van invloed zijn op de feitelijke en gewenste verlofperiode.

Er kunnen twee soorten kenmerken worden onderscheiden die verschillen in verlof zouden kunnen veroorzaken: persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken. Persoonlijkheidskenmerken hebben hier betrekking op de gesteldheid en de opvattingen van de vrouwen; omgevingskenmerken op de hulpbronnen waarover de vrouwen kunnen beschikken bij de combinatie van moederschap en betaalde arbeid. Dit onderscheid leidt tot de volgende hypothesen met betrekking tot het gewenste en feitelijke verlof:

- A: met betrekking tot enkele persoonlijkheidskenmerken:
1. naarmate vrouwen zich minder goed voelen na de bevalling, en/of
 2. naarmate vrouwen een meer traditionele moederschapsopvatting hebben, en/of
 3. naarmate het werk zelf voor de vrouwen minder belangrijk is, zullen zij langer verlof nemen en wensen.
- B: met betrekking tot enkele omgevingskenmerken:
4. naarmate de ouders meer problemen hebben met de baby-oppas, en/of

5. naarmate de bijdragen van de vader aan het huishouden geringer is, en/of
6. naarmate de moeders meer uren per week (moeten) werken dan zij wensen, zullen zij langer verlof nemen en wensen.

In de eerste hypothese is de opvatting verwerkt dat vrouwen zes weken na de bevalling misschien wel lichamelijk hersteld zijn, maar nog niet genoeg energie hebben om naast de gezinsuitbreiding de extra belasting van betaalde arbeid te kunnen opvangen. In de tweede hypothese is de opvatting verwerkt dat vrouwen de tijd nodig hebben om hun pasgeboren baby alleen te kunnen laten (Van Strien, 1988). De derde hypothese heeft betrekking op de opvatting dat ook het werk zelf van invloed is. De volgende hypothesen hebben betrekking op de hulpbronnen: de vierde gaat over de tevredenheid over de baby-oppas, de vijfde over de bijdragen van de partner ter verlichting van de traditionele taak van de huisvrouw, de zesde over de druk vanuit de werksituatie.

"Welbevinden" en duur van het verlof

Na de verlofperiode gaat het met de meeste moeders en hun kinderen goed: slechts vier moeders voelden zich als gevolg van complicaties bij de bevalling nog lang niet de oude, met de anderen ging het tamelijk goed (29) of zelfs heel goed (89). Op de vraag of zij zich na het verlof voldoende in staat voelden weer te gaan werken, antwoordden 91 vrouwen zonder meer positief. Ook al was het een extra belasting met een baby erbij te werken, meer dan de helft van de vrouwen had, eenmaal weer aan het werk, toch wel voldoende tijd om tot rust te komen (67), de anderen hebben die tijd niet (27) of in geringe mate (27).

In dit onderzoek waren wij niet alleen geïnteresseerd in een globale indruk van de gesteldheid van de vrouwen, maar daarnaast wilden we ook gedetailleerder weten of de vrouwen last hadden van klachten die in verband zouden kunnen staan met overbelasting. Om dat te meten werd een klachtenlijst samengesteld die resulteerde in een subschaal voor psychische klachten (gedepimeerdheid, lusteloosheid, moeheid, gejaagdheid, zenuwachtigheid, snel aangebrand/geïrriteerd, gevoelens van eenzaamheid) en een subschaal voor psychosomatische klachten (buikpijn, benauwdheid, zenuwpijnen, duizeligheid, maagklachten, jeuk). Per subschaal werd van elke respondent het aantal klachten genoteerd, waarvan zij in de afgelopen week en/of sinds de bevalling last had gehad: dat konden maximaal 7 psychische en 6 psychosomatische klachten zijn. Bovendien werd per subschaal een klachtenscore berekend, die werd samengesteld uit de duur en de intensiteit van de vermelde klachten. De score kon oplopen van 0 tot 1 (voor de berekening zie Van Vonderen en Zeeuwen, 1987 hoofdstuk IV).

De werkende moeders hebben over het algemeen weinig klachten te melden (tabel 3). De meest voorkomende psychische klacht is vermoeidheid: slechts 16 vrouwen zeggen daar geen last van te hebben. Een andere veel voorkomende klacht is een gevoel van gejaagdheid, 63 vrouwen hadden daar last van. Psychosomatische klachten werden maar heel weinig aangegeven: 79 vrouwen hadden nergens last van. De klachten die het meest genoemd wer-

Tabel 3 Psychische en psychosomatische klachten: aantal klachten en klachten-score (n=122)

psychische klachten				psychosomatische klachten			
aantal	(n)	score	(n)	aantal	(n)	score	(n)
geen	16	nul	16	geen	79	nul	79
een*	24	.05-.25	75	een	33	.05-.25	41
twee	33	.26-.50	25	twee	5	.26-.50	1
drie	17	.51-.75	4	drie	2	.51-.75	1
vier	13	.76-1	2	vier	2	.76-1	0
vijf	9			vijf	1		
zes	8			zes	0		
zeven	2						

*Toelichting: er zijn 24 vrouwen met één psychische klacht en 33 met één psychosomatische klacht; 75 vrouwen hebben een lage psychische klachtenscore (.05-.25) en 41 een dito psychosomatische klachtenscore.

den, waren hoofdpijn en duizeligheid (29, respectievelijk 25 maal genoemd). Hypothese 1 spreekt de voorspelling uit dat vrouwen met meer klachten een langer verlof zullen wensen en aan het officiële verlof meer vakantie- en ziekte-dagen zullen hebben toegevoegd. Om deze voorspelling te toetsen is de lengte van het verlof gecorreleerd met het aantal en de score van de lichamelijke en de psychische klachten, en ook met de antwoorden op de vragen a) voelde u zich voldoende in staat weer aan het werk te gaan?, b) hoe maakt u het nu?, c) heeft u voldoende tijd om tot rust te komen?, d) hoe is de bevalling verlopen? Bovendien is gekeken naar de samenhang tussen het geven van borstvoeding en de lengte van het verlof. De uitkomsten zijn opgenomen in tabel 4.

De analyse geeft geen significant verband aan tussen lichamelijke of psychische klachten en de *feitelijke* lengte van het verlof na de bevalling. Merkwaardig genoeg is dat verband er wel met de lengte van het verlof vóór de bevalling. Omdat de klachten geen betrekking hadden op de periode vóór de bevalling is dit een tamelijk zinloos verband dat wij hier maar laten voor wat het is.

Uit de analyse blijkt wel dat vrouwen die zich na de bevalling minder tot werken in staat voelden, meer ziekte- en vakantiedagen na de bevalling hadden opgenomen; ook vrouwen die zeiden zich nog niet zo goed te voelen, of bij wie de bevalling meer problemen had opgeleverd, hadden dat gedaan.

Het *gewenste* verlof na de bevalling hangt wel significant samen met een van de twee soorten specifieke klachten, daarnaast ook weer met het antwoord op de vraag hoe 't gaat, met het gevoel weer voldoende in staat te zijn om te werken, maar niet met het verloop van de bevalling. Het is interessant te zien dat het verloop van de bevalling weliswaar het aantal feitelijke verlofdagen beïnvloedt, maar niet het gewenste aantal: dat hangt meer samen met een algemeen gevoel van welbevinden en met de aanwezigheid van lichamelijke klachten.

De hier berekende verlofperiode na de bevalling is opgebouwd uit de wettelijk geregelde zes weken en de dagen ziekte- en vakantieverlof die de vrou-

wen daarbij hebben gekregen. Uit de gegevens was niet precies af te leiden hoe de extra verlofdagen waren opgenomen, wel kon worden vastgesteld dat 59 vrouwen aan de zes weken bevallingsverlof vakantiedagen hadden toegevoegd, dat 16 vrouwen het verlof met ziektedagen hadden verlengd, en dat 19 vrouwen zowel ziekte- als vakantiedagen hadden toegevoegd. Onder de overige 28 vrouwen bevinden zich de drie vrouwen die gestopt waren met werken en zeven vrouwen die het verlof tot zes weken beperkt hadden; daarmee blijven er 18 vrouwen over waarvan niet bekend is hoe hun totale verlof is samengesteld.

Uit de gegevens kon *geen significant* verband worden geconcludeerd tussen de gesteldheid van de vrouwen en de wijze waarop hun verlof was samengesteld. Vrouwen die veel klachten hadden, hebben zich dus niet vaker ziek gemeld dan andere vrouwen.

Tabel 4 Correlaties tussen diverse variabelen en de duur van het verlof

	verlof na bevalling		verlof vóór bevalling	
	feitelijk	gewenst	feitelijk	gewenst
lich. klachten				
aantal	.10	.23*	.31**	.08
score	.11	.25**	.30**	.03
psych. klachten				
aantal	.15	.17	.10	.03
score	.04	.15	.10	-.14
tot werk in staat	.23*	.19*	.01	.05
hoe gaat 't	.24**	.21*	.16	-.00
tijd tot rust	-.07	.01	.05	-.03
verloop bevalling	.25**	.07	.03	.08
borstvoeding	-.25**	-.26**	.03	-.05
standaard				
moederschap	.03	-.00	.04	-.01
werken	-.10	-.07	-.19*	-.22*
tevreden met				
baby-oppas	.10	.06	.00	.06
werkuren	.13	.20*	.04	.23**
mannen doen meer				
in huishouden	.04	.19*	.05	.25**

* $p < .05$;

** $p < .01$

De conclusie met betrekking tot hypothese 1 is dat er *een samenhang* blijkt te zijn tussen het algemene gevoel van welbevinden en de totale verlofperiode: naarmate de vrouwen zich minder goed voelden, heeft hun verlof na de bevalling langer geduurd. Specifieke klachten waren er weinig. Voor zover zij er waren en konden worden uitgedrukt in een score voor psychische of voor psychosomatische klachten, hielden zij geen significant verband met het *feitelijke* verlof. Moeders met meer lichamelijke klachten *wensten* wel significant vaker een langer bevallingsverlof dan andere moeders. Deze wens hing niet samen met een problematischer verlopen bevalling of met een wegens ziekte verlengd verlof. De resultaten bevestigen de indruk dat tijdelijk ongemak kan worden hersteld in de periode die daarvoor wordt ge-

geven. Langduriger en intensievere (lichamelijke) klachten resulteren niet significant vaker in feitelijk langer verlof, maar wel in de wens daartoe.

Borstvoeding en welbevinden

Hierboven werd aangegeven dat 31 vrouwen als reden voor een gewenst langer verlof na de bevalling opgaven dat dit het geven van borstvoeding ten goede zou komen. Deze 31 vrouwen hadden allemaal borstvoeding gegeven: 8 waren er inmiddels mee gestopt, 7 gaven nog een gedeelte van de voedingen zelf en 16 deden dat nog met alle voedingen.

Veel vrouwen gaven nog borstvoeding: 24 moeders deden dat voor een gedeelte van de voeding, 38 moeders gaven nog alle voedingen zelf. Uit tabel 4 blijkt dat borstvoeding een significant negatief verband heeft met de feitelijke en gewenste totale verlofperiode na de bevalling, dat wil zeggen: vrouwen die nog geheel of gedeeltelijk borstvoeding gaven hadden in feite een korter verlof opgenomen dan de moeders die in het geheel geen borstvoeding hadden gegeven, of die er inmiddels al mee waren gestopt. Zij wensten ook naar verhouding een kortere totale verlofperiode. Hoe zijn deze gegevens te rijmen?

Het hier gevonden verband is opmerkelijk maar niet uniek: ook Van Amstel c.s. (1986) kwamen tot deze conclusie. Het geven van borstvoeding kan blijkbaar "natuurlijk" samengaan met buitenshuis werken. Daarmee is echter nog niet gezegd dat "dus" ook zes weken bevallingsverlof voldoende is. Het geven van borstvoeding kost energie, en dat is op zichzelf een goed argument om het algemene verlangen naar een ruimere wettelijke regeling van het bevallingsverlof te ondersteunen.

Opvatting over het moederschap, het belang van werken en de lengte van het verlof

De tweede hypothese voorspelt dat vrouwen met een meer traditionele moederschapopvatting een langer bevallingsverlof zullen opnemen dan vrouwen met een minder traditionele opvatting. Omgekeerd stelt de derde hypothese dat naarmate het werken van groter persoonlijk belang is voor de moeders, het bevallingsverlof korter zal zijn. Deze twee hypothesen zijn niet geheel onafhankelijk van elkaar. Immers, als jonge moeders blijven werken is dat in tegenspraak met de traditionele moederschapopvatting: volgens die opvatting zouden zij voor buitenshuis werken geen tijd hebben, maar voorrang geven aan het gezin boven het werk; voortdurend aanwezig zijn bij de baby; en de zorg voor het huishouden, en die voor man en kinderen als hoofdtaak zien voor de vrouw.

De opvattingen over "moederschap" en "werken" zijn geregistreerd door de vrouwen een serie uitspraken voor te leggen waarvan zij op zevenpunts schaaltes konden aangeven in welke mate zij het met de daarin verwoorde opvattingen eens waren. De uitspraken luiden:

Over moederschap:

- Als een man ernstige bezwaren maakt als zijn vrouw wil werken, moet zijn vrouw zich daarbij neer kunnen leggen;
- Het is vanzelfsprekend dat een vrouw met kinderen haar loopbaan be-

- perkt of zelfs opgeeft als de carrière van haar man dat noodzakelijk maakt;
- Ook al werkt een vrouw die kinderen heeft, haar gezin hoort altijd voorrang te hebben;
 - Eigenlijk moeten vrouwen met kinderen pas gaan werken als ze zeker weten dat ze ruim tijd voor de kinderen overhouden;
 - Mannen zouden net zoveel tijd en energie in de opvoeding van kinderen moeten investeren als vrouwen;
 - Vrouwen behoren niet te gaan werken zolang hun kinderen nog niet naar school gaan;
 - Het is goed als kinderen al van kleins af aan een gedeelte van de dag ook door anderen opgevoed worden;
 - Verzorging van man en kinderen is de belangrijkste taak van de vrouw.

Over werken:

- Blijven werken is voor mij van groot persoonlijk belang;
- Om te blijven werken wil ik me best grote opofferingen getroosten;
- Ik vind het voor mijzelf wenselijk te blijven werken, ook als ik kinderen heb.

Deze uitspraken zijn gedurende het onderzoek herhaaldelijk aan de vrouwen voorgelegd. Zij zijn gebruikt als meetinstrument voor een "moederschaps-standaard" en voor een "werkstandaard" (voor de verantwoording zie Van Vonderen en Zeeuwen, 1987, hoofdstuk V). In dit verslag maken wij gebruik van de onbewerkte gegevens van het tweede meetmoment.

De reacties op de twee schalen zijn negatief gecorreleerd, zoals te verwachten was ($r = -.19$, $p < .05$). De standaard voor traditioneel moederschap is van 87 vrouwen zeer laag, van 31 vrouwen laag en van 4 vrouwen middelmatig te noemen. Op de werkstandaard daarentegen scoren 47 vrouwen zeer hoog, 51 vrouwen hoog, 19 middelmatig en de rest laag (3) tot zeer laag (2).

Er was geen significant verband tussen de scores op de twee standaarden en de lengte van het bevallingsverlof: niet met het feitelijke en ook niet met het gewenste verlof. Er was wel een significante negatieve correlatie tussen de werkstandaard en het zwangerschapsverlof: naarmate het werk van groter belang voor de vrouwen was, hadden zij korter *zwangerschapsverlof* genomen en *wensten* zij ook een kortere duur van dat verlof. Dit gegeven past goed bij het beeld van vrouwen die graag hun werk doen en liever niet thuis de loop der gebeurtenissen afwachten.

Tevredenheid over de baby-oppas, bijdrage van de partner in het huishouden, gewenste werkuren en de duur van het verlof

De hypothesen 4, 5 en 6 voorspellen de invloed van enkele omgevingsfactoren op de lengte van het verlof. Het gaat om twee regelingen op huishoudelijk terrein en een regeling op het werk. Wat de *baby-oppas* betreft is gevraagd hoe tevreden de moeders daarmee waren: 105 vrouwen bleken erg tevreden te zijn, 14 tamelijk, 1 tamelijk ontevreden en 2 vrouwen maakten geen gebruik van een baby-oppas. Er is niet gevraagd of de ouders veel problemen hadden gehad om een geschikte oppas te vinden. Het antwoord op die vraag was wellicht een betere voorspeller geweest voor de lengte van het

verlof dan de tevredenheid op het moment dat zij alweer enige weken aan het werk zijn. Nu het bijna alle vrouwen is gelukt naar tevredenheid een baby-oppas te vinden, lijkt deze tevredenheid meer geschikt om de voortzetting van het werk in de toekomst te verklaren dan om iets aan te geven over de lengte van de verlofperiode in het verleden. Uit de data blijkt dan ook inderdaad geen verband tussen tevredenheid over de baby-opvang en de gewenste en/of feitelijke duur van het verlof.

Als maat voor de *taakverdeling in het huishouden* werd uitgegaan van de routines zoals die voor de bevalling bestonden. De verwachting was dat naarmate de taken minder door de mannen werden uitgevoerd, de vrouwen behoefte zouden hebben aan een langere verlofperiode. Uit tabel 4 blijkt dat er geen verband was tussen de taakverdeling in het huishouden en de lengte van het feitelijk opgenomen zwangerschaps- en bevallingsverlof. Wel is er een positief verband tussen het aandeel van de mannen en de *wens* tot een langer verlof: naarmate de mannen meer doen, wensen de vrouwen een langer verlof vóór en na de bevalling. Dat die wens niet in daden werd omgezet, kan betekenen, dat dit resultaat moet worden geïnterpreteerd als een waardering voor "thuis zijn", die echter geen prioriteit heeft boven het belang van "werken".

De *tevredenheid over het aantal werkuren* is gemeten door het gewenste aantal werkuren per week af te trekken van het feitelijk aandeel: aangenomen werd dat naarmate het verschil groter was, de vrouwen minder tevreden zouden zijn. Uit tabel 4 blijkt dat het verlangen naar minder werkuren dan men had, wel samenging met de *wens* tot een langer bevallings- en zwangerschapsverlof, maar geen significant verband had met het *feitelijk* opgenomen verlof. Ook hier zien we weer dat een factor die invloed zou kunnen hebben op de feitelijke lengte van het verlof alleen invloed heeft op de als *wens* uitgesproken verlofduur zowel vóór als na de bevalling. Voor deze moeders is blijkbaar niet alleen "werken" van groot belang, zij zijn daarbij ook nog erg plichtsgetrouw.

Besluit

Vrouwen die er na hun opleiding in zijn geslaagd een goede baan te vinden, krijgen meestal pas op latere leeftijd hun eerste baby en kiezen voor minder kinderen dan vrouwen die geen betaalde arbeid naast hun huishouden hebben (Siegers, 1985). Ook de 122 vrouwen uit dit onderzoek waren over het algemeen goed opgeleid, verdienden een aardig salaris, en kregen hun baby met gemiddeld 30 jaar, dat is 3¹/₂ jaar later dan het landelijk gemiddelde.

Voor de vrouwen was "werken" van groot persoonlijk belang. Voor de traditionele moederschapsopvatting bleken zij niet veel te voelen. Desondanks waren het toch de vrouwen en niet hun partners die na de komst van de baby minder gingen werken.

Een bevalling is zowel lichamelijk als psychisch een ingrijpende gebeurtenis. Om het allemaal aan te kunnen is het zwangerschaps- en bevallingsverlof ingesteld. De verlofperiode vóór en na de bevalling bleek in lengte sterk te variëren. De helft van de vrouwen had zes weken of minder verlof vóór de bevalling gehad, de andere helft meer. Het verlof na de bevalling was bij 97

van de 119 vrouwen die na de bevalling bleven werken na zes weken uitgebreid met extra weken vakantie- en/of ziekteverlof. De duur van de verlofperiode bleek samen te hangen met het verloop van de bevalling en met een algemeen gevoel van welbevinden.

Na de bevalling hadden de vrouwen weinig specifieke klachten te melden. Voor zover de moeders wel klachten hadden, leidden die niet tot een langere verlofperiode.

Ook in ander onderzoek is al eens bij vrouwen een verband geconstateerd tussen betaalde arbeid en hun gevoel van welbevinden (Leefsituatie-onderzoeken CBS, 1984; Kessler & McRae, 1982; Warr & Parry, 1982). Deze relatie kan niet als een eenvoudig oorzakelijk verband worden uitgedrukt: omdat nog maar betrekkelijk weinig vrouwen blijven werken, kan het ook zijn dat op basis van zelf-selectie alleen die vrouwen doorwerken die energie over hebben en die graag een extra belasting op zich nemen.

De meeste vrouwen gaven de baby wel borstvoeding. Opvallend was dat degenen die na de verlofperiode nog steeds de baby zelf voedden een korter verlof hadden gehad dan degenen die waren gestopt met borstvoeding of daar niet eens aan waren begonnen.

Om het werk met hun huishoudelijke taken te verenigen, konden de vrouwen meestal over enkele belangrijke hulpbronnen beschikken: Slechts enkele vrouwen waren niet of minder tevreden over de baby-opvang; verhoudingsgewijs hielpen de partners een behoorlijk handje mee in het huishouden; de meeste werkgevers gingen accoord met een vermindering van het aantal werkuren.

Als we een onderscheid maken tussen de feitelijke en de gewenste verlofperiode vóór en na de bevalling, dan valt op dat sommige factoren die wel verband houden met de *wens* tot een langer verlof, kennelijk niet hebben geleid tot een *feitelijk* langere verlofperiode. Dit geldt met name voor de lichamelijke klachten, de wens minder te werken en de bijdrage van de partner aan het huishouden. Deze bevinding leidt tot de conclusie dat de vrouwen uit dit onderzoek niet alleen goed toegerust waren en "werken" voor zichzelf erg belangrijk vonden, maar dat zij bovendien een hoge plichtsbetrachting hadden.

De respondenten vormden een bijzondere groep: niet alleen omdat "werken" voor hun zo belangrijk was, maar ook vanwege de ondersteuning die zij van hun partners ontvingen. Van deze bijzondere groep vond ruim een kwart dat het verlof vóór de bevalling langer mocht zijn dan er nu wettelijk voor geregeld is. De overgrote meerderheid vond het verlof na de bevalling veel te kort. De wens van de moeders gaat, gemiddeld, uit naar drie maanden bevallingsverlof. Deze vrouwen waren over het algemeen in staat veel op te vangen: als zij al de voorkeur hebben voor een bevallingsverlof van drie maanden, hoeveel te meer zal dat gelden voor vrouwen die met veel minder steun en met misschien minder belangstelling voor doorwerken hun gezin en hun werk (moeten) combineren?

Literatuur

Amstel, R. van; Lenshoek D.E. & Kruidenier, H.J. (1986). *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Huismans, S.E. (1983). *Rolverdeling tussen mannen en vrouwen: wensen, feiten en toekomstverwachtingen*.
In: Visser, A.Ph.; Vliert, E. van de; Heine, E.J.H. ter & J.A.M. Winnubst. *Rollen*. p. 214-226. Boom - Meppel

Kessler, R.C. & J.A. McRae jr. (1982). *The effect of wives' employment on the mental health of married men and women*.
American Sociological Review 47, p. 216-227.

Knulst, W. & Schoonderwoerd, L. (1983). *Waar blijft de tijd?*
Onderzoek naar de tijdsbesteding van Nederlanders. Sociaal en Cultureel Planbureau, Staatsuitgeverij - 's-Gravenhage.

Leefsituatie-onderzoeken. (1984).
In: CBS Sociaal-cultureel kwartaalbericht 84/4 p. 8-12.

Siegers, J.J. (1985). *Arbeidsaanbod en Kindertal; een micro-economische analyse. Dissertatie*.
Rijks Universiteit - Groningen.

Strien, T. van. (1988). *Carrièremoeders*.
De Psycholoog 23, p. 23-25.

Vonderen, M.L. van & Zeeuwen O. (1987). *Werken, moeder worden ... en carrière maken?*
Van Gorcum - Assen.

Warr, P. & Parry, G. (1982) *Paid employment and women's psychological well-being*.
Psychological Bulletin 91, p. 498-516.

8. **EERSTE KIND EN BAAN: GEZONDHEID EN WELBEVINDEN NA DE BEVALLING**

I. Slot-Andersen

Inleiding

In dit hoofdstuk worden bevindingen met betrekking tot gezondheid en welbevinden na de bevalling samengevat op basis van het onderzoek "Eerste kind en baan". Voor een beschrijving van onderzoeksvraagstelling, -populatie en -procedure wordt verwezen naar het artikel van G. Kleiverda. Voor meer specifieke informatie wordt verwezen naar het onderzoeksverslag (Kleiverda en Slot-Andersen, 1988).

Nog even ter herinnering: 178 vrouwen zijn twee keer in de zwangerschap en vier keer na de bevalling ondervraagd. Onder 58 van de partners van deze vrouwen zijn eveneens gegevens verzameld, één keer vóór en twee keer na de bevalling. In ons onderzoek was sprake van een sterke oververtegenwoordiging van vrouwen die na de bevalling wensten door te werken.

Onderzoek naar de duur van het bevallingsverlof bevatte in de regel nauwelijks informatie over hoe de jonge moeders zich geestelijk en lichamelijk voelden zes weken na de bevalling. In dit onderzoek hebben we getracht om juist de geestelijke en de lichamelijke toestand van de jonge moeders op het tijdstip waarop ze moeten gaan werken te registreren en beschrijven.

Eerst worden hieronder gegevens over gezondheid en welbevinden van jonge ouders gedurende de eerste zes maanden na de bevalling weergegeven. Daarna volgt informatie over werkhervatting na de bevalling en worden factoren aangegeven die de combinatie van moederschap en werk belemmerden. Tenslotte worden beleidsrelevante conclusies gegeven.

Direct na de bevalling staan de jonge moeders onder invloed van talrijke hormonale en andere biochemische veranderingen met effect op het gevoelsleven. Daarbij komt het verwerken van een ingrijpende gebeurtenis en het inpassen van de baby in het dagelijkse leven.

Uit de interviews zes weken na de bevalling, dus op het moment dat het officiële bevallingsverlof in principe is beëindigd, bleken de jonge moeders vooral last te hebben van moeheid en slaapgebrek. Ze gaven aan zich labieler, chaotischer en prikkelbaarder dan normaal te voelen. De belasting door de zwangerschap, waarbij er sprake was van een toename van moeheidsklachten onder andere ten gevolge van frequent gestoorde nachtrust (zie bijdrage van Kleiverda), werd verzaamd door een nog grotere slaapachterstand in verband met de komst van de baby. Verstoorde nachtrust en een innerlijke waakzaamheid in de eerste weken en maanden na de bevalling betekenden een continuering van de belasting in de zwangerschap. Dit gold vooral voor de jonge moeders, maar ook voor veel jonge vaders.

Slaap

In de zwangerschap waren de vrouwen gemiddeld één uur meer gaan slapen dan normaal; hun nachtrust werd echter zeer frequent verstoord. Zes weken

na de bevalling sliepen de vrouwelijke respondenten gemiddeld ruim één uur minder dan normaal. De mannelijke respondenten sliepen bijna één uur minder. Naarmate de baby's 's nachts doorsliepen konden de jonge ouders beter aan hun nachtrust toekomen. Echter zes weken na de bevalling bleek maar één op de vier baby's meer dan vijf uur 's nachts door te slapen. Een half jaar na de bevalling was dit voor twee van de drie baby's het geval. De jonge moeders sliepen een half jaar na de bevalling nog gemiddeld bijna een half uur minder dan normaal. Een tekort aan slaap werd in die tijd door hen vaak in verband gebracht met overige klachten zoals moeheid, labiliteit en gebrek aan concentratie.

Moeheid en onwelbevinden

Bijna alle vrouwen hadden last van extra vermoeidheid in de periode na de bevalling. Een half jaar na de bevalling was dit voor bijna drie op de vier vrouwen nog het geval. Voor de vrouwen voor wie de extra vermoeidheid op dat tijdstip afgelopen was, was er vooral sprake van vermoeidheid geweest in de tweede en derde maand na de bevalling. Iets meer dan de helft van alle jonge moeders gaven een half jaar na de bevalling aan zich nog niet zo fit te voelen als vóór de zwangerschap. De vrouwen die zich wel weer net zo fit als normaal voelden, gaven aan dit punt gemiddeld vier maanden na de bevalling bereikt te hebben. Ruim vier op de vijf vrouwen maakten na de bevalling een periode mee waarin ze aangaven zich psychisch slecht of depressief te voelen. Deze periode was gemiddeld bij ruim vijf weken na de bevalling begonnen en duurde gemiddeld tot bijna drie maanden na de bevalling.

Prikkelbaarheid en concentratieproblemen

In de periode na de bevalling hadden bijna twee op de drie jonge moeders last van extra prikkelbaarheid en concentratieproblemen. Een half jaar na de bevalling had ruim een derde nog last van concentratieproblemen en bijna een derde voelde zich op dat tijdstip nog extra prikkelbaar. Over het algemeen was er sprake van een afname in lichamelijke en psychische klachten in de loop van de eerste zes maanden na de bevalling. Opmerkelijk was echter dat sommige klachten die naar spanning en irritabiliteit verwijzen veelal na een afname tussen zes weken en drie maanden postpartum, een half jaar na de bevalling weer toenamen in frequentie. Vooral gebrek aan energie, gebrek aan seksuele belangstelling en tevens concentratieproblemen waren frequente klachten van jonge moeders. Over het geheel beschouwd was echter zowel lichamelijk als geestelijk de gezondheid van de jonge ouders goed te noemen zowel tijdens de zwangerschap als na de bevalling, dit in vergelijking met een representatieve groep uit de Nederlandse bevolking.

Betrokkenheid bij de baby

Bijna alle jonge moeders gaven aan dat hun betrokkenheid bij de baby in een bepaalde periode hun belangstelling voor andere dingen, zoals hun werk, in de weg stond. Voor twee van de drie jonge moeders had een verminderde belangstelling vooral gedurende de eerste drie maanden in het leven van de baby een grote rol gespeeld. Een half jaar na de bevalling was dat nog voor veertig procent van de jonge moeders het geval.

Vergelijking tussen moeders en vaders

Ten aanzien van de Hopkins Symptom Checklist (HSCL), waarmee we gezondheid en welbevinden gemeten hebben in dit onderzoek, zijn in de literatuur geen verschillen tussen mannen en vrouwen gerapporteerd.

We hebben geen redenen om aan te nemen dat onze vrouwelijke respondenten vóór de zwangerschap een slechtere gezondheid en minder welbevinden hadden dan hun partners. Op een schaal die een beoordeling geeft van de gezondheid vóór de zwangerschap zijn er geen significantie verschillen tussen de vrouwelijke en de mannelijke respondenten. Dat de vrouwen in dit onderzoek steeds hogere klachtenscores hadden dan hun partners wordt vermoedelijk veroorzaakt door zwaardere belasting, eerder dan door verschillen in belastbaarheid of gezondheid en welbevinden tussen mannen en vrouwen vóór de zwangerschap.

Gezondheid en welbevinden zoals gemeten met de HSCL bleek vooral beïnvloed te worden door de mate waarin de jonge moeder tevreden was met de relatie met haar partner en door de mate waarin de jonge moeder zich de eerste drie maanden na de bevalling gesteund had gevoeld door haar sociale omgeving.

Ook hield de hoeveelheid klachten verband met de mate waarin de moeder de gebondenheid vanwege het kind accepteerde. Tenslotte vertoonde de mate van moeheid en labiliteit gerapporteerd door de jonge moeders een samenhang met de hoeveelheid klachten op de HSCL, de door ons gehanteerde graadmeter voor gezondheid en welbevinden.

Moment waarop men zich weer in staat voelt om te gaan werken.

Ten tijde van de interviews zes à zeven weken na de bevalling waren pas dertien van de 99 jonge moeders die van plan waren om te blijven werken weer aan het werk. Hiervan gaven twee van de drie op dat tijdstip free-lance werkende vrouwen aan in de derde week na de bevalling al weer begonnen te zijn, weliswaar voor minder dan 10 uur per week. Voor vier van de dertien vrouwen viel het toen heel erg tegen om te werken.

Zes weken na de bevalling werd aan de vrouwen gevraagd of ze zich in staat voelden om weer aan het werk te gaan en welke belemmeringen ze hierbij ondervonden. Van alle 178 jonge moeders gaven in totaal 81 aan dat ze zich nog niet in staat voelden om te gaan werken - veelal door moeheid en hun algehele lichamelijke conditie - maar nog vaker omdat ze moeite hadden niet bij het kind te zijn. Daarnaast werden vaak, door in totaal 76 vrouwen, concentratieproblemen en gevoelsmatige labiliteit als redenen genoemd. Door 53 moeders werden praktische problemen als het regelen van oppas of het geven van borstvoeding als oorzaak aangewezen voor het niet kunnen werken.

Drie maanden na de bevalling waren 60 jonge moeders weer aan het werk.

Op de vraag, drie maanden na de bevalling, in hoeverre men zich weer in staat voelde om te werken, antwoordden 22 van de 99 vrouwen die wilden blijven doorwerken met "neen" en nog eens 17 vrouwen gaven aan hierover twijfel te hebben in verband met slaapgebrek, met het geven van borstvoeding en met de taakverdeling. Een vrouw zei het desondanks zo: "Het zal wel moeten, klaar!" De voornaamste reden voor deze vrouwen die zich nog niet in staat voelden om te werken, was dat ze zich nog steeds moe, labiel of prikkelbaar voelden. Veel minder frequent dan zes weken daarvoor werd ge-

noemd dat men moeite had om niet bij het kind te zijn, of dat het regelen van oppas problemen gaf. Hoewel deze redenen nog door respectievelijk 26 en 19 vrouwen aangevoerd werden, lijkt het erop dat het voor veel jonge moeders in de periode tussen zes weken en drie maanden na de bevalling minder een bezwaar werd bij het kind afwezig te zijn dan zes weken na de bevalling het geval was. Ook bleek oppas regelen minder problematisch als de baby iets ouder was geworden. Vooral de intensiteit van de betrokkenheid bij de baby leek van invloed te zijn op het tijdstip van werkhervatting. "Nog niet bij het kind weg willen", of "de baby niet aan een ander overlaten" werd veelvuldig als de reden aangegeven waarom men nog niet aan het werk was gegaan. Dit was vooral zes weken na de bevalling het geval. Drie maanden na de bevalling werden de voordelen van werk hebben naast het kind en het huishouden veel meer benadrukt.

Van de 60 vrouwen die drie maanden na de bevalling begonnen waren te werken, zeiden 28 dat het werken hen tegenviel. Dit vooral door slaapgebrek en door het overal moeten haasten en veel moeten organiseren om zowel aan werk, huishouden als aan de baby voldoende aandacht en zorg te kunnen besteden.

Werkhervatting

Wanneer zowel vrouwen met een oude als met een nieuwe baan meegerekend worden komt het op het volgende neer. De 83 vrouwen in loondienst in dit onderzoek begonnen gemiddeld twaalf weken na de bevalling te werken, de negen vrouwen niet in loondienst waren gemiddeld tien weken na de bevalling weer aan het werk. De laatste zeven vrouwen, die van plan waren om te blijven werken, waren een half jaar na de bevalling nog niet begonnen.

Het tijdstip waarop meer dan de helft van de vrouwen die in dit onderzoek in loondienst waren, weer aan het werk was ligt drie weken later dan in het onderzoek van Van Amstel e.a. namelijk bij elf in plaats van acht weken. Als gezegd zeven van de vrouwen hadden een half jaar na de bevalling hun werk nog niet hervat. Van de 92 al werkende moeders bleken daarnaast in totaal acht vrouwen langdurig verzuimd te hebben in de periode tussen hun werkhervatting en een half jaar na de bevalling. Het blijkt niet zo te zijn dat vrouwen die veel uren werken per week ook later hun werk hervatten dan vrouwen die minder uren werken. Het tegendeel lijkt haast het geval. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Van Amstel e.a. (1986).

Als redenen voor een late werkhervatting werden genoemd: lichamelijke en/of psychische naweëen van de bevalling (zoals rugklachten of moeizaam herstel na een keizersnede), het feit dat het kind te vroeg geboren was en dat het veel hilde, vermoeidheid, het geven van borstvoeding en problemen met het vinden van oppas.

Incidenteel gaven vrouwen ook aan depressief te zijn, problemen te hebben op het werk of met de gezondheid van de partner. Soms was er veel opknappwerk na een verhuizing te doen. Niet zelden werd een combinatie van bovenstaande belemmeringen genoemd. Voor sommige vrouwen was er sprake van een opeenstapeling van problemen in de periode na de bevalling. Bij hen werd niet zelden spanning in de werksituatie versterkt door problemen met de eigen gezondheid en/of die van het kind of de partner of door bijvoorbeeld relatieproblemen.

De wijze waarop het bevallingsverlof verlengd werd

Op welke wijze werden de periodes van verlof geregeld die tussen het officiële bevallingsverlof van zes weken en het tijdstip van de daadwerkelijke werkhervatting lagen?

Voor elf vrouwen was er sprake van twee weken extra betaald verlof, terwijl vijf vrouwen tussen negen en twaalf weken extra betaald verlof hadden veelal in verband met schoolvakanties. Daarnaast verlengden in totaal 49 vrouwen hun verlofperiodes door vakantiedagen op te nemen; in de regel met twee tot vier weken (34 vrouwen) maar in enkele gevallen met acht of negen weken, in verband met niet eerder gecompenseerd overwerk. Voor veel vrouwen is het gelukt om verlenging van het verlof te regelen in hun concrete werksituatie. Slechts door 13 vrouwen werd gebruik gemaakt van de ziektewet om het verlof te verlengen, gemiddeld gedurende 5.8 weken, in enkele gevallen echter zelfs drie of vier maanden. Daarnaast namen 15 vrouwen uiteenlopende periodes van onbetaald verlof op, in verband met een nieuwe baan of met free-lance werk. Gemiddeld was dit 5.6 weken, maar in enkele gevallen tien of elf weken. Soms was er per vrouw sprake van een combinatie van typen verlofregelingen, vakantie naast ziekteverlof bijvoorbeeld.

Werkhervatting betekende voor sommige jonge moeders aan de ene kant extra stress, aan de andere kant had men er ook vaak naar uitgekeken om weer te kunnen gaan werken. Een aanzienlijk aantal vrouwen, die drie maanden na de bevalling hun werk hadden hervat, lieten zich positief uit over hun ervaring. Voor sommigen was er zelfs sprake van een opgelucht gevoel in verband met de werkhervatting. In totaal 31 vrouwen zeiden drie maanden na de bevalling dat dit voor hen sterk het geval was. Men vond het vooral een goed gevoel weer iemand te zijn met een baan en niet uitsluitend moeder en huishoudster. Ook vond men het fijn om weer onder de mensen te zijn en zich met andere dingen bezig te houden.

Voor vrouwen die in de loop van de eerste twee maanden na de bevalling weer aan het werk gingen was er meestal sprake van een verlenging van het verlof door extra betaald verlof of vakantiedagen. Door de vrouwen die pas in de derde maand na de bevalling of later aan het werk gingen werd in de meerderheid der gevallen gebruik gemaakt van de ziektewet, hoewel het als gezegd maar 13 jonge moeders betrof.

Dit had dikwijls tot gevolg dat al bestaande spanningen in de werksituatie geïntensiveerd werden of dat er in verband met de verminderde arbeidsgeschiktheid van de vrouw na de bevalling een gespannen sfeer op het werk ontstond.

Door in totaal 12 vrouwen werd drie maanden na de bevalling aangegeven dat er vanuit hun werk enigszins negatief gereageerd werd op het feit dat ze later dan gepland hun werk hadden hervat. Ook zeiden zes van deze vrouwen dat ze om deze reden een vervelende reactie hadden gehad van de betreffende bedrijfsarts. Dit gold onder andere voor vier van de 16 vrouwen die later besloten om met het werk te stoppen, ongepland.

Een samenvattend overzicht van belastende factoren in de postpartum-periode

In de omstandigheden van 16 vrouwen die ongepland gestopt bleken te zijn, kwamen factoren naar voren die vaak een bron van belasting vormen in de postpartumperiode. Ook voor veel vrouwen die na de bevalling wel bleven doorwerken bleken dergelijke condities eveneens vaak belastend te zijn en werden hun gezondheid en welbevinden door deze factoren negatief beïnvloed.

1) Chronisch slaapgebrek

Voor zowel vrouwelijke als mannelijke respondenten in dit onderzoek speelde het ontbreken van voldoende nachtrust gedurende een vrij lange periode een belangrijke rol. Daardoor verminderde de fysieke en psychische weerstand en ook het intellectuele functioneren werd bemoeilijkt.

2) Gezondheidsproblemen

Problemen met eigen gezondheid, met die van de baby of van de partner waren niet zelden een bron van zorgen en spanningen in de periode na de bevalling.

3) Verloskundige problemen

Complicaties in de zwangerschap, bij de bevalling of daarna waren vrij geregeld belastende factoren, niet alleen door het directe effect op de lichamelijke conditie van een vrouw, maar ook meer indirect door de psychische verwerkingsprocessen die hiermee gepaard gingen.

Haast vanzelfsprekend kunnen complicaties als een zwangerschapsvergiftiging, een keizersnee of een voortijdige bevalling van invloed zijn op gezondheid en welbevinden. Maar het effect van meer gewone gebeurtenissen vóór, tijdens of na de bevalling op hoe vooral de jonge moeder, maar ook dikwijls de jonge vader zich voelt, was vaak ook niet gering. Bijvoorbeeld kon het vrij lang duren voordat een jonge moeder of vader over gevoelens van teleurstelling en kwaadheid heen kwamen naar aanleiding van een bevalling die heel anders verliep dan verwacht.

4) Relatieproblemen

Niet alleen in dit onderzoek, maar ook in andere recente onderzoeken (Elliott en Rugg, 1986; Ball, 1987) bleek de tevredenheid met de relatie van grote invloed te zijn op gezondheid en welbevinden in de zwangerschap en na de bevalling. De komst van een eerste kind betekende vaak niet alleen een heroriëntatie in de relatie, maar was dikwijls zelfs als een vuurproef voor de relatie te omschrijven.

5) Alleenstaand moederschap

Weliswaar heeft een vrouw die voor alleenstaand moederschap kiest, niet de lasten van een slechte relatie. Het viel echter ook soms zwaar, in termen van tijd en energie én in termen van geld, overal alleen voor te staan. Daarbij kwam, dat het niet altijd een vrijwillige maar soms ook een min of meer gedwongen keuze was om alleen voor het kind te gaan zorgen. Naast de zes vrouwen, die in de zwangerschap alleenstaand waren, bleken zes maanden na de bevalling nog eens zes jonge moeders alleen voor hun kind te zorgen.

6) *Eenzijdige taakverdeling*

De primaire verantwoordelijkheid voor het kind en het leeuwendeel van de praktische beslommeringen om het kind heen, kwamen meestal voor rekening van de moeder. De mate waarin ze last had van deze taakverdeling, hing vaak samen met enerzijds haar tevredenheid met haar relatie en anderzijds de mate waarin ze zelf graag betaald werk zou willen verrichten.

7) *Werkloosheid*

Geen baan hebben als men dat wenst heeft vaak ernstige gevolgen voor gezondheid en welbevinden. Dat blijkt niet alleen het geval te zijn voor de betrokken persoon, maar ook voor haar of zijn partner.

8) *Andere gebeurtenissen in de privé-sfeer*

Ook andere ingrijpende gebeurtenissen hadden voor jonge ouders in dit onderzoek soms een extra sterk effect. In een periode, waarin de fysieke en psychische weerbaarheid niet optimaal is, blijkt bijvoorbeeld een verhuizing belastend te zijn. Verhuizingen bleken vrij frequent in de periode rond de bevalling plaats te vinden. Ook het overlijden van een nabij familielid, een ziekenhuis-opname of ernstige psychische problemen in de nabije familie of vriendenkring kan een extra belasting betekenen.

9) *Gebeurtenissen in de werksituatie*

Naast spanningen ontstaan in verband met de zwangerschap en problemen naar aanleiding van concrete afspraken over verlofperiodes, vervanging tijdens verlof, vermindering van werkuren, rustperiodes, flexibele begin- en eindtijden en dergelijke, was er voor vrij veel vrouwen in de periode na de bevalling sprake van incidenten in de werksituatie, die hun het gevoel gaven van openlijke of subtiele tegenwerking. Functieverandering of degradatie in verband met verminderde werkuren of bijvoorbeeld een reorganisatie op de werkplek waren ook dikwijls bronnen van spanning.

10) *Individuele psychische problemen*

Incidenteel veroorzaakte de komst van een eerste kind zulke ingrijpende veranderingen in het psychisch evenwicht van een vrouw dat ze hiervoor behandeling zocht. Men kan zowel denken aan persoonlijke problemen die al vóór de zwangerschap speelden als aan bijvoorbeeld een zogenaamde postnatale depressie. Ook waren er soms problemen in de relatie die na de bevalling sterk verergerden.

Veelal traden verschillende van bovenstaande factoren samen op en versterkten ze elkaar. Verder waren er grote individuele verschillen te zien in spankracht en in het vermogen om verschillende soorten belasting te dragen en tegenslagen te verwerken. Daarbij bleek vooral zoals we gezien hebben, een vertrouwelijke, koesterende relatie van groot belang voor de manier waarop een bepaalde vrouw de fundamentele verandering in haar leven, die een kind krijgen betekent, verwerkte.

11) *Wel of geen sociale steun*

Naast directe emotionele steun bleek verder ook de manier waarop de sociale omgeving (familie, vrienden en eventuele werkkring) een vrouw in deze situatie bejegende, een rol te spelen. Vrouwen waren dikwijls zeer vatbaar voor kritiek en stonden in de positie van jonge moeders ook vaak voor de on-

mogelijke opdracht om het op alle fronten tegelijk goed te willen doen: naar kind, partner, werk en sociale omgeving toe. Lukte dat niet, dan werd dat gauw als haar eigen fout gezien, haar eigen verantwoordelijkheid. Omdat het primair de wens van de vrouw zelf was om te blijven werken - een wens die vaak geduld werd, maar zelden actief gesteund door concrete hulpmaatregelen zoals het overnemen van verzorgingstaken - was het ook vaak aan haar om te zorgen dat betaald werk gerealiseerd kon worden naast huishoudelijke en kinderverzorgingstaken. Op het moment dat er spanningen ontstonden in verband met het werk buitenshuis van de vrouw, was dikwijls de enige haalbare oplossing met werken te stoppen.

Een half jaar na de bevalling

De redenen niet te kunnen werken, die door zowel werkende als niet werkende vrouwen aangevoerd werden, waren een half jaar na de bevalling vooral vermoeidheid, concentratieproblemen en verminderde belangstelling voor het werk. Door de werkende moeders werd soms daarbij aangegeven dat de werktaak in verhouding met de aanstelling te groot was, dat men te weinig tijd en energie had voor het huishouden en voor de baby en verder dat het regelen van oppas problemen gaf. Incidenteel werd door hen verwezen naar problemen met de eigen gezondheid, die van kind of partner of naar een verandering van functie, waardoor het werk minder bevredigend was geworden. Sommigen gaven ook aan dat hun inzet minder was geworden, maar hun prestatie niet. Andere vrouwen zeiden dat ze nu ook minder presteerden omdat ze minder overuren konden maken en andere dingen aan hun hoofd hadden. "Zowel op het werk als thuis is de rek eruit", typeerde een vrouw haar situatie kernachtig.

Op de vraag of men tevreden was met het aantal werkuren dat men nu had, gaven 18 vrouwen aan dat ze graag minder zouden willen werken, dan nu het geval is. De reden hiervoor was vooral dat de combinatie van werk, kind en huishouden te zwaar viel en dat de moeders meer tijd wensten voor het kind en voor zichzelf. Ook gaven veel werkende vrouwen aan dat hun betrokkenheid met het werk door het hebben van een kind enigszins vermindert was.

Het tijdstip waarop de combinatie werken en moeder-zijn soepel ging verlopen bleek sterk uiteen te lopen. Zo was dit voor 15 vrouwen naar eigen zeggen, negen weken na de bevalling het geval, terwijl het voor 26 vrouwen nog niet zo ver was een half jaar na de bevalling. Gemiddeld gaven de werkende vrouwen aan na 17 weken postpartum een bevredigende combinatie van werk en moederschap bereikt te hebben.

Taakverdeling en totale werkbelasting

Zowel tijdens de zwangerschap als na de bevalling werd verreweg de grootste bijdrage aan het totaal van huishoudelijke taken door de vrouwen geleverd. Vrouwen die van plan waren om met werk te stoppen na de bevalling, evenals vrouwen die twijfelden over doorwerken en vrouwen die na de bevalling een nieuwe baan wilden gaan zoeken, besteedden reeds tijdens de zwangerschap meer tijd aan huishoudelijke taken dan vrouwen die wilden doorwerken. Dit verschil was ook na de bevalling te zien. Het verschil tussen deze twee groepen vrouwen nam in de periode na de bevalling zelfs iets toe. Voor de jonge moeders bleek de zwaarste belasting door huishoudelijke en verzorgende ta-

ken drie maanden na de bevalling op te treden, het moment waarop voor veel vrouwen ook de eisen van betaald werk een rol gaan spelen.

Een half jaar na de bevalling bleken de jonge moeders in dit onderzoek gemiddeld 41.8 uur per week aan verzorging van de baby te besteden, 17.9 uur aan het huishouden en 23.2 uur aan betaald werk. De partners besteden 20.7 uur per week aan babyverzorging, 10.6 uur aan huishouden en 38.7 uur aan betaald werk. Dit betekende een totale wekelijkse werkbelasting van 70.0 uur : 12.9 uur minder dan de in totaal 82.9 uur die vrouwen gemiddeld per week voor hun rekening namen.

In vergelijking met gegevens uit tijdsbestedingsonderzoek onder een representatieve Nederlandse steekproef was de totale wekelijkse werkbelasting van de jonge ouders in dit onderzoek door de babyverzorging aanzienlijk veel hoger dan in deze steekproef. Voor de mannen was dit verschil bijna 15 uur per week en voor de vrouwen bijna 30 uur per week (Knulst en Schoenderwoerd, 1983).

Naast een extra werkbelasting betekende de komst van het kind een extra financiële belasting. Enerzijds had men gemiddeld bijna voor f3000,- uitgegeven voor kraamzorg, geboortekaartjes, babykleding etc. Anderzijds was er in vrij veel gezinnen sprake van teruggang in het netto-inkomen in verband met het feit dat de jonge moeders met werken stopten of de werkuren reduceerden. Het feit dat de jonge vaders gemiddeld een half uur meer gingen werken na de bevalling leverde hier amper compensatie voor.

Conclusies en aanbevelingen

De lengte van het bevallingsverlof zou minimaal drie maanden moeten zijn, gezien de bevindingen over gezondheid en welbevinden in dit onderzoek. Het herstel na de bevalling verloopt bij individuele vrouwen met uiteenlopende snelheid. Meer dan de helft echter voelt zich een half jaar na de bevalling nog niet zo fit als voor de zwangerschap. Een half jaar bevallingsverlof zou in die zin geen overbodige luxe zijn.

Van een *herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid* komt door de komst van een eerste kind in dit onderzoek weinig terecht. Enerzijds omdat de traditionele rolverdeling en de daaruit voortvloeiende eisen zich op dat tijdstip zowel psychologisch als sociaal en financieel nog sterker op de voorgrond dringen voor de beide ouders. Anderzijds omdat de sociale omgeving en het ontbreken van voldoende voorzieningen zoals verlof, kinderopvang etc. de keuze van vrouwen: baby boven een baan en carrière, in de hand werken. Het blijkt in ons onderzoek vooral de ietwat oudere goed opgeleide jonge moeder te zijn die het lukt door te blijven werken. Het veronderstelt een relatie waarin enige verandering in de taakverdeling in niet-traditionele richting mogelijk is.

Wel lijkt het erop dat, wanneer vrouwen een langere 'bedenktijd' gegeven wordt ten aanzien van werk na de bevalling, ze minder snel geneigd zijn om het werk op te geven. Voor sommigen is daarvoor echter een langere periode dan drie maanden nodig, bijvoorbeeld zes tot negen maanden. Men zou zich ook voor kunnen stellen dat vrouwen gebaat zouden zijn met het recht op terugkeer op de werkplek, bijvoorbeeld gedurende een jaar. Tijdens de interviews werd deze suggestie herhaaldelijk door vrouwen in verschillende beroepen en werksituaties spontaan gedaan, hetgeen het overwegen waard is.

Combinatie werken en moederschap

Door welke factoren wordt vooraf bepaald of, en zo ja, op welk tijdstip moederschap naar tevredenheid van de jonge moeder te combineren valt met betaalde arbeid buitenshuis?

Hieronder wordt tot slot nog een overzicht gegeven van condities die de combinatie moederschap en betaalde arbeid vergemakkelijken.

1. Realistische voorbereiding op de hoeveelheid tijd, energie, geld en zorgen, die in een kind gaan zitten.
2. Steun, bescherming en begrip van partner, familie en vrienden, praktisch en moreel.
3. Goede, betrouwbare en betaalbare kinderopvang.
4. De mogelijkheid om huishouden en kinderverzorging met een partner te kunnen delen, bij voorkeur zo dat de moeder ook echt dingen uit handen kan geven.
5. Vertrouwen in eigen aanpak en oordeel ten aanzien van het kind, temidden van tegenstrijdige adviezen, bijvoorbeeld over borstvoeding.
6. De mogelijkheid om tijd en ruimte voor zichzelf te nemen.
7. Waardering en belangstelling voor het werk van de vrouw als meer dan iets wat ze erbij mag doen, als iets wat voor haar van wezenlijk belang is.
8. Goede afspraken op het werk over tijden en taakomvang en erkenning van het feit dat het werk met moederschap gecombineerd wordt.
9. Meer bekendheid bij de moeders zelf maar ook in hun omgeving voor het feit dat het lang duurt, voordat men weer net zo fit is als voor de zwangerschap, dat een bevalling tegen kan vallen, dat een baby vrij veel huult en vaak ziek is, dat het moederschap, naast intens geluk en voldaanheid ook negatieve gevoelens met zich meebrengt, kortom meer inzicht in wat het inhoudt een moeder te zijn.
10. Een maatschappelijke erkenning van een dergelijk inzicht in termen van regelingen en voorzieningen ten behoeve van jonge ouders en hun kinderen.

Literatuur

1. Van Amstel, R.J., Lenshoek, D.E. en H.J. Kruidenier (1986): *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
2. Ball, J.A. (1987): *Reactions to motherhood. The role of postnatal care*. Cambridge University Press, Cambridge.
3. Elliot, S.A. & A.J. Rugg (1986): *A study of pregnancy and early motherhood, Psychiatric and psychological aspect. The National Unit for Psychiatric Research and Development*, Lewisham Hospital, London.
4. Kleiverda, G. & I. Slot-Andersen (1988): *Eerste kind en baan, een onderzoek naar gezondheid en welbevinden*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
5. Knulst, W. & L. Schoonderwoerd (1983): *Waar blijft de tijd? Onderzoek naar de tijdsbesteding van Nederlanders*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage.

9. DE BEHOEFTE AAN EEN WETTELIJKE REGELING VOOR OUDERSCHAPSVERLOF

R.J. van Amstel

Inleiding

Na de bevalling gaan heel wat vrouwen in deeltijd werken. Het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' laat zien dat bijna driekwart van de werkende jonge moeders een dienstverband heeft van minder dan 25 uur per week. Tevens is in dit onderzoek geconstateerd dat circa de helft van het aantal werkende jonge moeders tijdens de zwangerschap méér uren werkte. Kennelijk hebben deze vrouwen met hun werkgevers kunnen regelen dat het aantal uren ná de bevalling zou worden verminderd.

Bij de presentatie van dit gegeven is toen de opmerking geplaatst dat hieruit niet de conclusie mag worden getrokken dat daarmee het beleidsvoornemen om werkende jonge ouders een wettelijk recht te geven tijdelijk in deeltijd te gaan werken in de vorm van ouderschapsverlof, overbodig zou worden. Weliswaar blijkt ook zonder zo'n wettelijke ondersteuning reeds een groot aantal vrouwen mogelijkheden te hebben om na de geboorte van hun kind in deeltijd te gaan werken, maar niet bekend is hoeveel vrouwen deze mogelijkheid niet hebben en genoodzaakt zijn uit het arbeidsproces te stappen. Daarom is gesteld dat een reëlere gevolgtrekking uit dit gegeven is dat een ouderschapsverlofregeling juist goed zou aansluiten bij de behoefte die onder werkende jonge moeders kennelijk wordt gevoeld om (al dan niet tijdelijk) minder uren per week te gaan werken. In dit hoofdstuk wordt de juistheid van deze indertijd gemaakte opmerking bevestigd aan de hand van de resultaten van een onderzoek naar het gebruik van een ouderschapsverlofregeling. Dit onderzoek is in 1986/1987 gehouden onder aanstaande ouders en jonge ouders in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Alvorens in te gaan op de belangrijkste resultaten die hieruit naar voren zijn gekomen, wordt onderstaand de achtergrond en opzet van dit onderzoek kort weergegeven.*

Achtergrond en doel van het onderzoek

Eind 1985 is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' uitgebracht. Daarin wordt onder andere een ouderschapsverlofregeling voorgesteld voor werkende jonge ouders, teneinde de mogelijkheden te vergroten tot de combinatie van betaalde arbeid en de verzorging van jonge kinderen.

In oktober 1986 is bovengenoemde beleidsnota in de vaste Commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor het Emancipatiebeleid, behandeld. Mede op grond van de resultaten van deze Uitgebreide Commissie Vergadering is in maart 1988 een wetsontwerp voor deze regeling aan de

**Een uitvoerig wetenschappelijk verslag van dit onderzoek is verschenen onder de titel "Ouderschapsverlof in de SZ-reeks van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, januari 1988, ISBN 90.363.9669.7.*

Tweede Kamer aangeboden. Hieruit blijkt dat de in de beleidsnota voorgestelde ouderschapsverlofregeling op een paar kleine details na, is overgenomen. Dit houdt in dat de regeling in grote lijnen op het volgende neer zal komen:

- a. De regeling houdt in een wettelijk individueel recht op een onbetaald deeltijdverlof van maximaal 6 maanden, waarin de betrokken werknemer de arbeidstijd tot minimaal 20 uur per week mag terugbrengen. Binnen deze grenzen mag men zelf bepalen hoe lang men een dergelijk verlof wil opnemen en hoeveel uren men gedurende deze periode minder wil gaan werken. Na afloop van deze periode heeft de betrokken werknemer niet alleen het recht maar ook de plicht om terug te keren tot de oorspronkelijke arbeidsduur (in zijn/haar eigen functie), tenzij met de werkgever anders is overeengekomen.
- b. Het recht op ouderschapsverlof is individueel, dat wil zeggen dat ouders hun recht op ouderschapsverlof noch geheel, noch gedeeltelijk aan elkaar kunnen "overdragen".
- c. De regeling is alleen van toepassing op personen in loondienst, in de particuliere sector of de overheidssector.

Vanuit het door de regering ingenomen standpunt dat de ouderschapsverlofregeling een vergroting van de mogelijkheden moet inhouden om kinderverzorging te combineren met betaalde arbeid, bestond bij het Ministerie de behoefte "inzicht te krijgen in de mate waarin jonge ouders wel of niet gebruik zouden gaan maken van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling en welke overwegingen bij deze beslissing met name zouden gaan spelen".

Het doel van het onderzoek geeft dus aan dat aan de hand van de verkregen gegevens een reële inschatting moet kunnen worden gemaakt van de mate waarin jonge ouders in Nederland gebruik zullen maken van een ouderschapsverlofregeling. Tevens moet antwoord worden verkregen op de vraag waarom de ene ouder wel ouderschapsverlof zal opnemen en waarom de andere ouder geen gebruik van deze mogelijkheid zal maken: vanwege voor hem/haar nadelige aspecten van de (voorgestelde) regeling of om andere redenen.

Opzet en uitvoering van het onderzoek

a. Steekproeftrekkingen

Om een landelijk representatief beeld te verkrijgen van de mate van gebruik, moest voor het onderzoek een steekproef beschikbaar komen van aanstaande ouders in Nederland die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn: de toekomstige potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling. Hiervoor is gebruik gemaakt van de weekpeilingen van het Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie en het marktonderzoek (NIPO) waarbij wekelijks circa 1.500 huishoudens in Nederland worden benaderd. Via een aantal selectievragen zijn hierbij gedurende 30 weken huishoudens opgespoord waarvan de vrouw in verwachting was en minimaal één van de aanstaande ouders qua dienstverband en aantal werkuren tot de groep potentiële gebruikers behoorde.

Daarnaast zijn voor het onderzoek jonge ouders benaderd, dat wil zeggen ouders met een kind van 1 à 2 jaar oud. De adressen hiervoor waren afkomstig uit het project 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' waarover elders in dit boek is gerapporteerd. Van deze huishoudens

was bekend of de vrouw tijdens de zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam was geweest. Indien tijdens het interview zou blijken dat dit ook voor de partner het geval was geweest, dan zou deze eveneens om medewerking aan het onderzoek worden gevraagd. Via deze groep ouders zouden de overwegingen om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen en de effecten van deze regeling op de arbeidsparticipatie na de bevalling, beter in kaart kunnen worden gebracht (was men met deze mogelijkheid ook gestopt met werken, welke regeling(en) heeft men nu, zonder deze mogelijkheid, getroffen om te kunnen blijven werken, in hoeverre zou voor deze vrouwen de ouderschapsverlofregeling hierin verandering aanbrengen, en dergelijke). Tevens zouden deze gegevens op bepaalde punten kunnen dienen ter ondersteuning van en op andere punten als aanvulling op de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande ouders.

b. Methode van onderzoek

De beschikbare respondenten voor het onderzoek zijn allen telefonisch benaderd voor een interview van circa een kwartier. Voorafgaand aan dit gesprek was hen een introductiebrief toegezonden met een begeleidend schrijven van het Ministerie waarin in grote lijnen was uiteengezet wat de ouderschapsverlofregeling in de praktijk voor de betrokken ouders zou gaan inhouden.

c. Aantal respondenten

Wanneer de zogenaamde oneigenlijke non-respons buiten beschouwing wordt gelaten, dan kan de respons bij beide onderzoeksgroepen hoog worden genoemd (82% bij de groep aanstaande ouders; 87% bij de groep jonge ouders). Het komt er op neer dat voor het onderzoek 136 aanstaande moeders en 291 aanstaande vaders zijn ondervraagd, alsmede 200 jonge moeders (waarvan de helft na de bevalling wel en de andere helft niet is blijven werken) en 127 jonge vaders. Aanstaande ouders en jonge ouders dus, die allen tijdens de zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren en gebruik hadden kunnen maken van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling.

De resultaten van het onderzoek

In het onderzoek staan drie vragen centraal, namelijk:

1. Hoeveel jonge ouders in Nederland zullen van de regeling zoals voorgesteld, gebruik gaan maken?
2. Waarom zullen sommigen van deze mogelijkheid geen gebruik maken: vanwege voor hen nadelige aspecten van de voorgestelde regeling of om andere redenen?
3. Wordt met de voorgestelde regeling de beoogde doelstelling bereikt, namelijk: 'het vergroten van de mogelijkheden om de verzorging van jonge kinderen te combineren met betaalde arbeid'? Of anders gezegd: zullen door de voorgestelde regeling minder vrouwen genooddaakt zijn om na de bevalling hun betaalde arbeid op te geven, en krijgen mannen met deze regeling de mogelijkheid om meer tijd te besteden aan de dagelijkse verzorging en opvoeding van hun kind(eren).

Aan de hand van deze vragen worden onderstaand de gegevens uit het onderzoek kort samengevat.

Hoeveel jonge ouders zullen van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik gaan maken?

a. De vrouwen

Van de 136 aanstaande moeders geeft 40% aan dat men in principe van deze regeling gebruik zou willen maken. In het onderzoek is steeds gevraagd aan degenen die in principe ouderschapsverlof zouden willen opnemen, of zij - ondanks de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zijn - daadwerkelijk van deze regeling gebruik zouden maken. Worden deze eventuele nadelen door hen (nogmaals) afgewogen, dan schat 38% in dat men zeker of waarschijnlijk wel een beroep zou doen op deze regeling. Omdat het onderzoek is gebaseerd op een steekproef, moet bij dit percentage rekening worden gehouden met een bepaalde afwijkingsmarge (in dit geval van 8%). Dit houdt in dat van het totaal aantal aanstaande moeders in Nederland dat van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken, tussen de 30% en 46% inschat hiervan ook zeker of waarschijnlijk wel gebruik te zullen maken. Omgerekend in absolute aantallen komt dit neer op tussen de circa 11.000 en circa 17.000 vrouwen in Nederland. Aangezien allen het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen (waaronder 98% aansluitend aan het bevallingsverlof) geeft bovengestane tevens aan hoeveel vrouwen jaarlijks op deze regeling een beroep zullen doen.

Vanwege een lichte steekproefvertekening als gevolg van het feit dat voor het onderzoek alleen telefonische interviews zijn gehouden, zal het werkelijke aantal zich waarschijnlijk dicht bij de benedengrens dan de bovengrens bevinden. Dit laatste mede ook omdat een deel van deze vrouwen inschat niet (100%) zeker maar 'waarschijnlijk wel' van deze regeling gebruik te zullen maken.

De schatting hieromtrent op grond van de gegevens uit het onderzoek onder jonge moeders, wijst in eenzelfde richting. Dit is een indicatie dat bovengenoemd aantal van circa 11.000 vrouwen een realistische inschatting van de mate van gebruik is.

Ten slotte laat het onderzoek zien dat van de ondervraagde aanstaande moeders die anders na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, 23% met de voorgestelde regeling wel zou blijven werken. Rekening houdend met de afwijkingsmarge, zal dit percentage in werkelijkheid liggen tussen de 12% en 34%.

Het onderzoek onder de jonge moeders die na de komst van hun kind gestopt zijn met werken ondersteunt genoemd percentage. Deze groep vrouwen is immers vergelijkbaar met bovengenoemde groep aanstaande moeders met het enige verschil dat zij reeds de consequenties hebben ervaren van het opgeven van hun baan. Van deze groep jonge moeders stelt 29% dat men, de eventuele nadelen nogmaals overwegend, zeker of waarschijnlijk wel gebruik had gemaakt van de voorgestelde regeling indien deze toen reeds van kracht was geweest. Een en ander geeft aan dat globaal genomen rond een kwart van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn en na de bevalling zullen stoppen met werken, met de voorgestelde regeling (hoogst waarschijnlijk) wel de mogelijkheid krijgt om het moederschap te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Omgerekend naar absolute aantallen zou dit circa 5.500 vrouwen per jaar betreffen.

b. De mannen

Worden de gegevens van de ondervraagde groep aanstaande vaders gegeneraliseerd naar de totale groep potentiële gebruikers, dan blijkt 23% van hen in principe van deze regeling gebruik te willen maken. De eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn nogmaals afwegend, schat uiteindelijk 14% in dat men zeker of waarschijnlijk wel een beroep zou doen op de voorgestelde regeling. Het werkelijke percentage zal zich dan, gelet op de afwijkingsmarge, bevinden tussen de 11% en 17%. Dit komt neer op tussen de circa 14.000 en circa 22.000 mannen in Nederland. Om dezelfde redenen als bij de vrouwen, zal voor het werkelijke aantal waarschijnlijk meer met genoemde ondergrens rekening moeten worden gehouden. Omdat evenals bij de vrouwen ook de mannen vrijwel allemaal het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen, geeft bovengenoemd aantal tevens aan hoeveel mannen jaarlijks van de regeling gebruik zullen maken.

Waarom wel of niet ouderschapsverlof?

a. De vrouwen

Waarom wel?

Voor de *vrouwen* blijkt de reden om gebruik te maken van de regeling vooral te zijn, dat men daardoor het recht krijgt om (tenminste tijdelijk) in deeltijd te werken. Men wil graag na de bevalling minder uren per week gaan werken, maar schat in (of heeft reeds ervaren) dat men, zonder wettelijke ondersteuning van de ouderschapsverlofregeling, hiervoor op het werk geen of niet voldoende mogelijkheden krijgt. Van de aanstaande moeders die gebruik zouden willen maken van de regeling geeft bijna de helft (48%) aan dat men anders waarschijnlijk niet minder uren zal kunnen gaan werken; van de ondervraagde jonge moeders die een beroep op de regeling zouden doen, heeft 66% in de praktijk ervaren dat hun wens om in deeltijd te gaan werken niet realiseerbaar is gebleken.

In dit verband kan nog worden opgemerkt dat vrijwel alle vrouwen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen:

- vrijwel allen dit verlof dan aansluitend aan het bevallingsverlof zouden laten ingaan (98% van de aanstaande moeders, 84% van de jonge moeders);
- ruim de helft à tweederde zou de werkuren tot 20 uur per week terugbrengen, een kwart tot eenderde zou liever minder dan 20 uur per week gaan werken; en
- 37 à 52% zou dan een half jaar verlof opnemen, 42 à 53% zou liever langer dan een half jaar in deeltijd willen werken of definitief minder uren willen gaan werken.

De grenzen van 20 uur en een half jaar vormen dus voor een (belangrijk) deel van de potentiële gebruiksters een bezwaar; echter niet in die mate dat men de regeling voor zichzelf verwerpt zoals reeds in het voorgaande is geconstateerd. Bij de conclusies wordt hierop teruggekomen.

Waarom niet?

Zowel bij het onderzoek onder de aanstaande moeders als onder de jonge moeders komt het in deeltijd willen en ook kunnen gaan werken als één van de belangrijkste verschilpunten naar voren tussen degenen die wel en die niet gebruik van de regeling zouden maken. De vrouwen die geen beroep op

de regeling zouden doen, hebben of zonder deze regeling al op hun werk kunnen regelen dat men na de bevalling minder uren gaat werken (of op andere wijze de werktijden zal kunnen aanpassen zoals bijvoorbeeld gunstiger rooster, variabele werktijden, de uren zullen langzaam mogen worden opgevoerd), of zouden zelf na de bevalling niet minder uren willen gaan werken. (Dit laatste omdat men daaraan geen behoefte heeft of zonder meer van plan is om na de bevalling te stoppen met werken.) Met andere woorden: een regeling voor ouderschapsverlof is voor hen niet zo nodig.

Van de aanstaande moeders die van plan zijn om na de bevalling te blijven werken maar geen beroep op de regeling zouden doen, blijkt bijvoorbeeld 72% na de komst van het kind minder uren te willen gaan werken, en het merendeel van hen (89%) weet al dat dit zal worden toegestaan; de overigen hebben kunnen regelen dat de werktijden op andere wijze worden aangepast.

Van de aanstaande moeders die na de bevalling zullen stoppen met werken en geen gebruik van de regeling zouden maken, geeft tweederde (67%) hiervoor als reden op dat men zonder meer de verzorging van een (jong) kind niet wil combineren met een baan en in feite geeft een nog grotere groep van hen aan dat men hooguit pas weer wil gaan werken wanneer het kind wat ouder is. Voor de overige vrouwen uit deze groep (dus degenen voor wie het niet zonder meer vaststaat dat men na de bevalling zal stoppen met werken), blijkt de reden waarom men toch geen gebruik zou maken van de ouderschapsverlofregeling niet zozeer verband te houden met voor hen nadelige aspecten van de regeling, maar omdat het hen toch niet voldoende mogelijkheden zal kunnen geven om wel te kunnen blijven werken. Geen van hen spreekt namelijk voorkeur uit voor een eventueel gewijzigde c.q. ruimere regeling; de meesten van hen stellen meer gebaat te zijn met een crèche bij of op het werk, of betere kinderopvangmogelijkheden in het algemeen.

Al met al komt het erop neer dat bij de vrouwen de beslissing om geen gebruik te maken van de regeling, niet zozeer te maken heeft met de inhoud van/mogelijkheden met de thans voorgestelde regeling. Van de totale groep ondervraagde vrouwen die uiteindelijk geen ouderschapsverlof zou opnemen, blijkt bij 10% van de aanstaande moeders en bij 7% van de jonge moeders dit hooguit te maken te hebben met nadelige aspecten van de nu voorgestelde regeling.

b. De mannen

Waarom wel?

Door de *mannen* die ouderschapsverlof zouden willen opnemen, wordt vooral als voordeel genoemd van het tijdelijk in deeltijd kunnen werken het feit dat men daardoor meer tijd vrij krijgt om bij de situatie thuis betrokken te raken en aan het kind te wennen. Door een minderheid (circa 16%) wordt daarnaast of vooral als voordeel gezien dat ook de partner daarmee de kans krijgt om te blijven werken, respectievelijk dat de combinatie voor haar gemakkelijker zal worden. Bijna de helft van de aanstaande vaders en circa een derde van de jonge vaders zou echter gedurende deze periode meer dan 20 uur per week blijven werken; circa een derde respectievelijk een vijfde zou bijvoorbeeld niet meer dan één dag per week vrij willen nemen. Rond een kwart zou het verlof hooguit drie à vier maanden opnemen, circa 40% een half jaar; de overigen zouden liever langer in deeltijd willen blijven werken, waaronder 6% respectievelijk 15% liever definitief.

Anders dan bij de vrouwen vormen de grenzen van 20 uur en een half jaar bij de mannen dus nauwelijks een belemmering.

Waarom niet?

De mannen die geen gebruik van deze regeling zouden willen maken, wijzen veelal op een ander aspect: de inkomensdaling. Toch lijkt dit niet de doorslaggevende reden te zijn. Zowel bij de aanstaande vaders als jonge vaders laat de vergelijking tussen degenen die wel en degenen die geen ouderschapsverlof zouden willen opnemen zien dat de laatsten hieraan gewoon geen behoefte hebben; of omdat men in het algemeen ouderschapsverlof voor een man afwijst, of omdat men het voor zichzelf niet zo nodig vindt om een paar maanden een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen. Circa 60% vindt dat ook geen andere regelingen op dit gebied voor hen hoeven te worden gecreëerd. Circa 10 à 14% zou liever zien dat er een soort bevallingsverlof voor de man wordt ingevoerd, en hooguit 14% zou met een gewijzigde ouderschapsverlofregeling eventueel hiervan wel gebruik maken. (Voor vrijwel allen in dit geval indien het verlof geheel of gedeeltelijk betaald zou worden.)

Al met al zou het erop neerkomen dat van de vaders die geen ouderschapsverlof zouden opnemen, bij circa 16% dit vooral te maken heeft met nadelige aspecten voor hen van de nu voorgestelde regeling (waaronder bij 15% de financiële kant); voor de overigen gelden de reeds genoemde redenen waarom men er geen gebruik van zou maken.

Wordt met de voorgestelde regeling het beoogde doel bereikt?

Het uitgangspunt van de verlofregeling is dat het de mogelijkheden zal vergroten om de verzorging van jonge kinderen te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. De voorgestelde regeling is mede voortgekomen uit het door de regering ingenomen standpunt dat het ouderschap in principe geen belemmering mag vormen om betaalde arbeid te verrichten. Met name voor vrouwen moet de regeling dus kunnen bewerkstelligen dat minder vrouwen zich genoodzaakt zien om na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces te treden; niet alleen omdat zijzelf door het ouderschapsverlof tijdelijk hun werkuren kunnen terugbrengen, maar ook omdat eventueel hun partner hierdoor in deeltijd kan gaan werken en dan een deel van de verzorging van het kind kan overnemen.

a. De vrouwen

Op grond van de gegevens uit het onderzoek kan de conclusie worden getrokken dat van de zwangere vrouwen in Nederland die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn en die na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, rond een kwart door de regeling wel zou kunnen blijven werken. Van de overige driekwart die na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces zal treden, blijken velen (circa 60%) eigenlijk pas weer te willen gaan werken wanneer het kind wat ouder is. Met andere woorden: voor een grote groep vrouwen die na de bevalling uit het arbeidsproces treden zijn in feite ook geen andere mogelijkheden nodig; men stopt met werken min of meer uit vrije wil. In dit opzicht lijkt de regeling dus aan het doel te beantwoorden: van eerder genoemde categorie werkende zwangere vrouwen die niet uit vrije wil maar zich meer door omstandigheden genoodzaakt ziet om uit het arbeidsproces te treden (circa 40%), blijken er velen door de regeling wel te kunnen blijven werken. Hierbij moet echter in ogenschouw worden genomen dat circa de helft à twee derde van deze vrouwen het verlof dan wel langer dan een half jaar zou willen opnemen, hetgeen met de nu

voorgestelde regeling in principe niet mogelijk is. Deze vrouwen lopen dus de kans dat zij na een half jaar wederom voor het probleem komen te staan van opvang en verzorging van het kind. (Er hierbij van uitgaande dat dit probleem voor hen niet speelt bij het aantal uren dat zij kunnen gaan werken tijdens het verlof.) Het onderzoek laat namelijk tevens zien dat circa de helft van deze vrouwen alléén gebruik van de regeling zou maken en de man geen verlof zou opnemen en vrijwel altijd full-time werkzaam is. Bij dit gegeven moet men zich dus wel de vraag stellen of deze vrouwen met de thans voorgestelde regeling nu werkelijk het meest gebaat zijn of dat andere soorten regelingen hen eigenlijk meer uitkomst zouden bieden om te kunnen blijven werken. Wordt dit expliciet aan deze vrouwen voorgelegd dan blijkt door hen overwegend voorkeur voor de ouderschapsverlofregeling te worden uitgesproken; dus voor het in deeltijd kunnen gaan werken. Wellicht in dit geval ook niet zo verwonderlijk omdat eerder al is geconstateerd dat juist het ontbreken van deze mogelijkheid voor hen de reden is waarom men na de geboorte van het kind stopt met werken. Aan de vrouwen is niet gevraagd hoe men denkt het ouderschap te combineren met het werk, na afloop van het ouderschapsverlof. Gelet op het gegeven dat velen van hen voorkeur uitspreken om langer dan een half jaar in deeltijd te mogen gaan werken, lijkt het er echter op dat bij hen de stille wens leeft dat of de regeling op dit punt uiteindelijk zal worden verruimd, of dat men ook na afloop van de officiële verlofperiode minder uren zal mogen blijven werken.

b. De mannen

Met betrekking tot het opnemen van ouderschapsverlof door mannen zal, in het kader van het beoogde doel van de regeling, het volgende in ogenschouw moeten worden genomen: In hoeverre krijgt de vrouw daardoor de mogelijkheden om het moederschap te combineren met betaalde arbeid omdat een deel van de dagelijkse verzorging van het kind door de man daadwerkelijk wordt overgenomen. In de desbetreffende beleidsnota wordt hierover opgemerkt (p. 8) dat de ouderschapsverlofregeling niet alleen de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces kan stimuleren, maar tevens een structurele verandering van de traditionele rolverdeling (dat wil zeggen, de man is kostwinner, de vrouw is huisvrouw en heeft de dagelijkse zorg voor de kinderen) mogelijk maakt. In dit kader is het dus met name van belang na te gaan in welke mate vrouwen die anders na de bevalling niet zouden gaan werken, (mede) door het opnemen van ouderschapsverlof door hun partner, alsnog kunnen gaan werken. Het onderzoek onder aanstaande ouders kan wat dit betreft niet voldoende inzicht verschaffen omdat lang niet altijd de betrokken vrouw is ondervraagd (bijvoorbeeld omdat zij niet aan de steekproefvoorwaarden voldeed van meer dan 20 uur per week werkzaam zijn in loondienst). Met andere woorden: lang niet altijd is bekend of door het ouderschapsverlof van de man de vrouw na de bevalling zal gaan werken omdat de verzorging van het kind dan door hem (gedeeltelijk) wordt overgenomen. Het onderzoek onder de aanstaande ouders kan hooguit een indicatie geven aan de hand van de argumenten die de mannen zelf geven waarom zij ouderschapsverlof zouden willen opnemen. Dan blijkt dat 30% van de aanstaande vaders waarvan de vrouw anders haar baan zou opgeven expliciet naar voren brengt dat daardoor zijn vrouw zou kunnen blijven werken. Bij de ondervraagde groep jonge vaders waarvan de vrouw is gestopt met werken, wordt door vrijwel eenzelfde aantal deze reden opgegeven. Bij het onderzoek onder de jonge vaders is echter ook altijd de vrouw in het onderzoek betrokken en derhalve bekend wat zij denkt te zullen gaan doen. Dan blijkt dat van de huishoudens waarbij de vrouw na de bevalling is gestopt

met werken en de man gebruik zou mogen maken van de ouderschapsverlofregeling, 38% van deze jonge vaders hiervan ook daadwerkelijk gebruik zou maken. In 22% van de gevallen zou door het in deeltijd gaan werken van de man de vrouw zijn blijven werken; bij 18% van deze huishoudens mede omdat ook zij dan ouderschapsverlof zou opnemen.

Het beoogde effect van de regeling kan echter ook minder strikt worden geïnterpreteerd: dat wil zeggen niet direct gekoppeld aan het gegeven of de vrouw daardoor zal kunnen blijven werken. Het gegeven of de man door het verlof daadwerkelijk een deel van de dagelijkse verzorging van het kind overneemt, zou dan reeds als een (gedeeltelijke) doorbreking van het traditionele rolpatroon kunnen worden opgevat. Uitgaande van deze visie lijkt het beoogde doel van de regeling ogenschijnlijk wat meer te worden bereikt gezien het feit dat het meest genoemde argument van de mannen om ouderschapsverlof op te nemen vooral de situatie thuis betreft ('om meer bij het kind betrokken te kunnen zijn'). Ogenschijnlijk, want hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat door hen niet zozeer expliciet wordt gesteld dat men dan de zorg samen zou delen. Tevens spreekt nogal wat van hen voorkeur uit om dan slechts één dag per week vrij te nemen gedurende hooguit 3 à 4 maanden.

Ten slotte is nagegaan welke wensen er bij de ondervraagden nu vooral leven ten aanzien van wettelijke mogelijkheden/regelingen voor werkende jonge ouders. Is de ouderschapsverlofregeling de regeling die men op dit moment het meest nodig acht of zou men liever andere wettelijke mogelijkheden hebben gezien?

Zowel bij de ondervraagde groep jonge moeders als bij de aanstaande moeders leeft vooral de wens om na de geboorte van het kind zelf minder uren te kunnen gaan werken; of via de ouderschapsverlofregeling, of via het creëren van meer mogelijkheden voor deeltijdarbeid in het algemeen. Door de aanstaande vaders wordt in vrijwel gelijke mate voorkeur uitgesproken voor de thans voorgestelde ouderschapsverlofregeling en voor invoering van een soort bevallingsverlof voor mannen. Zou een financiële tegemoetkoming in de regeling worden opgenomen, dan geniet in dat geval de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof bij hen de meeste voorkeur.

Bij de ondervraagde groep jonge vaders wordt voornamelijk de ouderschapsverlofregeling naar voren gebracht; ook indien deze in de thans voorgestelde vorm zou worden ingevoerd. Kennelijk hebben deze vaders, zonder deze mogelijkheid, ervaren dat men in de praktijk minder aandacht aan het kind heeft kunnen besteden dan men eigenlijk had gewild.

Samenvatting en conclusies

In het voorstel voor de ouderschapsverlofregeling wordt gesteld dat de regeling een belangrijk middel kan vormen om de mogelijkheden te vergroten tot de combinatie van betaalde arbeid en de verzorging van jonge kinderen. Door de geboden mogelijkheid van arbeidstijdverkortung wordt het niet onwaarschijnlijk geacht dat minder vrouwen zich genooddaakt zullen voelen na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces te treden. Omdat deze mogelijkheid van arbeidstijdverkortung ook de jonge vaders wordt geboden, zou hiermee tevens een structurele verandering van de traditionele rolverdeling (de man is kostwinner, de vrouw is huisvrouw) op gang kunnen worden gebracht.

a. Het gebruik van de regeling

Uit het onderzoek komt naar voren dat van de vrouwen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden mogen maken, tussen de 30% en 46% hiervan ook (waarschijnlijk) gebruik zal maken. *Omgerekend in absolute aantallen zou dit neerkomen op jaarlijks tussen de circa 11.000 en circa 17.000 vrouwen in Nederland.* De regeling biedt met name uitkomst aan vrouwen die na de geboorte van hun kind graag minder uren willen gaan werken maar hiervoor zonder deze wettelijke ondersteuning, op hun werk geen of onvoldoende mogelijkheden krijgen. Voor het merendeel van de vrouwen die na de bevalling uit het arbeidsproces treden maar liever zouden willen blijven werken, blijkt dit één van de hoofdredenen te zijn waarom men een beroep op de regeling zou doen. In dit opzicht beantwoordt de voorgestelde regeling dus aan het beoogde doel: van de vrouwen die zich door omstandigheden genoodzaakt zien om na de komst van hun kind te stoppen met werken, krijgen velen door de ouderschapsverlofregeling de kans om toch aan het arbeidsproces te blijven deelnemen. Bovenstaande bevestigt tevens de aan het begin van dit hoofdstuk geuite veronderstelling dat een wettelijke regeling om in deeltijd te kunnen gaan werken - bijvoorbeeld in de vorm van ouderschapsverlof - geenszins als overbodig mag worden beschouwd, maar juist een noodzakelijke ondersteuning kan blijken voor vrouwen die anders hiervoor geen medewerking zouden krijgen.

Met betrekking tot de mogelijkheid van ouderschapsverlof voor mannen laat het onderzoek zien dat van de doelgroep tussen de 11% en 17% inschat hiervan ook (waarschijnlijk) gebruik te zullen maken. *Dit zou neerkomen op jaarlijks tussen de circa 14.000 en circa 22.000 mannen in Nederland.* Wordt hierbij in beschouwing genomen of door het ouderschapsverlof van de man de vrouw zal kunnen blijven werken, dan laat het onderzoek zien dat dit in circa 5% van de gevallen één van de redenen vormt waarom de man een beroep op de regeling zou doen. Wellicht nog geen hoog percentage, maar hierbij moet tevens in ogenschouw worden genomen dat onder de groep vrouwen die na de geboorte van hun kind stopt met werken zich een grote groep bevindt die dan zonder meer niet zal willen werken. De combinatie van een kind verzorgen en het verrichten van betaalde arbeid spreekt hen niet aan; men wil hooguit na een aantal jaren ("wanneer het kind wat ouder is, naar school gaat") weer gaan werken. Ten slotte moet in dit verband nog worden opgemerkt dat verandering van rolpatronen een langzaam groeiproces betekent. Illustratief zijn hiervoor bijvoorbeeld de ervaringen in Zweden met de introductie van een ouderschapsverlofregeling. Weliswaar is die regeling niet geheel vergelijkbaar met de regeling zoals voorgesteld in Nederland, maar de gegevens hierover laten zien dat in het eerste jaar circa 3% van de mannen van deze mogelijkheid gebruik maakte; na 10 jaar steeg dit percentage naar 27%.

b. Beperkingen van de regeling

In de voorgestelde vorm zou de ouderschapsverlofregeling een onbetaald deeltijdverlof inhouden waarbij men gedurende maximaal een half jaar de werkuren mag terugbrengen tot minimaal 20 uur per week. Hoewel het onderzoek laat zien dat deze regeling in grote lijnen aan het beoogde doel lijkt te beantwoorden, moeten hierbij echter wel twee kanttekeningen worden geplaatst.

1. De duur van het verlof

Bij de vrouwen leven vooral bezwaren tegen de toegestane periode van maximaal een half jaar. Ongeveer de helft van degenen die van de regeling gebruik zou willen maken zou liever langer dan een half jaar in deeltijd wil-

len blijven werken, waarbij de meeste voorkeur uitgaat naar 1 jaar ouderschapsverlof. Wordt hieruit de groep vrouwen gelicht die anders zou stoppen met werken, dan blijkt dit punt voor hen nog wat sterker te spelen. Circa 48 à 61% zou na de bevalling liever langer dan een half jaar in deeltijd willen gaan werken.

Tegen de achtergrond dat de ouderschapsverlofregeling met name voor deze vrouwen mogelijkheden moet bieden om alsnog aan het arbeidsproces te blijven deelnemen, zou bij de definitieve vormgeving van de regeling een verruiming op dit punt nader moeten worden gezien, of een recht op deeltijdarbeid aansluitend aan het ouderschapsverlof nader moeten worden overwogen.

(Bezwaren tegen de voorgestelde grens van minimaal 20 uur per week blijven werken komen wat dit betreft minder sterk naar voren, alhoewel toch in ogenschouw moet worden genomen dat 23 à 32% van de vrouwen tijdens het verlof wel liever minder dan 20 uur per week zou willen werken).

2. De inkomensachteruitgang gedurende het verlof

Gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling heeft voor de betrokkenen financieel nadelige consequenties. Niet alleen omdat men dan alleen wordt betaald voor de uren dat men blijft werken, maar het kan ook financieel nadelige gevolgen hebben voor aanspraken op pensioen. Uit het onderzoek blijkt dat dit punt bij de vrouwen niet zo'n rol speelt; bij de mannen daarentegen wel. Weliswaar niet waarom de één in principe wel en de ander geen gebruik van de regeling zou willen maken, maar wel waarom van degenen die in principe ouderschapsverlof zouden willen opnemen, een deel hiervan uiteindelijk toch zal moeten afzien. Het onderzoek laat zien dat ongeveer 15% van de mannen om financiële reden geen gebruik van de regeling zou maken; neerkomend op circa 19.500 mannen in Nederland.

Vanuit het oogpunt dat de ouderschapsverlofregeling ook voor jonge vaders de mogelijkheden moet vergroten om de dagelijkse verzorging van hun kind te kunnen combineren met betaalde arbeid, zou in de uiteindelijke regeling een tegemoetkoming op dit punt eveneens moeten worden overwogen.

Een tegemoetkoming die niet alleen een vergoeding voor niet gewerkte tijd zal moeten inhouden, maar ook andere financieel nadelige consequenties voor de betrokkenen zal wegnemen zoals bijvoorbeeld hun pensioenrechten/plichten. Niet onwaarschijnlijk moet het namelijk worden geacht dat veel respondenten zich deze (bijkomende) financiële gevolgen nog niet eens hebben gerealiseerd bij hun inschatting om wel of geen gebruik van de voorgestelde regeling te kunnen gaan maken. Alleen het gegeven dat geen enkele compensatie voor de ingeleverde uren zal worden gegeven, is hoogst waarschijnlijk door velen van hen al als een voor hen onoverkomelijke barrière ingeschat.

c. Het maatschappelijk effect van de regeling

Tenslotte moet bij invoering van een ouderschapsverlofregeling in ogenschouw worden genomen dat hiermee weliswaar de mogelijkheden worden vergroot om het ouderschap te combineren met betaalde arbeid; maar slechts tot op zekere hoogte. Mogelijk al tijdens het ouderschapsverlof maar zeker na afloop van deze periode, zal men immers toch weer voor het probleem komen te staan van opvang van het kind gedurende de uren dat beide ouders werken. Dit speelt niet alleen tot het moment dat het kind de schoolleeftijd heeft bereikt; ook daarna - bijvoorbeeld tijdens de schoolvakanties - kunnen ouders op dit punt nog voor grote problemen worden geplaatst. Het onlangs afgesloten onderzoek "Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen" heeft laten zien dat alleen al aan kinderopvangmogelijkheden

voor kinderen van 0-4 jaar een aanzienlijk tekort bestaat.

Een ouderschapsverlofregeling zal daarom alleen daadwerkelijk de mogelijkheden kunnen vergroten om ook voor langere duur het ouderschap te combineren met betaalde arbeid, wanneer daarnaast het aanbod van kinderopvang zal worden vergroot.

Literatuur

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Elzinga, W., en S. Prechal, *Ouderschapsverlof: een zware bevalling*, Nemesis, nr. 2, p. 53-60, 1986

Holmaat, R., *Ouderschapsverlof: een doodgeboren kindje*, Nemesis, nr. 5, p. 187-191, 1986

Nilsson, A., *Changes in Parenthood. Experiences of Shared Parental Leave*, Stockholm, The Bureau on Health Education, 1985

Rossum du Chattel, L.A. van, *Adviezen over ouderschapsverlof vergeleken*, Sociaal Maandblad Arbeid, p. 506-513, 1984

Tweede Kamer der Staten Generaal, *Combinatie Ouderschap-Betaalde Arbeid*. Tweede Kamer 1985-1986, 19368, nrs. 1-4.

Wezel, M. van, en I. van den Burg, *Arbeid tot en mét zwangerschap en zorg: Het A tot Z van verlofregelingen en kinderopvang*, Amsterdam, FNV-Vrouwensecretariaat, 1987

Willbrink-Griffioen, D., I. van Vliet, en A. Elzinga, *Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987

10. KINDEROPVANG EN ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VROUWEN

D. Wilbrink-Griffioen, A. Elzinga en I. van Vliet.

Inleiding

De aanwezigheid van voldoende, goede kinderopvang is een noodzakelijke voorwaarde voor vrouwen om de zorg voor jonge kinderen te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Er is in Nederland sinds een aantal jaren een groot tekort aan mogelijkheden voor kinderopvang.

Nadat de overheid in de zomer van 1986 aankondigde dat de kinderopvang opnieuw bezien zou worden, is de discussie over kinderopvang in alle hevigheid opgelaaid. In deze discussie staat het tekort aan kinderopvang in relatie tot de arbeidsparticipatie van vrouwen centraal. De vraag om uitbreiding van kinderopvangmogelijkheden is niet nieuw, wel de motivering die aangevoerd wordt voor de vraag naar kinderopvang. In tegenstelling tot voorheen, wordt de noodzaak van kinderopvang voornamelijk gemotiveerd vanuit een emancipatorische overweging, namelijk de arbeidsdeelname van vrouwen.

Om het komende regeringsstandpunt te onderbouwen heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Directie Coördinatie Emancipatiebeleid aan Research voor Beleid te Leiden opdracht verleend om een onderzoek te verrichten naar de behoefte aan kinderopvang in relatie tot arbeidsdeelname van vrouwen met jonge kinderen.

In dit artikel worden de resultaten van het onderzoek "Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen" gepresenteerd. Een overzicht van de ontwikkelingen binnen de kinderopvang in Nederland gedurende de afgelopen jaren gaat hieraan vooraf. Het artikel eindigt met een beschrijving van de situatie van de kinderopvang in Nederland in het voorjaar van 1988.*

Kinderopvang, een historische terugblik

Kinderopvang is geen nieuw verschijnsel. Door de eeuwen heen hebben ouders een beroep gedaan op anderen bij de verzorging en opvoeding van hun kinderen. Naast individuele opvang georganiseerd met familie en burens zijn al eeuwenlang vormen van collectieve kinderopvang buiten de huiselijke sfeer bekend. De kinderopvang zoals deze thans in Nederland is georganiseerd, is van vrij recente datum.¹ Ouders kunnen gebruik maken van "formele" vormen van kinderopvang, zoals het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal, de halve-dag opvang, het gastouderproject, de buitenschoolse opvang of de bedrijfscrèche. Ouders kunnen de opvang voor hun kind ook via een privé-regeling organiseren. Zij zoeken zelf een oppas, brengen het kind bij een gastouder of doen een beroep op een kennis of familielid. Dit zijn "informele" vormen van kinderopvang, de opvang wordt geregeld tussen

Het onderzoeksrapport "Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen" is te verkrijgen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. ISBN 90.363.9629.8

particulieren, er is geen subsidiënt en de ouders dragen de kosten voor de opvang van hun kinderen. Voor kinderopvang in een formele voorziening daarentegen draagt de -plaatselijke en/of landelijke- overheid of het bedrijfsleven veelal bij in de kosten.

Sinds de zestiger jaren staat kinderopvang regelmatig in de belangstelling. Eind zestiger jaren zijn door moeders de eerste peuterspeelzalen opgezet, bedoeld als een aanvullend opvoedingsmilieu voor 2 tot 4 jarigen. De peuterspeelzaal biedt peuters de gelegenheid om een beperkt aantal uren in de week met leeftijdsgenootjes in een pedagogisch verantwoorde omgeving te spelen. Het afnemend kindertal met als consequentie dat er thuis minder speelkameraadjes voor kinderen zijn, de verstedelijking met als gevolg minder speelruimte zowel binnen- als buitenshuis, én de opvatting dat een speelzaal in het belang van het kind is, dragen ertoe bij dat de speelzalen goed aanslaan. Momenteel heeft iedere plaats in Nederland wel één of meerdere speelzalen. In 1984 telt het CBS ruim 3000 speelzalen, die aan 135.000 kinderen tussen de 2 en 4 jaar, twee of drie morgens per week speelmogelijkheden bieden.

In de zeventiger jaren verandert onder invloed van de emancipatiebeweging de vraag naar kinderopvangmogelijkheden. Een toenemend aantal vrouwen wenst een actievere rol in de samenleving, hetzij door arbeidsparticipatie, hetzij door studie of vrijwilligerswerk. Economische zelfstandigheid wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor emancipatie. De opvattingen over moederschap veranderen. De idee dat moederschap opoffering en plichtsbetrachting is, maakt plaats voor de visie dat het vrouwen vrijstaat voor zichzelf en voor kinderen te kiezen. Ook verandert de visie op de behoeften van jonge kinderen. Er komt oog voor de mogelijkheden van een kind om met meerdere personen een hechtingsrelatie aan te gaan en voor het gunstige effect dat de wat minder exclusieve moeder-kind relatie op kinderen kan hebben. Bovendien worden vanuit de wetenschap de vooroordelen die bestaan tegen het gebruik van een kinderdagverblijf voor jonge kinderen ter discussie gesteld. De langzamerhand veranderende moederschapsideologie en de visie op de positie van vrouwen maakt het voor meer vrouwen mogelijk om serieus te overwegen het moederschap en het verrichten van betaalde arbeid te combineren. Een toenemend aantal vrouwen wil (blijven) werken na de geboorte van hun kind. Deze vrouwen uiten de behoefte aan vormen van kinderopvang die geschikt zijn om hun wens tot arbeidsparticipatie te realiseren. In de jaren tachtig stijgt de vraag naar voorzieningen als kinderdagverblijven (oorspronkelijk een opvangvorm voor kinderen van armlastigen) en voorzieningen voor halve-dag- en buitenschoolse opvang. Het zijn alle vormen van kinderopvang met ruimere opvangmogelijkheden dan de peuterspeelzalen bieden. Het aantal van deze voorzieningen voor kinderopvang in Nederland is minimaal. Slechts 10% van de Nederlandse gemeenten heeft 1 of meer kinderdagverblijven. De spreiding over Nederland is slecht, 70% van de kinderdagverblijven bevindt zich in de randstadprovincies. In totaal worden in Nederland geteld: 209 kinderdagverblijven (CBS 1984), 100 bedrijfscreches (WKN, schatting 1986), 54 halve-dagopvangvoorzieningen en 30 gastouderprojecten. De vraag van ouders naar kinderopvang overtreft het aanbod. De meeste kinderdagverblijven hebben overvolle wachtlijsten. Uit een onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang (1984) komt naar voren dat er voor 24.000 kinderen van 0-12 jaar een niet gerealiseerde behoefte aan kinderopvang bestaat. In 1986 wordt dit aantal als het "topje van de ijsberg" be-

schouwd. De ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur noemen bijvoorbeeld het cijfer van 24.000 kinderen een "grote onderschatting van de werkelijke behoefte".

Kinderopvang en overheidsbeleid

Van verschillende kanten is de overheid de afgelopen jaren gewezen op de noodzaak om kinderopvangvoorzieningen te bevorderen. Kinderopvang "basisvoorziening" is begin tachtiger jaren het uitgangspunt van de acties voor uitbreiding van kinderopvangvoorzieningen, die gevoerd worden vanuit de belangengroeperingen voor de kinderopvang, zoals de Werkgemeenschap Kindercentra Nederland. De overheid heeft zich echter meestentijds op het standpunt gesteld dat kinderopvang vooral een zaak van (het) particulier initiatief is. Zij heeft zich onthouden van te ingrijpende overheidsbemoeienis.

De Tweede Kamer dringt er in maart 1982 middels een kamerbreed aanvaarde motie bij de regering op aan, te komen tot een wettelijke, financiële regeling voor zoveel mogelijk vormen van kinderopvang (Motie Van Es, Van Nieuwenhoven c.s. 1700-XV, nummer 41). Een ter uitvoering van deze motie ingestelde Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang (IWK) krijgt tot taak het kinderopvangbeleid van de overheid voor te bereiden. Op grond van de resultaten van het reeds geciteerde onderzoek beveelt de IWK aan om tot uitbreiding van de voorzieningen te komen. Het belang van voldoende, goede en adequate kinderopvang wordt benadrukt door o.a. de Raad van het Jeugdbeleid, de Emancipatieraad en de Sociaal Economische Raad.

Door de overheid wordt het belang van kinderopvang herhaalde malen onderstreept, zonder overigens het vermelde uitgangspunt te verlaten. Het beleidsplan Emancipatie (d.d. 25 juni 1985) vermeldt het standpunt van het toenmalig kabinet, vastgesteld naar aanleiding van de eindrapportage van de IWK: "Het voorhanden zijn van voldoende kinderopvangmogelijkheden in diverse vormen is een essentiële voorwaarde om met name op korte termijn de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces te vergroten. Basis voor het voorwaarden scheppend beleid van de rijksoverheid inzake kinderopvang is de eigen verantwoordelijkheid van ouders voor de opvoeding van hun kinderen en -in het verlengde daarvan- ook voor de eventuele opvang van hun kinderen." Deze opvatting komt duidelijk naar voren in de keuze om de middelen die in 1984 beschikbaar worden gesteld voor kinderopvang in het kader van de Derde Fase Wet Tweeverdieners aan te wenden door fiscale faciliteiten beschikbaar te stellen voor alle tweeverdieners met kinderen beneden de 12 jaar, in plaats van een keuze voor de uitbreiding van kinderopvangvoorzieningen.

In de jaren '80 is zowel door landelijke als lokale overheid bezuinigd op de bestaande kindercentra. Sinds 1981 zijn uit de rijksbijdrageregeling geen nieuwe subsidies voor initiatieven voor kinderdagverblijven meer toegerekend. Dit wil echter niet zeggen dat er geen nieuwe initiatieven zijn, bij het ministerie van WVC is in 1986 een stuwmeer van zo'n honderd aanvragen voor kinderdagverblijven ontstaan.

Tot zover de stand van zaken tot juli 1986. Met het debat in de Tweede Kamer naar aanleiding van de regeringsverklaring van 30 juli 1986 en het uitbrengen van de Concept-Nota (Her-)intredende vrouwen op 11 augustus 1986 wordt de politieke discussie over kinderopvang heropend.² "Het beleid

ten aanzien van kinderopvang kan opnieuw bezien worden", zo stelt het kabinet in de Nota (Her)-intredende vrouwen. Kinderopvang wordt in de nota gezien als belangrijke voorwaarde om vrouwen in staat te stellen betaalde arbeid en verzorgende taken te combineren. In het kader van de begrotingsbehandeling 1987 kondigen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur aan binnen anderhalf jaar te komen tot een hernieuwde standpuntbepaling ten aanzien van kinderopvang wat betreft omvang, organisatiewijze en financieringsstructuur, op basis van te verzamelen onderzoeksgegevens over de behoefte aan kinderopvang in relatie tot het werken van vrouwen, en ervaringen met te beproeven vormen van gastouderopvang. De gevolgen van de voorstellen van de Commissie Oort³ kunnen, zo wordt gesteld, bij het hernieuwde standpunt betrokken worden (Kamerstuk 19700, hoofdstuk XVI, nr 7.).

Onderzoek "Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen"

Om het voornoemde regeringsstandpunt te onderbouwen is in november 1986 door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht verleend tot het uitvoeren van het onderzoek "Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen". Doel van het onderzoek is inzicht te verkrijgen in de aard en omvang van de behoefte aan kinderopvang in relatie tot arbeidsdeelname van vrouwen met jonge kinderen.

Het onderzoek is verricht in de periode van november 1986 tot maart 1987. Het onderzoek betreft een literatuurstudie en een empirisch onderzoek.

De literatuurstudie omvat een inventarisatie van de vele, doorgaans plaatselijke behoefte-onderzoeken over kinderopvang, die na 1981 verricht zijn. Een belangrijke conclusie is dat deze onderzoeken niet vergelijkbaar en incompleet qua opzet zijn, zodat uit deze studies geen betrouwbaar beeld te verkrijgen is over de behoefte aan kinderopvang in relatie tot het werken van vrouwen. De onderzoeken hebben hooguit plaatselijke geldigheid. Wel valt uit de onderzoeken de trend te destilleren dat er een toenemende vraag is naar opvangvoorzieningen, die langdurige opvang bieden (langer dan drie aaneengesloten uren) aan jonge kinderen. Deze vraag wordt voornamelijk gemotiveerd vanuit de wens tot arbeidsparticipatie van de moeder.

De empirische studie omvat een onderzoek onder 859 vrouwen met tenminste een kind onder de vier jaar en 41 vrouwen, zwanger van hun eerste kind. Uit het Nederlandse telefoon-bestand is op a-selecte wijze een steekproef getrokken van vrouwen, met tenminste een kind onder de vier jaar of zwanger van het eerste kind. De groep onderzochte vrouwen is representatief voor vrouwen met jonge kinderen in Nederland.

Met de 900 vrouwen is een uitgebreid telefonisch interview gehouden en met 40 vrouwen zijn bovendien aanvullende interviews bij hen thuis gehouden.

Het onderzoek geeft inzicht in de arbeidssituatie van vrouwen met jonge kinderen en het gebruik dat (werkende) vrouwen maken van kinderopvang zowel in het "formele" als in het "informele" circuit. De ervaringen die vrouwen hebben met de verschillende vormen van kinderopvang, de eisen die ze stellen aan kinderopvang en de voorkeur voor de vorm van kinderopvang zijn geïnventariseerd. Verder is nagegaan in hoeverre de aan-, of afwezigheid van bevredigende kinderopvangmogelijkheden van invloed is op de ar-

beidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen. Tot slot is een schatting gemaakt van de omvang van de behoefte aan kinderopvang, in relatie tot arbeidsdeelname van vrouwen.

Feitelijke en gewenste arbeidssituatie van vrouwen

Ongeveer een kwart van de vrouwen met jonge kinderen combineert de verzorging van het kind met het verrichten van betaalde arbeid, eveneens een kwart werkt niet maar zou dit graag willen. Een klein aantal vrouwen twijfelt. De overige vrouwen geven aan dat zij geen betaalde arbeid verrichten en dit ook niet wensen, tenzij zoals bij navraag blijkt, de partner een groter aandeel in de verzorging van de kinderen op zich zou nemen. Bijna de helft van deze vrouwen zou dan serieus overwegen om betaald werk te gaan verrichten.

Tabel 1 De feitelijke en gewenste arbeidssituatie van vrouwen met tenminste 1 kind onder de vier jaar (n=859)

arbeidssituatie vrouwen	
verricht betaalde arbeid	24,4%
wil betaalde arbeid verrichten	23,5%
twijfel over betaalde arbeid verrichten	6,8%
wil geen betaalde arbeid verrichten	45,3%
	100,0%

De arbeidssituatie van vrouwen die de verzorging van jonge kinderen met het verrichten van betaalde arbeid combineren heeft een aantal opvallende kenmerken. Het zijn met name de hoog opgeleide vrouwen die werken. De arbeidssituatie wordt verder gekenmerkt door een gering aantal arbeidsuren en onregelmatige werktijden. Slechts 8% van de vrouwen werkt full-time, dwz 38 uur per week of meer. Het gemiddeld aantal uren per week bedraagt 17 uren. Ongeveer de helft van de vrouwen werkt "gewoon" overdag en op regelmatige tijden. De overige vrouwen werken op onregelmatige tijden en/of 's avonds.

De arbeidssituatie van vrouwen staat in sterk contrast met de arbeidssituatie van hun partners. De partners werken bijna allen full-time (88%); slechts 4,5% werkt minder dan 20 uur en een klein percentage (4,5%) studeert of is werkloos.

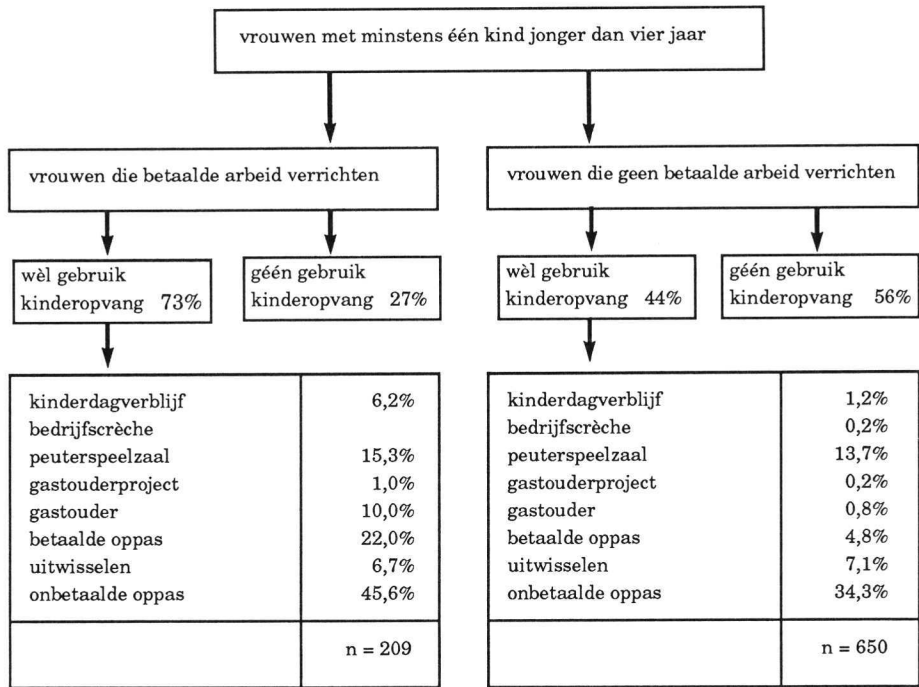
Een grotere bijdrage van de partner in de verzorging van kinderen lijkt gezien de arbeidssituatie van de partners op korte termijn niet makkelijk te realiseren. De partner neemt in 30% van de huishoudens regelmatig de zorg voor jonge kinderen op zich. Partners die full-time werken doen dit aanzienlijk minder. Zoals uit het voorgaande blijkt, zouden veel vrouwen graag zien dat de partner een groter aandeel van de verzorging van kinderen op zich neemt. Uit de interviews komt naar voren dat niet alleen de arbeidssituatie maar ook de attitude van partners een belemmering vormt om de dagelijkse verzorging van kinderen te delen. Vrouwen merken hierover op: "Hij kan zijn werktijden niet veranderen" en "Hij wil geen grotere taak in de verzorging van de kinderen".

Vrouwen die werk en kind willen combineren zullen dientengevolge in de meeste gevallen een oplossing voor kinderopvang moeten zoeken in de sfeer van de formele en informele mogelijkheden voor kinderopvang, zoals het kinderdagverblijf of een privé-oppas aan huis.

Bekendheid, gebruik en waardering van kinderopvang

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de mogelijkheden voor kinderopvang bij vrouwen met jonge kinderen weinig bekend zijn. De bedrijfs-crèche en het gastouderproject zijn zo goed als onbekend. Het kinderdagverblijf geniet slechts "naambekendheid". Wat het gebruik van deze voorziening precies inhoudt weten vrouwen vaak niet. In gesprekken met ouders van kinderen die een kinderdagverblijf bezoeken valt op hoe weinig deze vorm van kinderopvang in Nederland nog geaccepteerd is. Een vrouw wier familie het vreselijk vindt dat ze haar kind naar een kinderdagverblijf brengt, vertelt hierover: "Er werd gezegd, een kind breng je niet naar de crèche, dan had je maar geen kind moeten nemen. Door dat soort reacties word je beïnvloed. Hoewel ik helemaal achter mijn eigen beslissing sta". De peuterspeelzaal daarentegen is meer geaccepteerd.

Schema 1 *Gebruik kinderopvang in relatie tot betaalde arbeid **



* Het gebruik van kinderopvang is gedefinieerd als wekelijks terugkerend gebruik. Er is geen uitdrukkelijke urengrens gesteld.

Vrouwen die betaalde arbeid verrichten maken, zoals te verwachten valt, meer gebruik van kinderopvang dan vrouwen die niet werken. Ze maken bovendien gebruik van andere vormen van opvang. Het kinderdagverblijf, de betaalde oppas aan huis en de gastouder worden door werkende vrouwen vaker en intensiever gebruikt. Het gebruik van onbetaalde oppas door familie en kennissen lijkt op het eerste gezicht hoog, gezien het aantal vrouwen dat van deze vorm van oppas gebruik maakt. In tegenstelling tot het kinderdagverblijf en betaalde oppas aan huis wordt doorgaans een zeer gering aantal uren, minder dan 4 uur per week gebruik gemaakt van onbetaalde oppas. Uit de interviews komt naar voren dat regelmatig een beroep gedaan wordt op onbetaalde oppas door familie en kennissen omdat geen andere opvang voorhanden is.

Een aantal vrouwen slaagt erin te werken zonder gebruik te maken van kinderopvang. De partner neemt een deel van de verzorging op zich, of de vrouwen stemmen hun werktijden af op de verzorging van het kind. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen vaak op onregelmatige tijden werken ('s avonds) en maar een zeer beperkt aantal uren per week. Velen van hen uiten de wens naar een goede kinderopvangvoorziening.

Het is zeker niet zo dat de kinderopvangmogelijkheid die vrouwen die betaalde arbeid verrichten gebruiken, altijd strookt met hun wensen, zoals tabel 2 laat zien.

*Tabel 2 Gebruik en voorkeur kinderopvang van vrouwen die betaalde arbeid verrichten**

kinderopvangvorm	gebruik	voorkeur
kinderdagverblijf	6,2%	12,9%
bedrijfscreche	-	0,9%
peuterspeelzaal	15,3%	6,0%
gastouderproject	1,0%	-
gastouder	10,0%	6,0%
betaalde oppas	22,0%	27,6%
uitwisselen	6,7%	2,8%
onbetaalde oppas	45,6%	31,3%
	n = 209	n = 230

* Het percentage is ongelijk aan 100%.

De voorkeur voor het kinderdagverblijf en betaalde oppas is groter dan het daadwerkelijke gebruik. Voor de andere vormen van kinderopvang is dit juist omgekeerd, de peuterspeelzaal, onbetaalde oppas door familie en kennissen en gastouders worden regelmatig gebruikt omdat de kinderopvang die vrouwen het liefst zouden gebruiken niet voorhanden is, of niet te realiseren valt.

Alleen al de werkende moeders wensen een verdubbeling van het aantal plaatsen in kinderdagverblijven. Bij zwangeren en vrouwen die hun wens om te werken nog niet konden realiseren is de vraag naar kinderdagverblijven relatief gezien nog wat groter. Als voordelen van het kinderdagverblijf noemen gebruikers: "Het is een kwalitatief goede vorm van kinderopvang,

die continuïteit biedt. Je wordt niet geconfronteerd met een plotseling zieke oppas, waardoor het kind opeens met een ander te maken krijgt" en "Er is sprake van een persoonlijke en zakelijke relatie tussen ouders en leiding, de verantwoordelijkheid voor het kind kan gedeeld worden".

Bij de voorkeur van vrouwen voor betaalde oppas aan huis speelt het voordeel dat "Je de oppas zelf uit kunt zoeken" en "Het kind blijft in zijn eigen omgeving, krijgt individuele aandacht en kan een vaste band met de oppas opbouwen". Voor andere vrouwen zijn daarentegen dezelfde punten nadelen. Zij wensen juist dat hun kind eraan went om de aandacht van een volwassene te delen met andere kinderen en zij vinden een privé- regeling onzeker en niet acceptabel, "Het is zwart werk en de kwaliteit is moeilijk te controleren, ook is het moeilijk iemand te selecteren". Bovendien is het voor ouders een dure vorm van kinderopvang.

Bedrijfskinderopvang is nog onbekend. Bij de interviews blijkt dat het idee vrouwen aanspreekt "Het geeft weer dat het bedrijf kindvriendelijk is", zo wordt gesteld. Maar ook op de nadelen van bedrijfskinderopvang wordt gewezen. Een mogelijke discontinuïteit in de opvang en het weghalen van het kind uit zijn omgeving gelden als nadelen. "Als je ver weg werkt, moet het kind mee" en "Als je het bedrijf verlaat, wat gebeurt er dan met het kind?"

Uit voorgaande blijkt dat de meningen van vrouwen over de meest wenselijke vorm van kinderopvang uiteen lopen. Toch zijn vrouwen eenstemmig over de eis waaraan kinderopvang moet voldoen. Bij de beantwoording van de vraag: "Waaraan moet kinderopvang naar uw mening voldoen?", die aan alle vrouwen is voorgelegd, geven vrouwen aan dat kwaliteit van kinderopvang het allerbelangrijkste voor hen is. Onder kwaliteit wordt bijvoorbeeld verstaan:

- overeenstemming van ideeën over de opvoeding tussen de ouders en degene die voor het kind zorgt;
- goede aandacht voor het kind;
- aanwezigheid van leeftijdsgenootjes en een verantwoorde groepsgrootte;
- goed speelgoed;
- goede hygiëne.

Naar voren komt dat kwaliteit een wat andere invulling heeft voor de verschillende vormen van kinderopvang. Voor de ene vrouw is het belangrijk en een garantie voor kwaliteit dat ze de oppas zelf uit kan zoeken, een andere vrouw stelt als kwaliteitseis dat de leidster een kindgerichte opleiding heeft. Kwaliteit betekent voor de ene vrouw dat het kind alle aandacht krijgt van de volwassene, voor een ander is het juist heel belangrijk dat het kind de aandacht met andere kinderen leert delen. De aanwezigheid van leeftijdsgenootjes wordt over het algemeen erg belangrijk gevonden, evenals de persoon aan wie het kind wordt toevertrouwd. Door 41% van de vrouwen wordt als eis gesteld dat degene die het kind verzorgt "betrouwbaar" moet zijn, en 29% eist "deskundigheid". Ook moet het kind gedijen met de opvang, 32% van de vrouwen noemt expliciet als voorwaarde om gebruik te maken van kinderopvang, dat het kind het naar de zin moet hebben. Het is opvallend dat in tegenstelling tot kwaliteitsaspecten, overwegingen als de kosten, flexibiliteit (zoals afstemming van opvanguren op de wensen van de ouders) en bereikbaarheid veel minder bepalend zijn.⁴ De kosten van kinderopvang worden door ouders vooral genoemd als nadeel voor betaalde oppas aan huis. De kosten van kinderopvang lopen sterk uiteen. Voor het gebruik van een kinderdagverblijf wordt tussen de f 20,- en f 320,- per maand betaald,

afhankelijk van de hoogte van het inkomen. Het kinderdagverblijf is hiermee ook voor lagere inkomens bereikbaar. Voor een gastouder varieert het bedrag van f 2,- tot f 9,- per uur. Voor een betaalde oppas aan huis betaalt men f 2,- tot f 15,- per uur. Een betaalde oppas aan huis is doorgaans duurder (gemiddeld f 5,25 per uur) dan een gastouder (gemiddeld f 3,75 per uur).

Werk-kinderen en kinderopvang: het dilemma van vrouwen

Het onderzoek laat zien dat de relatie tussen kinderopvang en arbeidsdeelname van vrouwen complex is. Bij de geboorte van het eerste kind staan vrouwen voor de keuze al dan niet te blijven werken. Vaak hebben vrouwen de wens om na de geboorte van hun kind te blijven werken, zij het een geringer aantal uren, en zij overwegen de mogelijkheid van kinderopvang. Uit de interviews blijkt dat het vinden van kinderopvang veel minder gemakkelijk is dan vrouwen voor de geboorte van het kind inschatten. Maar niet alleen het ontbreken van kinderopvang draagt ertoe bij dat veel vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, ook de opvattingen over moederschap zijn bepalend. Er zijn globaal drie categorieën vrouwen te onderscheiden, bij wie de afweging rond werk en moederschap anders verloopt. Er zijn vrouwen die niet wensen te werken, wanneer zij de zorg voor kleine kinderen hebben; vrouwen die werk en kind wensen te combineren, maar daar nog niet in geslaagd zijn en vrouwen die erin geslaagd zijn werk en kinderen te combineren. Tabel 3 geeft een overzicht van de redenen die vrouwen die niet werken aanvoeren om niet te werken.

*Tabel 3 Motieven van vrouwen om niet te werken, naar wens om te werken**

	wens om betaalde arbeid te verrichten			
<i>motief niet werken</i>	ja	twijfel	nee	totaal
onvoldoende banen	21,8%	3,4%	1,0%	7,7%
studie	3,5%		0,5%	1,4%
tekort kinderopvang	33,7%	12,1%	3,9%	13,9%
te veel missen kind	15,3%	39,7%	35,2%	29,4%
kind(eren) te jong	44,6%	67,2%	64,3%	58,4%
financieel nadelig	1,5%	1,7%	3,1%	2,5%
bezwaren familie	0,5%	1,7%	0,5%	0,6%
1 baan per gezin		3,4%	3,1%	2,2%
te druk	5,0%	6,9%	21,3%	14,9%
niet leuk	1,0%	3,4%	6,7%	4,6%
geen deeltijdbanen	6,4%		0,3%	2,2%
financieel onnodig			5,7%	3,4%
anders	11,9%	6,9%	4,1%	6,8%
betreffende aantal personen	n = 202	n = 58	n = 389	n = 649

* Meerdere antwoorden mogelijk (maximaal 3). Het percentage overtreft daardoor de 100%.

Bij vrouwen die de zorg voor kinderen niet met het verrichten van betaalde arbeid wensen te combineren, komt de heersende moederschapsideologie het sterkst naar voren: 64% van deze vrouwen noemt dit als reden om niet te werken.

Een voorbeeld van deze opvatting wordt gegeven door een vrouw die nadat zij zes jaar als bejaardenverzorgster had gewerkt, in verwachting raakte: "Ik wilde echt mijn aandacht besteden aan het kind en vond het wel lekker om helemaal thuis te zijn. Daarbij lijkt het me een druk leven om naast het verzorgen van kinderen te werken. Vrouwen met kinderen moeten alleen werken wanneer het financieel echt nodig is, anders is het je eerste taak om thuis te zijn."

Bij navraag blijkt, zoals reeds vermeld, dat wanneer de partner een deel van de verzorging van het kind op zich zou nemen, bijna de helft van deze vrouwen werken wel serieus zou overwegen. Het voorhanden zijn van goede kinderopvang zou 16% van deze vrouwen serieus doen overwegen betaalde arbeid te gaan verrichten. Bij de afweging die deze vrouwen maken spelen het tekort aan (deeltijd)banen, het ontbreken van goed kinderopvang, ontplooiingsmogelijkheden die werk biedt, en financiële nadelen in verband met de tweeverdienerswet nauwelijks een rol.

Vrouwen die kind en werk wel wensen te combineren, maar hier (nog) niet in geslaagd zijn, geven aan dat bij hen de genoemde aspecten een ander gewicht krijgen. Ondanks dat ook bij deze vrouwen de heersende opvattingen over goed moederschap een belemmerende rol spelen, blijkt bij hen het gebrek aan deeltijdbanen en het ontbreken van kinderopvang veel zwaarder te wegen. Ze noemen dit vaker als reden dat men niet werkt. Een citaat:

"Het eerste jaar thuis merk je dat je niet zoveel doet. Je ziet geen andere mensen. Ik vond het vreselijk maar wist niet hoe het anders moest. In het ziekenhuis waar ik werkte was het 70% werken, of anders niets. Zoveel wilde ik niet werken en nu nog niet..... je weet niet wat het inhoudt als je kinderen wilt. Als ik geweten had wat het inhield dan had ik meer eisen gesteld..... ik zou er bij hem (echtgenoot) op aan gedrongen hebben om ook minder te gaan werken". Een derde van de vrouwen die niet werken, maar dit wel willen, noemt spontaan het ontbreken van kinderopvang als reden dat ze niet werken.

Vrouwen die het grootbrengen van kinderen combineren met het verrichten van betaalde arbeid, passen zoals gezegd hun arbeidssituatie aan het kind aan. Bij de geboorte van het eerste kind gaat men veelal minder uren werken. De angst dat de combinatie werk-kind te druk zal worden en dit ten koste van het kind zal gaan weerhoudt deze vrouwen er doorgaans van om meer uren te werken. Bovendien willen de vrouwen zelf niet te veel van het opgroeien van hun kind missen. Uit de interviews komt naar voren dat juist bij deze vrouwen de opvatting leeft dat het verrichten van betaalde arbeid, het kind en de moeder ten goede kan komen: "Wanneer een moeder plezier beleeft in haar werk, dan zal ze ook meer van het kind kunnen genieten en het goede en gerichte aandacht geven". Ontplooiingsmogelijkheden, financiële overwegingen, de aard van het werk en het gevoel van eigenwaarde dat werk verschaft én de angst om na uittreding niet meer aan de slag te komen, spelen een rol bij de keuze om werk en kind te combineren. Het zijn trouwens vooral de hoger opgeleide vrouwen die erin geslaagd zijn, werk en kind te combineren. Enkele vrouwen die werk en kind combineren hebben een dringend tekort aan kinderopvang: ze hebben geen kinderopvang en/of werken minder dan men wenst.

Behoeftte aan kinderopvang naar aard en omvang

Uit de arbeidssituatie van vrouwen en motiveringen, die duiden op een belemmering om te gaan werken door gebrek aan kinderopvang, is de behoefte aan kinderopvang berekend.⁵

Behoeftte aan kinderopvang is gedefinieerd als: "De als gevolg van de (wens tot) arbeidsparticipatie van de verzorgende moeder gevoelde noodzaak tot kinderopvang, die voldoet aan gangbare eisen met betrekking tot toegankelijkheid en kwaliteit".⁶

Uit het onderzoek blijkt dat momenteel 120.000 kinderen van 0-4 jaar uit 100.000 huishoudens regelmatig worden opgevangen, zodat hun moeders in staat zijn een aantal uren per week te werken. Deze vrouwen hebben kinderopvang gerealiseerd hoewel niet altijd op de wijze die men het meest wenselijk acht. Het betreft 18% van de vrouwen met jonge kinderen.

Er is een direct tekort aan opvang voor tenminste 70.000 kinderen van 0-4 jaar uit 60.000 huishoudens geconstateerd: er is geen of te weinig opvang. Dat wil zeggen dat hun moeders niet werken of minder uren werken dan ze eigenlijk willen, door een tekort aan kinderopvang. Het betreft 11% van de vrouwen met jonge kinderen uit Nederland.

Er is een wat minder direct tekort aan kinderopvang geconstateerd.

Bijvoorbeeld bij de vrouwen, die wel wensen te werken maar niet spontaan het gebrek aan kinderopvang als motivering aanvoeren om dit niet te doen, en bij vrouwen die aangeven dat men serieus zou overwegen te gaan werken wanneer goede kinderopvang voorhanden zou zijn. Verwacht kan worden dat wanneer kinderopvang meer bekend en geaccepteerd is en in grotere mate voorhanden deze vrouwen makkelijk over de drempel stappen en zich op de arbeidsmarkt zullen oriënteren. Voor nog eens 160.000 kinderen uit 130.000 huishoudens is kinderopvang dan noodzakelijk. Het betreft 24% van de vrouwen met jonge kinderen in Nederland.

De omvang van het tekort aan kinderopvang wordt nog eens onderschreven door de beantwoording van de stelling: "Er moeten meer mogelijkheden voor kinderopvang komen, zodat vrouwen met kinderen makkelijker betaalde arbeid kunnen verrichten". Door 68% van de vrouwen uit ons onderzoek wordt instemming betoond met deze uitspraak. Voor veel vrouwen met jonge kinderen is het voorstelbaar en acceptabel dat moeders met jonge kinderen werk en kind combineren.

De aard van het tekort aan kinderopvang valt moeilijk precies vast te stellen, met name door de onbekendheid van vrouwen met de verschillende voorzieningen.

Wel is gebleken dat niet alle voorzieningen even geschikt zijn voor werkende moeders. Kinderdagverblijven, oppas aan huis en -in mindere mate- gastouders, blijken geschikte vormen van kinderopvang voor werkende vrouwen. Afgaande op het aantal uren dat deze voorzieningen voor kinderopvang toegankelijk zijn en afgaande op het gebruik van kinderopvang en de voorkeur van werkende vrouwen. De kosten van oppas aan huis zijn echter een punt. Een privé-oplossing als oppas aan huis blijkt erg duur voor ouders en het wordt evenals de gastouderopvang gebruikt door de hogere inkomens. Voor het kinderdagverblijf geldt dit in mindere mate, deze voorziening wordt ook gebruikt door de lagere inkomens.

Concluderend kan gesteld worden dat uit het onderzoek naar voren komt dat in de huidige samenleving de verzorging en opvoeding van kinderen een

zware verantwoordelijkheid bij vrouwen legt. Een ruimer aanbod van adequate, kwalitatief goede kinderopvang is een noodzakelijke voorwaarde voor vrouwen om de arbeidsmarkt te betreden. Wanneer aan het bestaan van de verschillende mogelijkheden voor kinderopvang en de waarde die opvang kan hebben voor de opvoeding van het kind meer bekendheid gegeven wordt, mag verwacht worden dat meer vrouwen zich serieus op de arbeidsmarkt zullen oriënteren. Het tekort aan kinderopvang(voorzieningen) zal dan groter zijn dan uit dit onderzoek naar voren komt.

Nieuwe ontwikkelingen in de kinderopvang

Met het verschijnen van het onderzoek "Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen" in mei 1987, is een Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang gevormd om het regeringsstandpunt voor voorjaar 1988 voor te bereiden.

Het beleid zal echter moeilijk voorbij kunnen gaan aan beslissingen, die inmiddels (na juli 1986) genomen zijn, en die van invloed zijn op de kinderopvang. Zoals de bezuinigingen op het club- en buurthuiswerk, de vier-jarigen maatregel en de inwerkingtreding van de Welzijnswet per 1 januari 1987.⁷

Vanuit het oogpunt van een consistent beleid is de overheid als het ware verplicht om voorwaarden te creëren voor vrouwen om de verzorging van kinderen te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Te denken valt aan het wetsvoorstel voor de "minimum" maatregel voor ouderschapsverlof; de individualisering en het stimuleren van de economische zelfstandigheid van vrouwen, zoals onder andere blijkt uit het beleidsuitgangspunt dat vanaf 1990, meisjes die achttien worden zelfstandig in hun eigen onderhoud kunnen voorzien.

Ook geeft het lidmaatschap van de EEG verplichtingen en het streven naar een "Europa zonder grenzen", zoals beoogd met de plannen van Europa 1992, maakt dat Nederland wat zal moeten doen aan emancipatie. Nederland heeft in vergelijking met andere landen in Europa nog steeds een laag percentage werkende vrouwen.⁸

Kinderopvang is eveneens uit oogpunt van bevolkingsvraagstukken van belang. Het gemiddeld aantal kinderen per gezin is de laatste decennia drastisch gedaald. Er is sprake van een ontgroening en vergrijzing van de samenleving. In 1983 is een laagste punt bereikt, namelijk van een kindertal van 1,46 gemiddeld per vrouw. Mogelijkheden van bevallingsverlof, ouderschapsverlof en kinderopvang zullen van invloed zijn op de beslissing van vrouwen om werk en de zorg voor kinderen te combineren. Verder is de laatste jaren het aantal gescheiden ouders sterk gestegen. Een groot deel van hen - en dan gaat het met name om gescheiden vrouwen met kinderen - is voor het levensonderhoud aangewezen op een bijstandsuitkering. Zowel vanuit het oogpunt van emancipatie als vanuit het oogpunt van beheersing van collectieve lasten zou het wenselijk zijn om een eigen inkomen te verwerven. Kinderopvang is dan nodig.

Vanaf 1986 wordt ook vanuit andere invalshoeken gewezen op het belang van het vergroten van de mogelijkheid tot blijvende arbeidsparticipatie van vrouwen met (jonge) kinderen. Vanuit de overheid en het bedrijfsleven komt oog voor de verspilling van "human capital". Het uittreden en op later leeftijd weer intreden van vrouwen brengt bijzondere kosten met zich mee. Bovendien zal er over tien à twintig jaar bij een slinkende beroepsbevolking ervaren en geschoold personeel nodig zijn. Nu reeds tekent deze tendens

zich af in de gezondheidszorg en automatiseringssector. De gehuwde vrouwen zullen in de toekomst steeds meer nodig zijn in het arbeidsproces.

Ideeën voor uitbreiding kinderopvang

Financiën vormen reeds lange tijd voor de overheid een belangrijk struikelblok om intensievere bemoeienis met kinderopvang aan te gaan. Door een aantal instanties en personen zijn ideeën aangedragen om uitbreiding van kinderopvang financieel mogelijk te maken.

Het rapport "Samenhang in de Kinderopvang" van het Sociaal Cultureel Planbureau (1986) laat zien dat de behoefte aan kinderopvang samenhangt met vele terreinen van overheidsbeleid. Daarenboven worden diverse budgettaire neutrale mogelijkheden aangedragen om het tekort aan kinderopvang op te heffen.

De Raad voor het Jeugdbeleid stelt in een advies over opvoedingsondersteuning voor een brede wettige regeling voor kinderopvang te treffen en een stimuleringsbeleid gericht op uitbreiding van het aantal voorzieningen. Men stelt voor de gelden voor de aanvullende arbeidstoeslag voor tweeverdieners, die beschikbaar zijn gekomen door de plannen van de Commissie Oort, aan te wenden voor de noodzakelijk verhoging van het rijksbudget en een steuninstrument daarvoor in de Welzijnswet op te nemen (Opvoeding Ondersteund, 1986).

Als het gaat om de vormgeving van het kinderopvangbeleid komen de werkgevers en werknemers steeds meer in beeld, naast de overheid.

De Emancipatieraad komt met een uitgewerkt vijfjarenplan waarmee voorzien kan worden in de naar verwachting groeiende vraag naar kinderopvang. In de plannen wordt gewezen op de mogelijkheid dat ouders, werkgevers en overheid elk bijdragen aan kosten van kinderopvang. Er wordt gesproken over de mogelijkheid om een kinderopvangfonds op te richten voor financiering van kinderopvang, waaraan de drie betrokken partijen elk bijdragen. De werkgelegenheidsmaatregelen vanuit het arbeidsvoorzieningenbeleid worden in het plan betrokken, evenals de gelden van de Commissie Oort.

De leden van de Tweede Kamer Van Nieuwenhoven en Vermeend dienen op 16 oktober 1986 een initiatiefvoorstel in tot invoering van fiscale tegemoetkoming aan bedrijven ter bevordering van kinderopvangvoorzieningen bij bedrijven. Er wordt aandacht gevraagd om de kinderopvang bij CAO te regelen.

De FNV geeft kinderopvang aandacht. In een enkele bedrijfstak is kinderopvang reeds in de CAO opgenomen. Bij de CAO onderhandelingen met banken en verzekeringsbedrijven is het een onderhandelingspunt. De werkgeversorganisatie VNO is echter nog weinig geporteerd van het idee dat ondernemingen de kinderen van werknemers moeten opvangen. Het is vooral de verantwoordelijkheid van de ouders (OKOA, congres 1987).

In de samenleving komen vele nieuwe initiatieven naar voren, er is sprake van een nieuwe zakelijk benadering van kinderopvang. De Stichting Kinderopvang Nederland (SKON) bijvoorbeeld, opgericht in 1985, biedt aan bedrijven de mogelijkheid "kindplaatsen" te huren voor f 12.000,- per jaar per plaats. Het aantal kinderdagverblijven dat SKON beheert groeit snel en telt in het voorjaar van 1988 reeds 19 kinderdagverblijven, verspreid over het land. Ouders betalen een inkomensafhankelijke bijdrage en commerciële bedrijven kunnen de kosten van kinderopvang in mindering brengen op de

vennootschapsbelasting. In een experimentele fase verkeert het public-private partnership. Vanuit de "gewone" kinderdagverblijven die vanuit de Rijks-overheid en gemeenten gefinancierd worden, groeit de aandacht voor een meer bedrijfsgerichte aanpak, de zogenaamde joint ventures, waarbij kinderdagverblijven tegen kostprijs extra plaatsen aan bedrijven verhuren. De vereniging Humanitas zet samen met een uitzendorganisatie gastouderprojecten op. De ontwikkelingen binnen de kinderopvang lijken in een "stroomversnelling" te zijn geraakt.

Visie van de Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang

Bij de presentatie van het beleidsplan 1988-1992 van de WKN "Meer, Anders, Goed", op een landelijke manifestatie voor de kinderopvang (23 april 1988), verwoordt het Hoofd Directie Jeugdbeleid van WVC de hoofdlijnen van de Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang. De werkgroep biedt een geïntegreerd plan aan, waarin de vele initiatieven en ideeën die bestaan over kinderopvang een plaats krijgen. Ze laat zich in eerste instantie uit over de besteding van de gelden die door de Commissie Oort beschikbaar komen. De werkgroep kiest voor de uitbreiding van kinderopvangvoorzieningen. Ouders, overheid en werkgevers moeten daarbij betrokken zijn. Om de uitbreiding te kunnen betalen moet een apart kinderopvangfonds komen, dat beheerd wordt door werkgevers, werknemers, de VNG en de WKN. Het rijk stort in het fonds de 125 miljoen die vrijkomt als de kinderopvangtoeslag voor tweeverdieners (gelden Commissie Oort) verdwijnt. Ouders, gemeenten en werkgevers moeten eerst de helft van het geld bijeenbrengen dat nodig is voor nieuwe opvangplaatsen. Het rijk stort vervolgens in het fonds de andere 50%, die afkomstig is uit de oude tweeverdienerstoeslag. Het fonds is bedoeld voor hele dag opvang, halve-dag opvang (omgebouwde peuterspeelzalen) en gastouderopvang. Om over voldoende kinderopvangaccommodaties te beschikken, wordt voorgesteld het Investeringsplan -Jongeren bouwen voor jongeren- tijdelijk uit te breiden met faciliteiten voor de bouw en verbouw van kinderopvangaccommodaties.

Op deze wijze komt er binnen een aantal jaren de mogelijkheid om 60.000 kinderen op te vangen. Daarbij zal het waarschijnlijk nodig zijn om een voorrangsregeling te treffen, bijvoorbeeld voor alleenstaande ouders. Verder is de werkgroep van mening dat het gezamenlijke werkveld zich opnieuw dient te bezinnen over de kwaliteitseisen die aan kinderopvang moeten worden gesteld. Deze eisen kunnen worden vastgelegd in een statuut voor de kinderopvang. Het kan een pakket van minimum eisen bevatten, waartoe het werkveld zich vrijwillig verbindt.

Binnen de hier geschetste situatie krijgt het nieuwe regeringsstandpunt uit het voorjaar van 1988 vorm. Evenals een aantal jaren geleden is een van de hete hangijzers hoe de gelden die vrijkomen met het wegvallen van de aanvullende arbeidstoeslag (Commissie Oort) zullen worden besteed. Wederom is het dilemma of het geld gebruikt wordt voor nieuwe belastingfaciliteiten ten behoeve van kinderopvang, of voor de kinderopvangvoorzieningen. De regeringspartijen zijn, anno april 1988, verdeeld. Het wachten is op de politieke beslissing. Over de noodzaak van voldoende kinderopvang en het enorme tekort bestaat echter geen twijfel meer.

Bijlage: Omschrijving vormen van kinderopvang

Op dit moment kent de kinderopvang in Nederland de volgende verschijningsvormen:

- *peuterspeelzalen*: groepsopvang voor kinderen van (doorgaans) 2 en 3 jaar, meestal 2 à 3 x per week gedurende 2½ à 3 uur toegankelijk voor dezelfde groep kinderen. Langere openingstijden met een maximum van 4½ uur per dagdeel zijn eveneens mogelijk. Er zijn zelfstandige peuterspeelzalen en peuterspeelzalen die zijn ingebouwd bij club- en buurthuizen of bij scholen.
- *peuterklassen*: groepsopvang voor kinderen van (doorgaans) 3 jaar, op dezelfde uren geopend als de kleuterschool/basisschool.
- *kinderdagverblijven*: (voor hele en halve dagen): groepsopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar (soms tot 6 of 12 jaar), gedurende tenminste 5 uur per dag, elke werkdag 8 uur of meer geopend.
- *buitenschoolse opvang*: groepsopvang voor schoolgaande kinderen van 4 tot 12 jaar, vòòr, tussen en na schooltijd, op vrije middagen en tijdens schoolvakanties. Buitenschoolse opvang is soms onderdeel van een kinderdagverblijf.
- *bedrijfsopvang / ingebouwde opvang*: groepsopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar (soms ouder), uitsluitend bestemd voor werknemers/studenten/gebruikers van bedrijven, instellingen of opleidingen
- *overblijfcentra*: groepsopvang voor schoolgaande kinderen van 4 t/m 12 jaar, uitsluitend gedurende de lunchpauze.
- *gastgezinnen / gastouderopvang*: gezinnen of huishoudens waar ten hoogste 4 kinderen van 0 t/m 12 jaar in gezinsverband regelmatig en tegen betaling of vergoeding worden opgevangen. Een variant hierop is: *ruilouderschap*, waarbij sprake is van wederzijdse dienstverlening in plaats van betaling.
- *gastouderprojecten*: een centraal punt waar bemiddeling en/of begeleiding wordt geboden bij de opvang van kinderen in gastgezinnen.
- *betaalde oppas aan huis*: opvang in het eigen huis van de ouders door particulieren tegen betaling.

Daarnaast zijn er nog allerlei min of meer geregelde en/of georganiseerde vormen van kinderopvang, zoals oppascentrales, winkelcrèches, vakantieprojecten e.d.

Tenslotte moet nog vermeld worden, de *individuele of "informele" opvang* van kinderen door familie, buren of kennissen, meestal zonder betaling, als vorm van onderlinge dienstverlening.

Uit: De plaats van de WKN in de kinderopvang, Oosterbeek, 1986.

Noten

1. Een omschrijving van de verschillende vormen van kinderopvang wordt geboden in een bijlage aan eind van het artikel.
2. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Concept-nota herintredende vrouwen. Den Haag, 1986.
3. Commissie tot Vereenvoudiging van loon- en inkomensbelasting. In het rapport van de commissie "Zicht op eenvoud" wordt voorgesteld de aanvullende arbeidstoeslag af te schaffen. Door de Kamer is uitgesproken de f 125 miljoen voor de afschaffing van de aanvullende arbeidstoeslag beschikbaar te houden voor kinderopvangbeleid (27 april 1987).
4. Dat de kosten van kinderopvang over het algemeen niet als onderdeel genoemd worden kan samenhangen met het gegeven dat de vrouwen die nu werk en kind combineren, veelal goed opgeleid zijn en een hoge salariering zullen hebben.
5. De berekeningen zijn gemaakt op grond van statistische gegevens van het CBS over het aantal huishoudens in Nederland. Dit bedraagt op 1 januari 1986 5.522.000. Op grond van het aantal huishoudens met minstens een kind onder de zes jaar en het aantal kinderen dat per jaar geboren wordt, schatten we dat ongeveer 10% van de huishoudens één of meer kinderen jonger dan vier jaar heeft. Uit dit onderzoek blijkt dat het aantal kinderen jonger dan vier jaar per huishouden (met tenminste een kind onder de vier) 1,2 bedraagt.
6. Behoeftes aan kinderopvang kan ook voortkomen uit andersoortige vragen zoals: behoefte aan ondersteuning bij de opvoeding, de behoefte van moeders om een uurtje vrij af te hebben, om even op adem te komen en om uit een dagelijks isolement te geraken. Of een kind-gerichte behoefte: ontwikkelingsmogelijkheden, spelmogelijkheden. Deze functies van kinderopvang vallen buiten dit onderzoek, wel geeft het aan dat een werkelijke indicatie van algemene behoefte aan kinderopvang ruimer is dan hier berekend.
7. De Welzijnswet geeft aan gemeenten de beslissingsbevoegdheid over de aanwezigheid en financiering van kinderopvangvoorzieningen.
8. In 1986 bedroeg het percentage werkende vrouwen binnen de totale beroepsbevolking 43,5%. Bij de geboorte van kinderen blijken veel vrouwen blijvend de arbeidsmarkt te verlaten. Cijfers zoals bijvoorbeeld gepubliceerd in de "Rapportage Arbeidsmarkt in 1986" demonstreren dat er vanaf 1960 langzamerhand verandering komt in dit patroon, het aantal vrouwen met kinderen dat blijft werken of weer gaat werken neemt toe. Geschat wordt dat in 1985 in totaal zo'n 134.000 vrouwen met tenminste een kind onder de vier jaar werken.

Literatuur

Beleidsplan Emancipatie, Tweede Kamer, vergaderjaar 1984-1985, 19052, nr. 1-2.

Bronneman-Helmers. R., *Samenhang rond Kinderopvang*, Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau, 1986.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Bevolkingsprognoses voor Nederland 1984-2035*, Staatsuitgeverij, Den Haag 1985.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistisch Zakboek 1986*, Staatsuitgeverij, Den Haag 1986.

Commissie van de Europese Gemeenschappen: de voltooiing van de interne markt. *Witboek van de Commissie voor de Europese Raad*. (Milaan, 28-29 juni, 1985). Com. (85) 310 def. Luxemburg, 1985.

Commissie tot vereenvoudiging van de loonbelasting en inkomensbelasting, *Zicht op Eenvoud*, DOP, Den Haag 1986.

Directie Jeugdbeleid, Toespraak door de Directeur Jeugdbeleid S.G. Rijpma, t.g.v. de presentatie van het vierjarenplan 1988-1992 van de Werkgemeenschap Kindercentra Nederland, WVC, Rijswijk 1988.

Emancipatie Raad, *Meisjes en jonge vrouwen*, Een analyse, Den Haag 1987.

Emancipatie Raad, *Meisjes en jonge vrouwen*, Advies, Den Haag 1987.

Emancipatie Raad, *Uitbreidingsplan Kinderopvang: Voorstellen voor uitbreiding*, adv. nr. II/30/86, Den Haag 1987.

Emancipatie Raad, *Kinderopvang: een reactie op een adviesaanvraag* van 26 juli 1984 over het voorlopige regeringsstandpunt inzake kinderopvang, Den Haag 1984.

FNV Vrouwen Sekretariaat, *De baas past op de kleintjes*, Amsterdam 1987.

Heeren, Prof.dr. H.J., *Bevolkingsgroei en overheidsbeleid*, Utrecht 1987.

Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang, *Meer kinderopvang: het belang van ouders en kinderen*, Rijswijk, 1984.

Klunder, drs. P. en Siegers, drs. J.J., "De ontwikkeling van de participatiegraad van vrouwen, een internationale vergelijking", In: *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1985, juli/augustus. pp 500-505.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid*, Den Haag 1986.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Concept-nota (her)intredende vrouwen*, Den Haag 1986.

Raad voor het Jeugdbeleid, *Meisjes, de helft van de jeugd*, Advies over de maatschappelijke positie van meisjes: opvoeding, school, werk, hulpverlening en vrije tijd, Rijswijk, WVC 1988.

Raad voor het Jeugdbeleid, *Kinderopvang: buitenshuis thuis*, DOP, Den Haag, 1984.

Raad voor het Jeugdbeleid, *Eigen geldstroom en wettelijke regeling voor kinderopvang*: commentaar op het voorlopige regeringsstandpunt, Amsterdam 1984.

Raad voor het Jeugdbeleid, "Opvoeding ondersteund," *Beleidsadvies over maatschappelijke medeverantwoordelijkheid voor jonge kinderen*, Rijswijk, WVC 1986.

Rijswijk-Clerkx, L.E. van, *Moeders, Kinderen en kinderopvang*, Nijmegen, SUN 1981.

Rooie Vrouwenbureau. *Rooie vrouwen voor Kinderopvang*. Amsterdam 1987.

Sociaal Economische Raad, *Vrouw en Arbeidsmarkt*, Den Haag 1986.

Stichting Kinderopvang Nederland. *Je kind Je baan. nr. 1*, Utrecht 1988.

Themanummer: *Moederschap van bestemming naar keuze*, Jeugd en Samenleving, 16 Jaargang. Nummer 3/4, 1986.

Tweede Kamer, vergaderjaar 1985-1987, 19368, nr 1 t/m 12.

Tweede Kamer, vergaderjaar 1988, 20528, nr.1.

Tweede Kamer, vergaderjaar 1986-1987, 19750, nr.1.

Tweede Kamer, vergaderjaar 1982, Kamerstuk 1700 XV- nummer 41.

Vedior en Humanitas werken samen in steunfonds gastouderprojecten. In: *Vedior Magazine*, nr. 1 1988.

Vijfhuizen, M.A., *Kinderopvang in Nederland*, Rijswijk: Interdepartementale Werkgroep Kinderopvang, 1984.

Werkgemeenschap Kindercentra Nederland, "Meer, Anders, Goed", *Beleidsplan 1988-1992*, Oosterbeek 1988.

Werkgemeenschap Kindercentra Nederland, *Kindercentra in beeld, anno 1984*, Oosterbeek 1984.

Werkgemeenschap Kindercentra Nederland, *De plaats van de WKN in de kinderopvang*, Oosterbeek 1986.

Zwier, B. (red.), "Wie betaalt de vrije keuze", *Verslag van een congres*, Stichting OKOA, Amsterdam 1988.

11. BORSTVOEDING GEVEN EN WERKEN IN DE PRAKTIJK

R.J. van Amstel

Inleiding

De mogelijkheden voor werkende vrouwen om hun kind borstvoeding te geven in werktijd, zijn alleen wettelijk geregeld in artikel 11 van de Arbeidswet - die in 1919 is opgesteld - en voor overheidspersoneel in het Rijksambtenaren Reglement, artikel 76, dat uit 1931 dateert. Het betrokken wetsartikel stelt, kort samengevat, dat een werkgever verplicht is gelegenheid te bieden om op het werk borstvoeding te geven. In de Memorie van Toelichting wordt nog vermeld dat een werkgever ook aan deze verplichting kan voldoen door de vrouw het kind thuis of elders te laten voeden. De wettekst impliceert dat de voeding van het kind in werktijd plaatsvindt en de duur van de voeding ook als werktijd moet worden opgevat (en derhalve volledig moet worden doorbetaald).

Rechterlijke uitspraken uit de afgelopen jaren lieten echter zien dat ondanks deze wettelijke bepalingen werkende jonge moeders die hun kind borstvoeding wilden geven, hiervoor lang niet altijd een bevredigende regeling konden treffen met hun werkgever. Het betroffen veelal meningsverschillen omtrent het wel of niet moeten toestaan dat het kind mee naar het werk zou worden genomen of dat men voor het voeden tussendoor naar huis zou mogen gaan. In het betrokken wetsartikel wordt namelijk niet ingegaan op de wijze waarop het kind bij de moeder op het werk moet komen en de doorbetaling van de reistijd in het geval de moeder onder werktijd naar het kind gaat om te voeden. Tot voor kort was niet bekend of dergelijke conflicten veelvuldig voorkomen en evenmin was bekend in welke mate werkende jonge moeders feitelijk borstvoeding geven of dit zouden willen.

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van de situatie zoals deze zich in de praktijk blijkt voor te doen, aan de hand van de resultaten van een in 1986 gehouden onderzoek. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met als doel aan de hand van de resultaten te bezien of het beleid op dit terrein moet worden bijgesteld respectievelijk de uit 1919 daterende regeling in de Arbeidswet moet worden aangepast aan de huidige tijden en omstandigheden.*

Korte beschrijving van de opzet van het onderzoek

Om een landelijk representatief beeld te verkrijgen van de mate waarin vrouwen het geven van borstvoeding combineren met hun werk, is uit de bevolkingsregisters van in totaal 71 gemeenten in Nederland een a-selecte steekproef getrokken van kinderen die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 zijn geboren. Via deze adressen zijn telefonisch (of schriftelijk indien geen telefoonnummer bekend was) de betrokken moeders benaderd met een korte enquête waarin naar een aantal kerngegevens is gevraagd. In totaal zijn

**Een uitvoerig wetenschappelijk verslag van dit onderzoek is verschenen onder de titel 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' in de SZ-reeks van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986, ISBN 90 363 95917.*

5217 vrouwen geïnterviewd waarvan 1103 (= 21%) vrouwen de verzorging van hun kind bleken te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Uit deze groep werkende moeders met een kind van 0-1 jaar zijn vervolgens 156 vrouwen voor een tweede keer geïnterviewd in het kader van een vervolgonderzoek naar de problematiek van het borstvoeding geven. Hiervoor zijn vrouwen geselecteerd die in loondienst werkzaam zijn, borstvoeding hebben gegeven, en al dan niet borstvoeding zijn blijven geven toen men na de bevalling weer ging werken. De andere criteria hierbij zijn geweest dat zij bij voorkeur meer dan 20 uur per week zijn blijven werken en bij voorkeur in een niet-leidinggevende functie.

De uiteindelijke samenstelling van de voor dit vervolgonderzoek onderzochte groep vrouwen komt, ondanks de gehanteerde selectiecriteria, vrij redelijk overeen met de landelijke verdeling die over deze groep naar voren is gekomen via de eerst gehouden enquête. Dit houdt in dat de gegevens uit de mondelinge interviews als redelijk indicatief mogen worden beschouwd voor de totale groep in loondienst werkende jonge moeders in Nederland die het borstvoeding geven combineert met het werk (of uiteindelijk niet combineert).

De resultaten

Onderstaand worden de volgende punten belicht zoals deze uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Allereerst wordt aan de hand van de resultaten uit de korte enquête onder 5217 jonge moeders aangegeven hoeveel vrouwen in Nederland borstvoeding geven aan hun kind, hoeveel vrouwen dit ook blijven doen wanneer men weer gaat werken en van welke factoren (functie, aantal werkuren, etc.) wel of niet borstvoeding kunnen blijven geven in combinatie met werken, blijkt af te hangen. Vervolgens wordt aan de hand van de gegevens uit het vervolgonderzoek onder 156 vrouwen beschreven welke regelingen hiervoor in de praktijk worden getroffen, in hoeverre men daarbij op problemen is gestuit op het werk en in hoeverre men daardoor met een andere oplossing genoeg heeft moeten nemen of om die reden met de borstvoeding is gestopt. Tevens wordt in dit kader ingegaan op de rechten die men als werkende vrouw heeft wanneer men borstvoeding wil geven in werktijd (en de vraag in hoeverre vrouwen van deze rechten op de hoogte zijn).

Werken en borstvoeding blijven geven, in het algemeen

Twee derde van alle jonge moeders in Nederland blijkt borstvoeding te geven aan hun pasgeboren kind en van de werkende moeders zelfs 74%. Tabel 1 geeft aan dat van de laatstgenoemden bijna de helft (47%) borstvoeding blijft geven wanneer men na het bevallingsverlof het werk hervat. Naar absolute aantallen omgerekend komt dit neer op jaarlijks circa 17.000 vrouwen die borstvoeding geven en werken, waaronder circa 12.000 vrouwen die in loondienst werkzaam zijn. Aangezien de wettelijke regeling inzake het borstvoeding geven in werktijd alleen van toepassing is op deze laatste groep vrouwen - en een eventuele verandering van de bepalingen derhalve ook -, wordt in het hierna volgende uitsluitend de groep in loondienst werkende jonge moeders in beschouwing genomen.

Tabel 1 *Werkende jonge moeders, naar de mate waarin men borstvoeding geeft en het al of niet combineert met het werk*

	Werkende jonge* moeders	
	Totaal (n=1103) %	In loondienst werkzaam (n=804) %
- Heeft geen borstvoeding gegeven	26	26
- Heeft borstvoeding gegeven	74	74
. alleen vóór werkhervatting	27	29
. ook na werkhervatting	47	45

* Onder jonge moeders wordt begrepen: vrouwen met een (jongste) kind van 0-1 jaar

Werken en borstvoeding kunnen blijven geven: waarvan afhankelijk?

Borstvoeding geven en werken blijkt niet afhankelijk te zijn van de sector waarin men werkzaam is: zowel in de overheidssector als in de particuliere sector blijkt ongeveer de helft van de jonge moeders het borstvoeding geven te combineren met het werk. Evenmin blijkt het verschil uit te maken of men Nederlandse is of uit het buitenland afkomstig, of net het eerste kind heeft gekregen of al kinderen had.

Daarentegen zijn er wél verschillen te constateren wanneer wordt gekeken naar *het soort werk* dat men verricht. Van de zogenaamde handarbeidsters, degenen die fysiek belastend werk verrichten, blijft maar 38% borstvoeding geven wanneer men weer gaat werken, terwijl van degenen die meer zogenaamd kantoorwerk verrichten de helft het werk combineert met borstvoeding geven.

Evenzo zijn er verschillen wanneer wordt gekeken welke *functie* men uitoefent. Onder verpleegkundigen en onderwijsgeevenden blijkt meer dan de helft (55%) het borstvoeding geven te combineren met werken; onder leidinggeevenden of degenen met een zelfstandige functie, zelfs twee derde tot driekwart (64 à 75%). Daar staat tegenover dat van degenen die in de dienstverlenende sector werkzaam zijn, bijvoorbeeld als gezinsverzorger, schoonmaakster, slechts een kwart borstvoeding blijft geven, en van de administratieve medewerkers iets meer dan een derde (36%). Tenslotte laat ook *het aantal uren per week* dat men na de bevalling is gaan werken, verschillen zien. Degenen die na de bevalling full-time werken, blijken veel minder vaak borstvoeding te blijven geven (nog geen kwart, 23%), dan degenen die minder dan 25 uur per week werken (van hen combineert bijna de helft de borstvoeding met het werk).

Nadere analyse toont echter aan dat bovengenoemde aspecten niet als doorslaggevend moeten worden gezien waarom werkende jonge moeders borstvoeding kunnen blijven geven. Een deel van de vrouwen die borstvoeding geeft, stopt hier namelijk mee voordat men weer gaat werken om redenen die niet met de werksituatie verband houden. Vergelijking tussen degenen die het geven van borstvoeding niet combineren met hun werk om redenen die wél met de werksituatie verband houden en degenen die het geven van borstvoeding wel combineren toont aan dat deze vrouwen niet noemenswaard verschillen wat betreft het soort werk dat ze verrichten, de functie die ze uitoefenen of het aantal uren dat ze per week werken. Het essentiële verschil blijkt dan te zijn dat de één wel en de ander geen voorbeelden in de

eigen werkomgeving heeft van werkende jonge moeders en werkende jonge moeders die borstvoeding zijn blijven geven. Kennelijk zijn vooral deze voorbeelden in de praktijk van belang om een aantal psychologische drempels weg te nemen bij zowel de betrokken vrouw als de werkgever (in de zin van: men heeft reeds gezien en ervaren dat de combinatie moederschap, werken en borstvoeding geven in dit werk haalbaar is).

Werken en borstvoeding blijven geven in de praktijk

a. De regelingen in de praktijk

In het vervolgonderzoek is aan de vrouwen gevraagd hoe zij in de praktijk het borstvoeding geven hebben gecombineerd met hun werk. Tabel 2 laat zien dat bijna de helft van de vrouwen (47%) weliswaar borstvoeding is blijven geven toen men weer ging werken, maar hiervoor onder werktijd het kind niet heeft hoeven te voeden. Of de werktijden waren zodanig (of kon men zodanig aanpassen) dat men voor en na werktijd het kind de borst kon geven (16%), of men heeft onder werktijd het kind flesvoeding laten geven (31%).

Door onder werktijd te kolven, kon bijna een kwart van de vrouwen (24%) borstvoeding blijven geven. Het merendeel van deze vrouwen kolfde op het werk onder werktijd (19%); de overige 5% kolfde alleen in de pauze.

In 16% van de gevallen ging men voor het voeden tussendoor naar huis of naar de oppas. Het merendeel moest hiervoor het werk onderbreken (12%); de overige 4% ging alleen in de pauze naar huis of de oppas.

Ten slotte blijkt 13% van de vrouwen daadwerkelijk het kind op het werk de borst te hebben gegeven. In de helft van de gevallen werd hiervoor het kind naar het werk gebracht; bij de overigen was het kind reeds in een ruimte op het werk aanwezig (of in de crèche van het bedrijf).

Tabel 2 De wijze waarop vrouwen het borstvoeding geven combineren met hun werk

	De werkende jonge moeders uit het vervolgonderzoek die borstvoeding zijn blijven geven. (n=98)	
	%	%
a. Door te kolven	24	
- onder werktijd op het werk		19
- in de pauze op het werk		4
- in de pauze thuis		1
b. Door het kind op het werk te voeden	13	
- het kind werd hiervoor naar het werk gebracht		6
- het kind was onder werktijd op het werk, of in de crèche op het werk aanwezig		7
c. Door tussendoor naar huis/ de oppas te gaan om te voeden	16	
- onder werktijd		12
- in de pauze		4
d. Door alleen buiten werktijd te voeden	47	
- onder werktijd kreeg het kind flesvoeding		31
- vanwege de werktijden was voeding onder werktijd niet nodig		16

In de praktijk blijkt dus dat nogal wat vrouwen weliswaar borstvoeding blijven geven wanneer men na de bevalling weer gaat werken, maar dat dit voeden meestal niet op het werk zelf plaatsvindt. Slechts een derde van de vrouwen die werken en nog borstvoeding geven, kolft of geeft de borst op het werk; de overigen voeden of kolven thuis of bij de oppas.

Bij deze laatste groep hoeft hiervoor bovendien veelal het werk niet onderbroken te worden: meer dan de helft van de vrouwen geeft alleen borstvoeding (of kolft) voor en na werktijd, of in de pauze. Met andere woorden: meer dan de helft van de borstvoeding gevende werkende moeders maakt geen aanspraak op door de werkgever betaalde arbeidsuren.

Het merendeel (86%) van de vrouwen heeft op deze wijze langer dan een maand het borstvoeding geven gecombineerd met werken. Bijna de helft blijkt dit zelfs langer dan 5 maanden met werken te hebben kunnen combineren (48% van degenen die koldden, 63% van degenen die tussendoor naar huis/de oppas gingen om te voeden, 39% van degenen die het kind op het werk de borst gaven en 35% van degenen die alleen buiten werktijd borstvoeding gaven).

In de beginperiode voedde (of kolft) men gemiddeld 1 à 2 keer onder werktijd; aan het eind vrijwel allen alleen nog 1 keer. Meer dan de helft van de vrouwen (58%) gaf in deze periode geen nachstvoedingen meer; 27% slechts een gedeelte van deze periode en de overigen de gehele periode.

Hoewel meer dan de helft (52%) van de vrouwen de periode dat men het borstvoeding geven combineerde met werken als vrij belastend heeft ervaren, zou circa driekwart het toch weer op dezelfde wijze hebben gedaan indien men deze beslissing opnieuw zou moeten nemen. Slechts 3% van de vrouwen zou het dan niet meer hebben gecombineerd met het werk en 2% zou dan gestopt zijn met werken.

b. Problemen bij het treffen van een regeling

Van alle 98 ondervraagde vrouwen blijkt bijna de helft (46%) helemaal niet op het werk te hebben besproken hoe men na de bevalling borstvoeding zou kunnen blijven geven in combinatie met het werk. (De reden waarom men hierover niet heeft gesproken was veelal omdat men toch alleen buiten werktijd of in de pauze zou gaan voeden of kolven, en men het daarom niet nodig heeft gevonden.)

Tegen deze achtergrond is het wellicht niet verwonderlijk dat ruim driekwart van de vrouwen zegt geen problemen op het werk te hebben ondervonden om een regeling te treffen; 14% geeft aan dat het enigszins moeite heeft gekost, en 6% dat het veel problemen heeft gegeven. (In het merendeel van deze gevallen ging het hierbij om het punt dat er te veel werktijd verloren zou gaan wanneer men tussendoor naar huis zou gaan om te voeden of het kind op het werk de borst zou geven.)

Weerstand op het werk blijkt ook onder de groep vrouwen die weliswaar borstvoeding heeft gegeven maar niet meer toen men ging werken, veelal niet de reden waarom men dit niet heeft gecombineerd. Meer dan de helft van deze groep vrouwen blijkt met het borstvoeding geven te zijn gestopt om redenen die niet met het werk verband houden. De vrouwen die nog wel voor deze keuze hebben gestaan (40%), blijken veelal voor zichzelf al te hebben uitgemaakt dat de combinatie borstvoeding geven en werken te lastig of niet haalbaar zou zijn in verband met het werk zelf, de werktijden, of de tijd die men kwijt zou zijn wanneer men voor het voeden tussendoor naar huis of de oppas zou gaan. Percentueel gezien zijn daardoor weinig vrouwen daadwerkelijk op onover-

komelijke bezwaren op het werk gestuit toen men pogingen heeft ondernomen om borstvoeding te blijven geven in combinatie met het werk (circa 10% van de groep die borstvoeding heeft gegeven maar niet meer toe men ging werken; circa 3% van het aantal werkende jonge moeders in loondienst). Percentueel gezien weliswaar gering, maar omgerekend naar absolute aantallen nog altijd neerkomend op circa 750 vrouwen per jaar die vanwege het feit dat zij geen overeenstemming kunnen bereiken met hun werkgever, met de borstvoeding moeten stoppen.

c. Kennis van de rechten die men op dit punt heeft als werkende jonge moeder
Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk uiteengezet, zijn de rechten van een werkende moeder wanneer zij in loondienst werkzaam is en in werktijd aan haar kind borstvoeding wil geven, neergelegd in de Arbeidswet (en voor overheidspersoneel in het Rijksambtenaren Reglement). Kort weergegeven houden deze rechten in dat een werkgever verplicht is hiervoor tijd en ruimte beschikbaar te stellen; óf door de vrouw hiervoor mogelijkheden te geven op het werk zelf, óf - indien daarvoor op het werk geen goede gelegenheid is - de vrouw thuis of elders het kind te laten voeden.

Aan de vrouwen is gevraagd of zij op de hoogte waren van hun rechten op dit punt. De gegevens laten zien dat dit nogal tegenvalt. Van degenen die het borstvoeding geven hebben gecombineerd met hun werk blijkt nog niet de helft de juiste bepalingen hieromtrent te kunnen aangeven en heeft men veelal andere bepalingen in gedachten. Degenen die het niet hebben gecombineerd met hun werk blijken nog slechter op de hoogte: Slechts 9% kent de juiste inhoud van artikel 11, lid 2 van de Arbeidswet. In totaliteit komt het erop neer dat net een derde deel van de vrouwen blijkt te weten op welke rechten men hiervoor nu precies een beroep kan doen; 15% blijkt hiervan in het geheel niet op de hoogte.

Conclusies

1. Allereerst heeft het onderzoek laten zien dat er een groot *gebrek aan kennis* is omtrent de juiste rechten die men als werkende moeder heeft wanneer men borstvoeding wil geven in combinatie met werken. Op grond van deze gegevens is gesteld dat met name een duidelijke en concrete *voorlichting* over de rechten waarop men feitelijk een beroep kan doen nodig is; niet alleen voor de betrokken werkneemsters, maar hoogst waarschijnlijk eveneens voor de werkgevers.
2. Ten tweede heeft het onderzoek laten zien dat een belangrijk verschilpunt blijkt te zijn tussen degenen die het borstvoeding geven wel hebben gecombineerd met het werk en degenen die hiervan in verband met hun werk uiteindelijk hebben moeten afzien, dat laatstgenoemden ook vrijwel *geen voorbeelden in de eigen werkomgeving* hebben gehad van collega's die het borstvoeding geven wel hebben gecombineerd. Op grond van deze gegevens is een tweede conclusie geweest dat niet alleen voorlichting over de rechten die men heeft belangrijk is, maar dat ook meer *bekendheid* moet worden gegeven *aan het feit dat een groot aantal vrouwen in de praktijk borstvoeding blijft geven in combinatie met werken*. Dit, omdat meer bekendheid een aantal psychologische drempels op dit punt zal kunnen wegnemen (neerkomend op: men vormt echt geen uitzondering wanneer men dit als werkneemster wil, of als werkgever toestaat). Wanneer daaraan tevens nog wordt gekoppeld een aantal concrete voor-

beelden van regelingen die in bepaalde werksituaties worden getroffen, dan zouden hierdoor zowel bij de werkneemsters als ook bij de werkgevers een aantal barrières kunnen worden weggenomen omtrent de mogelijkheid en haalbaarheid van de combinatie borstvoeding geven en werken. Want weliswaar blijkt 'slechts' 10% van de vrouwen die het geven van borstvoeding niet heeft gecombineerd, hiervan te hebben afgezien omdat men hiervoor geen regeling met de werkgever kon treffen, maar in feite is een bijna driemaal grotere groep vrouwen deze problemen bij voorbaat uit de weg gegaan door voor zichzelf al uit te maken dat deze combinatie gezien hun werksituatie toch niet haalbaar zou zijn.

3. En ten slotte laten de regelingen die men in de praktijk heeft kunnen treffen zien dat vooral *een tijdelijke aanpassing of vermindering van de werkuren*, voor vrouwen een belangrijke rol speelt. Velen blijken namelijk gedurende deze periode hun werktijden enigszins te hebben kunnen aanpassen aan het voedingsschema, door bijvoorbeeld eerder of later te komen en vroeger of later weg te gaan, of eventueel niet gewerkte uren op te sparen om deze later in te halen. Mede gezien het feit dat degenen die op het werk het kind de borst konden geven, achteraf het minst tevreden over deze regeling waren, is een derde conclusie geweest dat bij een aanpassing van de Arbeidswet een eventuele verruiming van de mogelijkheid om het kind op het werk te voeden minder prioriteit zal moeten krijgen dan het creëren van meer mogelijkheden voor de vrouwen, om gedurende deze periode hun werktijden te kunnen flexibiliseren

Beleid en discussie

In de beleidsvoornemens, die minister De Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid oktober 1986 naar aanleiding van het onderzoek aan de Tweede Kamer schriftelijk heeft meegedeeld, zijn bovengenoemde aanbevelingen grotendeels overgenomen. Zo wordt in de desbetreffende notitie gesteld dat de taak van de overheid in eerste instantie zal liggen in "het wegnemen van drempels voor vrouwen om de problematiek bij hun werkgever ter sprake te brengen. Daartoe zal voorlichting moeten worden gegeven aan de zwangere werkneemsters over de rechten die zij op grond van de Arbeidswet hebben en over de door andere vrouwen in het verleden getroffen regelingen. Tegelijk zullen werkgevers moeten worden voorgelicht over de op hun rustende wettelijke plichten en over mogelijke andere te geven faciliteiten" (p. 3).

Naast deze voorlichting zal tevens aan de Stichting van de Arbeid worden verzocht, werkgevers- en werknemersorganisaties op het belang te wijzen om in de CAO-afspraken aanvullende bepalingen hierover op te nemen. Een en ander zou "een stimulans kunnen betekenen voor vrouwen om met hun werkgever overleg te voeren over een wederzijds acceptabele regeling" (p. 3).

Inmiddels zijn de in deze notitie aangekondigde voorlichtingfolders gereed gekomen. Door de Arbeidsinspectie is een zogenaamde wachtkamerfolder opgesteld speciaal gericht tot zwangere werkneemsters, waarin in eenvoudige taal wordt gewezen op de beschermende wetgeving die voor hen van toepassing is, alsmede op de rechten die men heeft wanneer men na het bevalingsverlof weer gaat werken en borstvoeding wil blijven geven. Deze folder wordt jaarlijks in een oplage van circa 70.000 verspreid via huisartsen en verloskundigen.¹ Door de Stichting van de Arbeid is eveneens een folder opgesteld voor verspreiding onder werkgevers. In deze folder, door werkgevers

en werknemers gezamenlijk opgesteld, wordt uitdrukkelijk ingegaan op de wettelijke bepalingen rond borstvoeding geven in werktijd en de gegevens zoals deze uit het onderzoek hierover naar voren zijn gekomen.²

In eerdergenoemde notitie wordt tenslotte gesteld dat "niet uitgesloten kan worden, dat over enkele jaren zal blijken dat een grotere kennis van de wettelijke regeling en van de mogelijkheden om in overleg tussen werkgever en werkneemster praktische oplossingen te vinden, niet leidt tot een lichtere belasting van de borstvoeding gevende werkneemster" (p. 4). In dat geval, zo wordt in de notitie gesteld, zal moeten worden gezien of wetswijziging alsnog de aangewezen weg is.

Inmiddels wijzen de eerste voornemens voor herziening van de Arbeidswet op dit punt in de richting van toevoeging van het kolfrecht in de tekst en aandacht voor mogelijkheden qua arbeidstijd om voor het voeden naar huis of elders te kunnen gaan.

Bovengenoemde beleidsinitiatieven hebben, blijkens de toelichtingen hierop, vooral tot doel om voor de betrokken vrouwen "de drempels weg te nemen om de problematiek bij de werkgever ter sprake te brengen", hen te stimuleren "om met hun werkgever overleg te gaan voeren", en via een wetswijziging zonodig "een lichtere belasting van de borstvoeding gevende werkneemster" te bewerkstelligen. Deze initiatieven zijn derhalve met name gericht op de individuele gevallen en lijken enigszins voorbij te gaan aan het belang van het verbeteren van de bedrijfscultuur op dit punt. Het onderzoek heeft echter laten zien dat vooral deze bedrijfscultuur een belangrijke - zo niet de belangrijkste - factor is waarom de ene werkende vrouw wel en de ander geen borstvoeding blijft geven. Werkgevers- en werknemersorganisaties zouden daarom niet alleen op het belang moeten worden gewezen om hierover aanvullende bepalingen in de CAO's op te nemen "om vrouwen te stimuleren hierover overleg te gaan voeren met hun werkgever", maar tevens om bedrijven te stimuleren op dit punt een positief en ondersteunend werkklimaat te bevorderen.

Noten

1. 'Als je een baan hebt en je wordt zwanger'. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, Den Haag, april 1988, B 487.
2. 'Werkende vrouw en borstvoeding'. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, Den Haag, mei 1988, B 486.

Literatuur

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag 1986.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, *Borstvoeding en werk*, kenmerk: DGA/SAB/PAO/86/12082B, oktober 1986.

Timmers-de Vin, M.P. en W.C. Monster, *Het zoogrecht gespeend van een goede wettelijke regeling*, Nederlands Juristenblad, 1987, p. 931.

12. KOSTEN EN BATEN VAN WERKENDE JONGE MOEDERS

M. Bruyn-Hundt

Probleemstelling

Eén van de doelstellingen van emancipatiebeleid is de economische zelfstandigheid voor vrouwen. In het Beleidsplan Emancipatie wordt de hoofddoelstelling op het gebied van arbeid en inkomen als volgt verwoord: "het bereiken van een situatie waarin ieder volwassen individu, ongeacht sexe, burgerlijke staat of de leefvorm waarvan hij of zij deel uitmaakt, een zelfstandig bestaan kan opbouwen; dat wil in dit verband zeggen, in eigen levensonderhoud kan voorzien en voor zichzelf kan zorgen. In principe zal deze situatie worden gerealiseerd via een groeiende deelname aan betaalde arbeid en, waar de mogelijkheden daartoe ontbreken, door het realiseren van een (eigen recht op) uitkering volgens de regels van de sociale wetgeving".¹

Alhoewel het aantal moeders met jonge kinderen dat betaald werk combineert met onbetaald werk tussen 1975 en 1985 verdubbelde,² zijn zwangerschap en bevalling toch voor de meeste vrouwen nog steeds een reden om met het betaalde werk te stoppen.³ Meer dan de helft van de vrouwen werkt niet tijdens de zwangerschap, terwijl minder dan een kwart van alle moeders die in 1984/1985 een kind kregen na de bevalling bleef werken. Uit deze cijfers blijkt dat in Nederland bijzonder weinig vrouwen moederschap en betaald werk combineren.

In paragraaf 2 worden vier knelpunten besproken, die de combinatie van moederschap en betaald werk moeilijk maken gedurende de periode tot het kind naar de basisschool gaat. Daarop volgt een voorstel tot uitbreiding van het bevallingsverlof, een gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en betaalbare kinderopvang. In paragraaf 3 wordt op macroniveau bezien op welke wijze de Nederlandse gemeenschap financieel zorgt voor moeder en kind als de moeder na de bevalling thuis blijft. In paragraaf 4 worden de kosten berekend die aan de kostwinnersfaciliteiten verbonden zijn. In paragraaf 5 wordt de vraag gesteld wat de kosten en baten zijn voor ouders als de jonge moeder na de bevalling thuis blijft, in vergelijking met de situatie waarin zij blijft werken. Daarbij wordt uitgegaan van de situatie dat ouders, dank zij een uitbreiding van de voorzieningen, een reële keuze hebben voor de ene of de andere situatie. In deze paragraaf wordt ook bekeken wat de kosten en baten voor arbeidsorganisaties zijn om jonge moeders te behouden voor de arbeidsorganisatie dank zij een gedeeltelijke financiering van kinderopvang. Paragraaf 5 wordt besloten met de vraag wat voor de collectieve sector de kosten en baten zijn van thuisblijvende moeders met een pakket kostwinnersfaciliteiten, vergeleken met jonge moeders die na de bevalling kunnen doorwerken dank zij een uitbreiding van een aantal voorzieningen. De keus om betaald te blijven werken zal pas reël zijn voor de volgende generatie, de generatie van na 1990 uit het Beleidsplan Emancipatie, omdat het reali-

* De schrijfster dankt drs. R.M.A. Jansweijer, drs. H. Pott-Buter en dr. J.J. Siegers voor hun kritische opmerkingen bij een eerste concept van deze bijdrage. De inhoud blijft geheel voor verantwoordelijkheid van schrijfster

seren van meer voorzieningen tijd kost. In paragraaf 6 worden conclusies getrokken uitgaande van de veronderstelling dat er voor de generatie van na 1990 voldoende werkgelegenheid zal zijn als gevolg van onder andere de ontgroening en vergrijzing.

Knelpunten om moederschap met betaald werk te combineren

Wat zijn de belangrijkste knelpunten die jonge moeders hebben bij het combineren van betaald en onbetaald werk? De meningen verschillen over het aantal knelpunten, de urgentie van de verschillende knelpunten en over de bijdrage die oplossing van de verschillende knelpunten levert aan het beter combineerbaar maken van moederschap met betaald werk. Om de kosten en baten van de verschillende faciliteiten te analyseren, maak ik een (arbitraire) keuze uit alle knelpunten en wensen die uit de verschillende onderzoeken naar voren komen.

De meest dringende knelpunten om moederschap en betaald werk te combineren zijn:

- a. *Het ontbreken van faciliteiten om tijdens de zwangerschap het werk te blijven doen, zoals rustpauzes, rustbanken, aangepaste werktijden, vervangende werkzaamheden, verbod van overwerk en nachtarbeid waardoor vooral een zware fysieke belasting lichter wordt gemaakt.*⁴
- b. *Een te kort bevallingsverlof.* In een Adviesaanvraag aan de Emancipatieraad (ER) en de Sociaal-Economische Raad (SER), heeft de regering voorgesteld het bevallingsverlof te verlengen tot 8 weken. De ER adviseert uitbreiding tot 10 weken, met als één van de argumenten dat daardoor het combineren van moederschap met betaald werk gemakkelijker wordt. In deze bijdrage zullen alleen de kosten van de verlenging van het bevallingsverlof van 8 naar 10 weken meegenomen worden, omdat de verlenging van 6 naar 8 weken reeds door de regering is voorgesteld en de kosten voor deze verlenging reeds vastliggen. Een moeilijkheid daarbij is dat vrouwen recht hebben op bevallingsverlof, ook als zij daarna niet doorgaan met het betaalde werk. Om hoeveel vrouwen dit gaat, is moeilijk te becijferen, omdat verwacht mag worden dat meer vrouwen blijven werken wanneer het bevallingsverlof wordt verlengd en wanneer de hieronder te vermelden voorzieningen worden getroffen. De kosten van twee weken extra bevallingsverlof, zullen daarom per vrouw worden opgevoerd.⁵
- c. *Het ontbreken van ouderschapsverlof na het bevallingsverlof.* De regering wil recht op een onbetaald deeltijdverlof van een half jaar voor beide ouders invoeren. Uit onderzoek van Van Amstel blijkt dat 95 van de 291 in het onderzoek betrokken aanstaande vaders de inkomensdaling een belangrijke reden vinden om geen gebruik te maken van de regeling.⁶ Voor de aanstaande moeders lijkt dit aspect minder zwaar te wegen. Het lijkt een goede zaak de kosten te becijferen van een voorstel van de Emancipatieraad om de inkomensderving voor de helft te vergoeden, hetzij via een bestaande of een nieuw te creëren werknemersverzekering, hetzij via loonsubsidie.⁷
- d. *Het nagenoeg ontbreken van kinderopvang voor kinderen tot de leeftijd waarop zij naar de basisschool gaan.* Van de aanstaande moeders die na de bevalling stoppen met werken, vermeldt ruim 14% als reden het ontbreken van kinderopvang.⁸ Uit ander onderzoek blijkt dat de behoefte aan deze kinderopvang groot is.⁹
- e. *Het geven van borstvoeding blijkt voor jonge werkende moeders ook een aantal problemen op te leveren, zoals de onmogelijkheid hiervoor een re-*

*geling te treffen op het werk of een te lange reistijd.*¹⁰ Deze problemen worden voor een groot deel opgelost door een langer bevallingsverlof en gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Daarom schenk ik aan dit knelpunt verder geen afzonderlijke aandacht.

Als instrumenten om de hiervoor vermelde knelpunten op te lossen, ga ik in deze bijdrage uit van rustpauzes, aangepaste werktijden tijdens de zwangerschap, van een uitbreiding van het bevallingsverlof van 8 naar 10 weken, van een deeltijddouderschapsverlof van een half jaar voor ieder der ouders met een vergoeding van de helft van de inkomensderving op het niveau van het minimumloon, en voorts van kwalitatief goede en betaalbare kinderopvang tot het kind 4 jaar is.

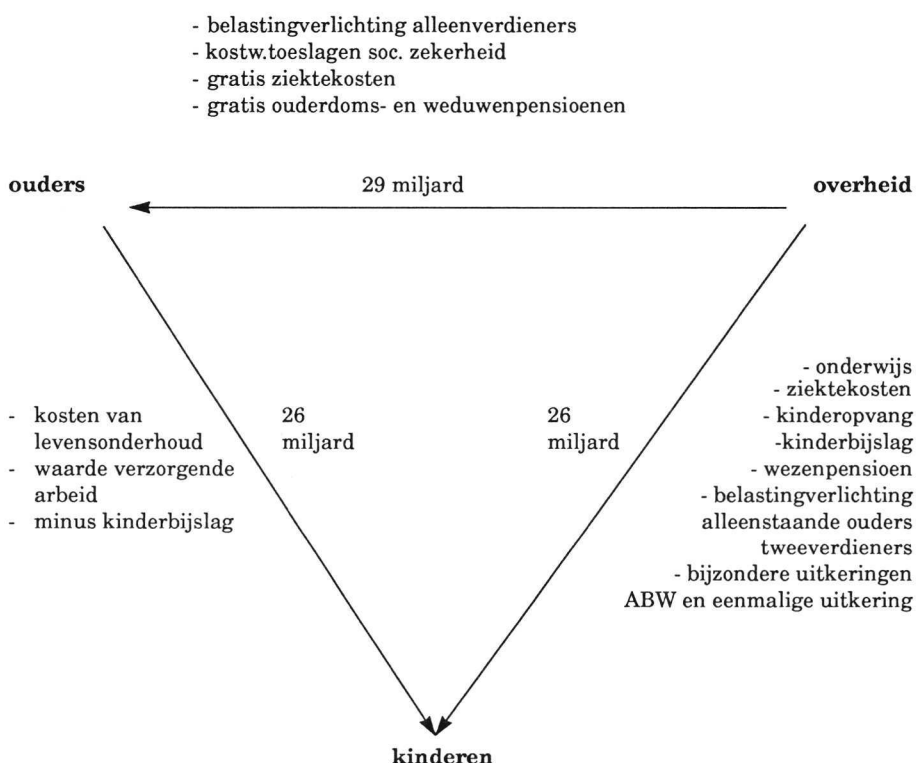
De zorg van de gemeenschap voor moeder en kind

De wijze waarop de zorg voor de volgende generatie wordt georganiseerd, is bepalend voor de omvang van de financiële offers die overheid en ouders zich getroosten. Deze offers kunnen de vorm hebben van uitgaven die ouders of overheid doen voor bijvoorbeeld voeding en onderwijs. Maar zij kunnen ook de vorm hebben van gederfde inkomsten, bijvoorbeeld omdat moeders afzien van betaald werk of omdat de overheid afziet van belastinginkomsten door jonge mensen de gelegenheid te geven een opleiding te volgen in plaats van betaald werk te doen. De omvang van al die financiële offers en de wijze waarop die offers gebracht worden, vertellen iets over de opvattingen van een samenleving over de verantwoordelijkheid voor de zorg voor de volgende generatie.

Welke geldstromen of in geld waardeerbare goederen- en dienstenstromen kunnen wij onderscheiden als het gaat om de zorg voor moeder en kinderen? Ik wil proberen deze in grote lijnen te schetsen voor de Nederlandse samenleving als geheel aan de hand van schema 1. Daarbij beperk ik mij tot de financiële offers die voor kinderen tot 18 jaar gebracht worden.

De eerste geldstroom gaat van ouders naar kinderen en bestaat uit uitgaven voor het levensonderhoud van kinderen en verzorgende arbeid. De kosten van levensonderhoud variëren met de leeftijd van de kinderen, met het aantal kinderen in een gezin en met het inkomen van de ouders. Een goed overzicht van de methoden en berekeningen van de kosten van kinderen, is te vinden in een onderzoek van Pott-Buter en Groot onder auspiciën van de Nederlandse Gezinsraad.¹¹ Ouders maken niet alleen uitgaven voor de kosten van levensonderhoud, zij stellen eveneens tijd ter beschikking voor verzorgende arbeid. Over de waarde van die verzorgende arbeid zijn vele wetenschappelijke verhandelingen geschreven. Volgens berekeningen, die in 1985 door Jansweijer in een publicatie van de Wiardi Beckmanstichting werden gepresenteerd, is de omvang van deze geldstroom, na aftrek van de kinderbijslag, jaarlijks ongeveer 26 miljard gulden. Jansweijer gebruikte onder andere cijfers van het Nederlands Instituut voor Budgetonderzoek.¹²

Schema 1 Overzicht van te onderscheiden geldstromen



De tweede geldstroom loopt van de overheid naar de kinderen. Deze geldstroom beloopt eveneens 26 miljard gulden en bestaat uit gelden voor onderwijs, kinderbijslag, belastingverlichting voor alleenstaande ouders en tweeverdieners, ziektekosten, kinderopvang, wezenpensioen.¹³ Soms loopt deze geldstroom rechtstreeks, zoals bij onderwijsgeld, soms via de ouders, zoals bij kinderbijslag. Bij de tweeverdienerswetgeving in de loon- en inkomstenbelasting is een aanvullende arbeidstoeslag ingevoerd voor ouders met kinderen jonger dan 12 jaar die beiden buitenshuis werken, plus een aanvullende alleenstaande-oudertoeslag voor alleenstaande ouders die jonge kinderen hebben en buitenshuis werken. Deze toeslagen vervallen als de belastingplannen van de Commissie Oort gerealiseerd worden. De 125 miljoen gulden die de aanvullende arbeidstoeslag de overheid kost, spelen een belangrijke rol in de discussies rond de kinderopvang.

Het belangrijkste is de derde geldstroom, die van de overheid naar de ouders gaat. Deze maakt het één van de ouders mogelijk af te zien van betaalde arbeid en thuis verzorgende arbeid ten behoeve van kinderen en kostwinner te verrichten. Wanneer wij kijken naar de manier waarop in Nederland de financiële zorg voor kinderen is georganiseerd, dan blijkt dat Nederland, meer dan andere geïndustrialiseerde landen, belang hecht aan verzorging van vooral kleine kinderen exclusief door de moeder. De Nederlandse ge-

meenschap betaalt grote bedragen voor die dagelijkse zorg, omdat iedere samenwonende vrouw die dat wenst, of zij kinderen heeft of niet, of zij getrouwd is of niet, kan rekenen op financiële steun als zij zich van de arbeidsmarkt terug wenst te trekken. De dagelijkse zorg voor kinderen heeft in Nederland de vorm van uitgebreide financiële steun voor afhankelijke partners. Vroeger beperkte die zorg zich voornamelijk tot getrouwde afhankelijke partners, maar onder het motto dat gehuwden en ongehuwden gelijk behandeld moeten worden, kunnen ook ongehuwde afhankelijke partners steeds vaker een beroep doen op kostwinnersfaciliteiten, ook als er geen kinderen te verzorgen zijn. Het gaat daarbij om zulke omvangrijke financiële faciliteiten dat in een voorstudie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) onlangs werd gesproken over een soort basisinkomen voor afhankelijke partners.¹⁴ Het is een dure, maar verborgen vorm van overheidszorg. Duur, omdat wij spreken over een bijdrage van ongeveer f 10.000,- per jaar per afhankelijke partner. Wij hebben het dan over een bedrag ter grootte van een uitkering op sociaal minimum. Verborgen, omdat die uitkering niet blijkt uit het aangiftebiljet voor de Inkomstenbelasting of de Nationale Rekeningen. Op welke wijze kan de omvang van deze kostwinnersfaciliteiten becijferd worden?

De omvang van de kostwinnersfaciliteiten

Men kan stellen dat alle openbare voorzieningen voor een deel ten goede komen aan afhankelijke partners: iedereen maakt immers gebruik van de openbare weg, de diensten van politie en brandweer, enzovoort. Zo gezien zou men een deel van deze voorzieningen tot de kostwinnersfaciliteiten kunnen rekenen. Het leggen van een dergelijke relatie zal vele mensen niet aanspreken, omdat zij het als rechtvaardig ervaren dat men van openbare voorzieningen mag genieten, ook als geen belasting wordt betaald. De relatie tussen de voorziening en de persoon of de groep personen, die van een bepaalde voorziening gebruik maakt, is niet altijd duidelijk. Hoe duidelijk die relatie zou moeten zijn, blijft echter een arbitraire vraag. Er zijn bij mijn weten drie pogingen gedaan de kostwinnersfaciliteiten in kaart te brengen. In de Inkomensnotitie 1986 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt een opsomming gegeven van "Inkomensafhankelijke overdrachten aan alleenverdieners".¹⁵ In een studie van de WRR spreekt Jansweijer over "Geldstromen in de fiscale en sociale zekerheidssfeer van regelingen voor afhankelijke partners".¹⁶ Ik zelf berekende welke financiële faciliteiten aan de kostwinner ten deel vallen als vrouwen zich van de arbeidsmarkt terugtrekken.¹⁷ In deze drie studies werd een verschillend aantal posten opgevoerd, kennelijk omdat de auteurs verschillende opvattingen hadden over de vraag wat wel en wat niet als een kostwinnersfaciliteit moet worden beschouwd. Ik definieer een kostwinnersfaciliteit als een belastingverlichting en/of een toeslag aan de kostwinner en/of een verstrekking of voorziening voor de afhankelijke partner in de sociale zekerheid, waarvoor de afhankelijke partner - als zij de arbeidsmarkt betreedt - zelf de premie betaalt. Kostwinnersfaciliteiten leiden ertoe dat de afhankelijke partner als zij tot de arbeidsmarkt toetreedt netto zeer weinig aan het gezinsinkomen toevoegt, respectievelijk dat zij premie gaat betalen voor verstrekkingen en voorzieningen die zij reeds had.

Bij schattingen van de waarde van kostwinnersfaciliteiten kan men twee benaderingen volgen: men kan de waarde van deze faciliteiten schatten aan de hand van een verlichting in premie- of belastingheffing die de kostwinner

krijgt, of aan de hand van de verstrekkingen of voorzieningen die de afhankelijke partner ontvangt. Als ik de cijfers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als basis gebruik en ze aanvul met WRR-gegevens en eigen berekeningen, kom ik tot de volgende opsomming (zie noot 15, 16, 17): $21,45 + 5 = 26,45$ miljard, dat wil zeggen + f 10.000,- per jaar per afhankelijke partner (zie schema 2).

Schema 2 Overzicht van de waarde van kostwinnersfaciliteiten in 1985

	Verstrekkingen miljard gulden	Heffingen miljard gulden
A. Loon- en Inkomstenbelasting (WRR: 5,4)		SoZaWe 5
B. Werknemersverzekeringen ZFW (WRR: 1,6)	SoZaWe 1,6	
C. Volksverzekeringen Toeslag AOW (WRR: 1,4)	SoZaWe 1,44	
AOW afh. partners	Bruyn 12,5	
AWW (SoZaWe: -)	WRR 2,4	
AWBZ (SoZaWe: -, WRR: p.m.)	Bruyn 1,5	
D. Sociale voorzieningen Toeslagen loondervings- verzekeringen (WRR: 0,8)	SoZaWe 0,86	
ABW t.b.v. afhankelijke partners (WRR: 0,7)	SoZaWe 1,15	
	21,45	5

Toelichting

A. *Loon- en Inkomstenbelasting*: het opgevoerde bedrag is de geschatte som van de belastingverlichting voor alleenverdieners. (Het is mij niet duidelijk waarom de WRR tot een hoger bedrag komt dan SoZaWe).

B. *Werknemersverzekeringen*: de kostwinner behoeft voor de ziektekostenverzekering van de afhankelijke partner geen extra premie te betalen. De notitie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) gaat uit van gemiddelde kosten per volwassen verzekerde van f 1.300,-. De waarde van de ziekenfondsverzekering kan ook bepaald worden aan de hand van de verschuldigde premie.

C. *Volksverzekeringen*: Het behoeft geen nadere uitleg dat de toeslag AOW ten behoeve van de jongere partner die geen arbeidsinkomen heeft, een kostwinnersvoorziening is. Deze bedraagt volgens SoZaWe 1,4 miljard gulden. Noch in de studie van SoZaWe, noch in die van de WRR komt de AOW-uitkering voor afhankelijke partners ouder dan 65 jaar ter sprake. Dat vind ik onjuist, omdat ieder die een inkomen heeft daarvan een flinke premie moet betalen voor de AOW. Als afhankelijke partners op de arbeidsmarkt komen, gaan zij zelfstandig premie betalen voor een voorziening waar zij reeds recht op hadden. Dat is in mijn ogen een kostwinnersvoorziening. Als men de waarde van de AOW schat langs de uitkeringen-kant, ontstaat het volgende beeld: in 1985 werden ruim 400.000 AOW-uitkeringen gegeven aan gehuwde vrouwen ouder dan 65 jaar en ruim 600.000 uitkeringen aan weduwen en gescheiden vrouwen. In deze generaties gehuwde vrouwen was de participatiegraad tijdens huwelijk zo laag, dat ik alle gehuwde, of gehuwd geweest zijnde vrouwen, als afhankelijke partners in de berekening heb meegenomen. Te zamen ontvingen zij ruim 12,5 miljard aan uitkerin-

gen.¹⁸ Langs de heffingen-kant komt men tot een lagere waarde: volgens de Arbeidskrachtentelling 1985 waren er 2 miljoen huisvrouwen. Op basis van het wettelijk minimumloon levert dit een waarde op van: 2 miljoen x 0,117 x f 25.000,-- = f 5,85 miljard. Het is een discussiepunt welk van beide bedragen opgevoerd wordt. In het rijtje van de voorzieningen hoort de f 12,5 miljard thuis.

In de WRR-studie wordt de AWBZ pro memorie vermeld, in de SoZaWe-studie wordt in het geheel niets gezegd over de waarde van deze voorzieningen voor afhankelijke partners. Het lijkt mij niet juist de ziektekosten die kostwinners voor de afhankelijke partner krijgen via de Ziekenfondswet wel op te voeren, en de ziektekosten die via de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten worden vergoed niet, omdat in het eerste geval sprake is van een werknemersverzekering en in het tweede geval van een volksverzekering.

In 1985 was de omvang van de verstrekkingen en voorzieningen via de AWBZ f 8.536 miljoen, dat is ongeveer f 600,-- per inwoner. Houden wij het aantal afhankelijke partners voor de Loon- en Inkomstenbelasting aan zoals vermeld in de Inkomensnotitie van SoZaWe, dan is de geschatte waarde van de verstrekkingen en voorzieningen voor afhankelijke partners: 2,5 miljoen x f 600,-- = f 1,5 miljard.

De optelling van de kostwinnersfaciliteiten in schema 2 levert een totaal op van f 26,45 miljard. Dit is ruim f 10.000,-- per jaar per afhankelijke partner. Langs de heffingen-kant komt men tot ongeveer hetzelfde bedrag: de som van de premies AOW/AWW, AWBZ en ZFW bedroeg in 1985 ruim 26,5%, dat is gerelateerd aan het minimumloon ruim f 6.600,-- per jaar per afhankelijke partner. De belastingverlichting voor alleenverdieners bedroeg tenminste f 2.150,--, dat is te zamen bijna f 9.000,--. Voeg daarbij de toeslagen op loondervingsverzekeringen en ABW-uitkeringen voor afhankelijke partners, dan komt men eveneens tot f 10.000,-- per jaar per afhankelijke partner.¹⁹

Men moet zich wel realiseren dat deze f 10.000,-- een gemiddelde is en een momentopname. Dit bedrag zal van jaar tot jaar verschillen, omdat de leeftijdsopbouw van de afhankelijke partners ieder jaar anders kan worden onder invloed van de toenemende participatiegraad op de arbeidsmarkt en de vergrijzing. Ook kan men van mening verschillen over het wel of niet brengen van een aantal posten onder de kostwinnersfaciliteiten: de WRR heeft enerzijds meer, anderzijds minder posten dan in mijn opstelling. In de studie van de WRR worden ook de *pensioenpremies* die pensioenfondsen betalen ten behoeve van weduwenvoorzieningen ad f 5,8 miljard ten tonele gevoerd. Dat lijkt mij niet juist omdat deze pensioenpremies geen geldstroom van de collectieve sector zijn, maar voor een groot deel door pensioenfondsen in de particuliere sector worden opgebracht. De weduwenvoorzieningen kunnen wel van belang zijn als het gaat om de vraag of en in welke mate het bedrijfsleven kan en moet bijdragen aan voorzieningen die het moeders mogelijk maken aan de betaalde arbeid te blijven deelnemen.

Uit de opsomming heb ik eveneens weggelaten een bedrag van f 10 miljard die in de WRR-studie ten tonele wordt gevoerd als *belasting- en premievrijstelling* over de waarde van de onbetaalde arbeid die de afhankelijke partner verricht voor haar kostwinner. De WRR-studie zegt hierover "dat een niet-kostwinner voor deze dienstverlening naar een restaurant en wasserette moet, waarbij wel belasting en premies moeten worden betaald".²⁰ Alhoewel ik het principieel eens ben met het opvoeren van belasting en pre-

mies over deze onbetaalde arbeid, wil ik de discussie hiermee voorlopig nog niet belasten. Noch in de SoZaWe-notitie, noch in de WRR-studies wordt het bedrag vermeld dat de gemeenschap in de vorm van *Bijstandsuitkeringen* aan gescheiden vrouwen betaalt. In 1985 waren er 111.000 alleenstaande moeders en 35.000 alleenstaande vrouwen zonder kinderen, die een uitkering genoten krachtens de Algemene Bijstandswet, niet krachtens een Rijksgroepsregeling. Zij ontvingen f 2,3 miljard in 1985.²¹ Naar mijn mening zijn deze uitkeringen als kostwinnersfaciliteiten te beschouwen. In deze bijdrage zal ik dit - gezien het stadium van de discussie - nog niet doen. Worden ook de pensioenpremies voor aanvullende pensioenen, de belasting- en premievrijstelling van onbetaalde huishoudelijke arbeid, en bijstandsuitkeringen aan gescheiden vrouwen meegeteld, dan is het totaalbedrag van kostwinnersfaciliteiten f 44,55 miljard, dat is bijna f 18.000,- per jaar per afhankelijke partner. (De WRR kwam op f 12.000,- per alleenverdiener.) Aan pensioenpremies werd per alleenverdiener f 2.320,- per jaar betaald volgens de gegevens van de WRR-studie. Het zou voor wetenschap en beleid goed zijn als consensus bestond over de omvang van het pakket kostwinnersfaciliteiten.

Thuisblijven of doorwerken: kosten en baten

A. De situatie van de ouders

Door het ontbreken van ouderschapsverlof en betaalbare kinderopvang hebben ouders nu geen reële keus welk verzorgingsmodel zij kiezen. Daarom wordt de situatie waarin de jonge moeder na de bevalling van haar eerste kind thuisblijft, qua netto-kosten vergeleken met de situatie waarin de moeder doorwerkt, in de veronderstelling dat de voorzieningen om werken en moederschap te combineren zijn uitgebreid. Voor beide situaties wordt een schatting gemaakt van de inkomens-/voorzienings situatie van de eerste vier jaar *na* de bevalling vergeleken met de situatie *voor* de bevalling. Er is rekening gehouden met de kosten van één kind om het aantal variabelen niet te groot te maken.

Wat is de inkomensvoorzienings situatie van de ouders, als de moeder thuisblijft na de bevalling? De moeder die de arbeidsmarkt verlaat geeft haar arbeidsinkomen prijs gedurende de periode dat zij de arbeidsmarkt geheel of gedeeltelijk verlaat. Een vergoeding wegens inkomensderving is, zelfs als deze 100% zou bedragen, geen afdoende oplossing. De moeder geeft namelijk niet alleen arbeidsinkomen prijs in de periode dat zij niet op de arbeidsmarkt is, maar zij geeft ook toekomstig arbeidsinkomen prijs gedurende de periode van herintreden. Verschillende onderzoeken wijzen uit, dat vrouwen een potentieel loonverlies lijden door afwezigheid op de arbeidsmarkt, omdat tijdens de afwezigheid bestaande kennis veroudert en geen nieuwe kennis en ervaring wordt opgedaan. Amerikaans onderzoek wijst uit dat ongeveer de helft van het loonverschil tussen mannen en vrouwen zou verdwijnen als vrouwen evenveel arbeidservaring zouden hebben als mannen. In dit onderzoek onder Amerikaanse vrouwen in 1966 kwam naar voren dat het potentiële loon gedurende het eerste jaar dat een moeder wegens de geboorte van een baby thuisblijft gemiddeld met 1,5% afneemt, variërend van 0,2 tot 2,3%, afhankelijk van de genoten opleiding.²²

Recenter Brits onderzoek wijst op een veel groter potentieel loonverlies: een onderbreking van de arbeidsmarktcarrière van een jaar kost een vrouw ge-

middeld 6,2% potentieel loonverlies: 3,3% wegens gemiste loonstijging gedurende dat jaar en 2,9% omdat zij na haar afwezigheid een lager loon krijgt dan toen zij de arbeidsmarkt verliet.²³ Ook dit onderzoek laat zien dat de helft van het loonverschil tussen mannen en vrouwen te wijten is aan het verschil in arbeidsmarktervaring tussen mannen en vrouwen. Hoe langer de afwezigheid op de arbeidsmarkt, hoe groter het potentiële loonverlies. Schippers vermeldt een verschil in korte- en lange-termijn effecten van non-participatie: op korte termijn drukt non-participatie het loon meer naar beneden dan op lange termijn.²⁴ Nederlands onderzoek, dat binnenkort gepubliceerd wordt, heeft als uitkomst dat het loon 2% vermindert voor ieder jaar dat niet op de arbeidsmarkt wordt doorgebracht, namelijk 0,5% wegens depreciatie van kennis en 1,5% door gemiste ervaring.²⁵ Bovendien wordt geen eigen pensioen opgebouwd. Als de moeder thuisblijft na de bevalling, zal het gezin moeten leven van het inkomen van de vader. De gemeenschap komt echter te hulp door de kostwinner een pakket financiële faciliteiten te verlenen.

Zowel de moeder die na de bevalling thuisblijft als de moeder die op de arbeidsmarkt blijft, genieten van een bevallingsverlof van langer dan 6 weken. Langer *bevallingsverlof* brengt voor de ouders bij handhaving van de huidige uitkeringsregeling geen extra kosten met zich mee, omdat de uitkering 100% van het loon bedraagt. Uit het onderzoek van Van Amstel blijkt dat het verlof na de bevalling gemiddeld 10 weken bedraagt. Er is een grote behoefte aan een bevallingsverlof van 10 à 12 weken. Het thans geldende verlof wordt als te kort ervaren. 48% Van de jonge moeders in dit onderzoek vermeldde dat zij "er lichamelijk en geestelijk nog niet aan toe waren". De combinatie van borstvoeding en betaald werk levert vooral in het begin problemen op, waarvoor 17% van de werkende jonge moeders een langer bevallingsverlof als een oplossing ziet. Het aantal voedingen is na 10 weken gewoonlijk teruggelopen tot vier voedingen overdag.²⁶

Om de kosten en baten van *ouderschapsverlof* voor ouders duidelijk te maken, ga ik er vanuit dat ouders die geen gebruik maken van het ouderschapsverlof moeten leven van het inkomen van de vader plus kostwinnersfaciliteiten, terwijl ouders die wel gebruik maken van het ouderschapsverlof moeten leven van de helft van het inkomen van de vader plus de helft van het inkomen van de moeder plus een vergoeding voor ieder der ouders van 0,25 maal het minimumloon, alles gedurende de 26 weken van het ouderschapsverlof.

Bij de kosten van *kinderopvang* voor de ouders, wordt bedoeld de opvang gedurende de gehele dag, dus opvang in een kinderdagverblijf. Alleen zulk soort opvang maakt het voor moeders mogelijk de betaalde arbeid te combineren met de zorg voor kleine kinderen. Ouders betalen onder de huidige regeling voor een kinderdagverblijf een bijdrage die afhankelijk is van het ouderlijk inkomen. Bedraagt het ouderlijk inkomen minder dan f 1.500,- per maand, dan is de bijdrage f 45,- voor het eerste kind en f 12,- per maand voor het tweede kind. De bijdragen lopen op met het inkomen tot f 609,- voor het eerste kind bij een ouderlijk inkomen van f 3.600,- per maand of hoger en f 45,- voor het tweede kind.²⁷ De kosten bedragen minimaal $12 \times f 45,- = f 540,-$ per kind per jaar en maximaal $12 \times f 609,- = f 7.308,-$ per kind per jaar. Gemiddeld dragen de ouders f 3.500,- per kind per jaar bij.²⁸ De baten voor de ouders bestaan uit het behoud van het huidige en toekomstige inkomen van de moeder.

Samenvatting

Voor een kosten-baten-analyse voor de ouders is relevant het moment waarop het bevalingsverlof eindigt: tot dat tijdstip hoeven ouders geen kosten te maken voor de combinatie ouderschap-betaald werk.

De netto-kosten van 4 jaar huisvrouwenschap bestaan uit:

het missen van vier maal het netto-jaarinkomen van de moeder. Stel dat de moeder het minimumloon verdiende, dan bedragen de kosten netto:

$4 \times f 15.000,- = f 60.000,-$.

Minstens zo belangrijk als dit directe gemis aan inkomen is echter het potentiële loonverlies door vier jaar afwezigheid op de arbeidsmarkt.

Het potentiële loonverlies bedraagt tenminste 2% per jaar, dus tenminste 8% van f 15.000,- in vier jaar = f 1.200,-.

De waarde van het pakket kostwinnersfaciliteiten kan geschat worden op:

$4 \times f 10.000,- = f 40.000,-$.

De netto-kosten van vier jaar huisvrouwenschap bedragen dan:

$f 60.000,- + f 1.200,- - f 40.000,- = f 21.200,-$.

De netto-kosten van een vier jaar buitenshuis werkende moeder:

Tijdens het ouderschapsverlof missen de ouders ieder een half jaar de helft van hun inkomen, doch ontvangen een vergoeding van een kwart minimumloon. Ik stel het netto-verlies gemakshalve op $2 \times 0,5$ jaar een kwart minimumloon:

$2 \times 0,5 \times f 3.750,- = f 3.750,-$.

Voorts moet gedurende 3,5 jaar kinderopvang worden betaald:

$3,5 \times f 3.500,- = f 12.250,-$.

Totale kosten: $f 3.750,- + f 12.250,- = f 16.000,-$.

Conclusie: zelfs als het ouderschapsverlof gedeeltelijk wordt doorbetaald en er voldoende betaalbare kinderopvang aanwezig is, is het directe voordelige verschil van een vier jaar buitenshuis werkende moeder vergeleken met vier jaar huisvrouwenschap, gering, namelijk $f 21.200,- - f 16.000,- = f 5.200,-$. De belangrijkste oorzaak: de hoge kostwinnersfaciliteiten voor huisvrouwen.

B. De situatie voor de arbeidsorganisatie

Voor de arbeidsorganisatie betekent het vertrek van jonge vrouwen verloren investeringen in menselijk kapitaal voor zover de vertrekkende vrouwen on-the-job-training of bedrijfstraining hebben ontvangen. Bovendien moet de arbeidsorganisatie kosten maken om nieuw personeel te werven en in te werken. Deze kosten worden door de PTT geschat op f 30.000,- per vertrekkende vrouw.²⁹ Het Ministerie van Binnenlandse Zaken berekent de gemiddelde kosten van werving en selectie per vacature op f 3.760,- en de kosten van opleiding en inwerken op f 16.000,- per vertrekkend personeelslid, dat is te zamen rond f 20.000,-.³⁰ Besparingen die niet direct in geld uit te drukken zijn: gemotiveerd personeel, minder ziekteverzuim, geen onverwachte verlofdagen. Baten heeft de arbeidsorganisatie niet door het vertrek van de jonge moeders, tenzij het werk gemakkelijk kan worden overgenomen door een jongere kracht met een lager loon.

De arbeidsorganisatie zal de kosten en baten van de situatie waarin een nieuwe werknemer de aanstaande moeder opvolgt, vergelijken met de situatie waarin de jonge moeder na haar bevallingsverlof terugkeert. Daarbij is van belang, dat 58% van de jonge moeders ook nu reeds langer bevallingsverlof heeft dan de thans geldende termijn van 6 weken. Pas na 10 weken is driekwart van de moeders weer terug op het werk. Gemiddeld is de duur van de verlofperiode na de bevalling 10 weken.³¹ De uitkering blijft bij verlenging gehandhaafd op 100%. Gegeven de feitelijke afwezigheid van 10 weken na de bevalling, zal een verlenging van het bevallingsverlof weinig verandering brengen voor de arbeidsorganisatie.

Ook al wordt de vergoeding voor de inkomensderving van de aan de *ouderschapsverlofregeling* deelnemende ouders betaald door de collectieve sector, dan nog heeft de arbeidsorganisatie te maken met kosten en baten van de gedeeltelijke afwezigheid van werknemers. De arbeidsorganisatie die zijn produktieverlies wil beperken, zal trachten vervangende krachten voor de helft van de werktijd aan te stellen. Dat brengt extra wervings- en opleidingskosten met zich mee. Ook de communicatieproblemen worden groter als meer mensen ingezet moeten worden in het produktieproces. Baten van ouderschapsverlof voor de arbeidsorganisatie treden op als de jonge moeder dank zij het ouderschapsverlof de arbeidsorganisatie na de geboorte van haar kind niet verlaat. De kosten die de arbeidsorganisatie in haar werving en opleiding heeft gestoken gaan dan niet verloren. Zoals hiervoor uiteengezet, worden de kosten van werving en opleiding geschat op f 20.000,- à f 30.000,- per werknemer.

De kosten van *kinderopvang* voor de arbeidsorganisatie zijn afhankelijk van de bijdrage die de arbeidsorganisatie daaraan levert. De kosten bedragen als zij geheel door de arbeidsorganisatie worden gedragen ongeveer f 12.500,- per plaats per jaar.³² Zoals reeds eerder vermeld hangt de ouderbijdrage volgens de Rijksregeling af van het ouderlijk inkomen en kan variëren van f 540,- per kind per jaar tot f 7.308,-, gemiddeld f 3.500,-.³³ De Nederlandse Middenstandsbank laat de ouders f 6.000,- per jaar bijdragen. De Stichting Kinderopvang Nederland (SKON), die in 1987 17 kinderdagverblijven exploiteerde zonder structurele overheidssteun, vermeldt dat de kosten van een full-time kinderopvangplaats voor een bedrijf tussen de f 2.500,- en f 6.000,- bedragen en voor non-profit organisaties tussen de f 4.700,- en f 11.000,-. Het bedrijfsleven mag de kosten namelijk aftrekken van de winst. Als vennootschapsbelasting verschuldigd is, leidt dit tot een vermindering van 42 cent op iedere uitgegeven gulden. De fiscus betaalt dan f 2.700,- tot f 6.000,- per plaats.³⁴ Als rekening wordt gehouden met een gemiddelde bezetting van 1,5 kind per plaats en 1,2 kind per moeder,³⁵ bedragen de kosten per moeder f 2.000,- tot f 4.800,- voor organisaties die vennootschapsbelasting verschuldigd zijn en f 3.760,- tot f 8.800,- voor non-profit organisaties. Sommige arbeidsorganisaties organiseren de kinderopvang zelf, andere arbeidsorganisaties huren of kopen plaatsen van stichtingen of commerciële instellingen die speciaal voor dit doel in het leven zijn geroepen. Ook gastouderprojecten hebben de belangstelling van het bedrijfsleven. Als deze voldoen aan de eisen die men daar kwalitatief aan moet stellen en als de betalingen "wit" geregeld worden, is de prijs nogal hoog: f 15,- per kind per uur.³⁶ Hiervoor werd reeds melding gemaakt van de besparing aan wervings- en opleidingskosten van f 20.000,- à f 30.000,- per blijvende moeder.

Samenvatting:

Netto-kosten van 4 jaar huisvrouwenschap

Wervings- en opleidingskosten: f 20.000,- à f 30.000,- ineens.

Netto-kosten van 4 jaar buitenshuis werkende moeder

Eventuele kosten van kosten kinderopvang:

4 x f 2.000,- à 4 x f 8.800,- per moeder, totaal f 8.000,- à f 35.000,-

Conclusie: vooral voor arbeidsorganisaties die vennootschapsbelasting betalen, kan het interessant zijn werknemers te behouden door het organiseren en gedeeltelijk financieren van kinderopvang.

C. De collectieve sector

De kosten van een langer bevallingsverlof voor de collectieve sector zijn volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij een verlenging tot 8 weken f 30 miljoen en bij een verlenging tot 10 weken f 67 miljoen als de regeling in de particuliere sector zou worden uitgevoerd. De premie Ziektewet zou daartoe met 0,02 respectievelijk 0,05%-punt verhoogd moeten worden.³⁷ Per vrouw die bevallingsverlof geniet, gaat het bij een verlenging van het bevallingsverlof met 2 weken om een uitkering van f 30 miljoen gedeeld door 35.000 moeders,³⁸ dat is f 850,-- per moeder.

De directe baten van een langer bevallingsverlof voor de collectieve sector zijn: minder ziekteverzuim door verbetering van de gezondheid van jonge moeders, dus minder uitkeringen krachtens de Ziektewet. De indirecte baten kunnen aanzienlijk hoger zijn: iedere vrouw die dank zij de vergroting van het aantal faciliteiten zoals verlenging van het bevallingsverlof op de arbeidsmarkt blijft, levert aanzienlijke besparingen op voor de collectieve sector. Zij heeft immers geen kostwinnersfaciliteiten nodig, maar blijft haar eigen inkomstenbelasting en premies sociale verzekeringen betalen. Het rendement van het in haar geïnvesteerde onderwijs- en opleidingsgeld, blijft bovendien behouden.

Voor de kosten van *ouderschapsverlof* wordt een minimum en een maximum aangegeven, afhankelijk van de geschatte aantallen deelnemers. Uit het onderzoek van Van Amstel blijkt dat in 1987 40% van de werkende aanstaande moeders (11.000 à 17.000) en 23% van de werkende aanstaande vaders (14.000 à 22.000) gebruik had willen maken van onbetaald ouderschapsverlof. Bij een doorbetaling van de helft van de inkomensderving op basis van het minimumloon, zouden de kosten, inclusief vakantiegeld en het werkgevers-aandeel in de sociale premies, minimaal f 100 miljoen hebben bedragen.³⁹ Per ouder bedraagt de bruto-uitkering: $26 \times 0,25 (1,08 \times 1,25 \times f 458,70) = f 4.025,-$. Men mag verwachten dat van een gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof een grotere aantrekkingskracht uitgaat dan van een onbetaald ouderschapsverlof. Als de helft van alle aanstaande moeders en alle aanstaande vaders van het verlof gebruik zou maken, zouden de kosten oplopen tot ruim f 523 miljoen.⁴⁰ De baten voor de collectieve sector ontstaan doordat gedurende 26 weken geen kostwinnersfaciliteiten verleend hoeven te worden.

Voor de collectieve sector betekent *kinderopvang* extra kosten, voor zover de kosten gedragen worden door de overheid. In de hierna volgende berekeningen wordt verondersteld:

1. dat de ouders gemiddeld f 3.500,-- van de bruto-kosten betalen;
2. dat iedere extra arbeidsplaats extra werkgelegenheid betekent voor schoolverlaters;
3. daardoor is sprake van inverdieneffecten voor de collectieve sector, omdat per arbeidsplaats extra inkomstenbelasting en premies volksverzekering worden geïnd.

Per kindplaats van f 12.500,--⁴¹ zijn de loonkosten geschat op f 9.000,-- per jaar.⁴² Op iedere vier kindplaatsen is een leidster aangesteld. Geschat wordt dat over f 9.000,-- loonkosten aan premies volksverzekeringen en belasting 35 à 40% wordt ontvangen = f 3.500,--.

Per saldo kost een kindplaats de overheid dan:	f 12.500,--
minus de ouderbijdrage	f 3.500,--
minus de inverdieneffecten	- 3.500,--
	<hr/>
	f 5.500,--

Een kindplaats wordt gemiddeld bezet door 1,5 kind, terwijl per ouder gemiddeld 1,2 kinderen beneden 4 jaar aangetroffen worden.⁴³ De kosten per ouder per jaar bedragen, als geen rekening wordt gehouden met inverdieneffecten, derhalve: $1,2/1,5 \times f\ 9.000,- = f\ 7.200,-$. Als wel rekening wordt gehouden met inverdieneffecten: $1,2/1,5 \times f\ 5.500,- = f\ 4.400,-$, dat is nog niet de helft van de kostwinnersfaciliteiten.

Het is daarom volstrekt onduidelijk, waarom de overheid de kinderopvang niet zou kunnen subsidiëren. Het subsidiëren van de kinderopvang is aanzienlijk goedkoper dan het geven van kostwinnersfaciliteiten voor thuiszittende moeders. De kostwinnersfaciliteiten staan echter niet met zoveel woorden in de begroting: het is een verborgen faciliteit.

Als kinderopvang geschapen zou worden voor het zogenaamde "harde tekort" in het onderzoek van Griffioen e.a., dan zouden de netto lasten daarvan voor de overheid per jaar bedragen:

100.000 huishoudens $\times f\ 4.400,- = f\ 440$ miljoen.

Als ook wordt voorzien in het minder harde tekort nemen de lasten nog eens toe met:

130.000 huishoudens $\times f\ 4.400,- = f\ 572$ miljoen, dat is te zamen $f\ 1.012$ miljoen.

Daar staat tegenover dat de overheid aan even zo vele huishoudens geen kostwinnersfaciliteiten meer zou behoeven te geven, hetgeen aan besparingen oplevert:

100.000 respectievelijk $130.000 \times f\ 10.580,- = f\ 1.058,-$ respectievelijk $f\ 1.375,4$ miljoen, te zamen $f\ 2,4$ miljard. Uitgaande van 230.000 huishoudens levert kinderopvang dus per saldo $f\ 2,4 - f\ 1,0 = f\ 1,4$ miljard per jaar op voor de collectieve sector.

Samenvatting

Netto-kosten van 4 jaar huisvrouwenschap

4 jaar kostwinnersfaciliteiten:

$4 \times f\ 10.000,- = f\ 40.000,-$

Netto-kosten van 4 jaar buitenshuis werkende moeder

2 weken bevallingsverlof extra: $f\ 850,-$

Ouderschapsverlof: $2 \times f\ 4.025,- = -\ 8.050,-$

Kinderopvang als geen rekening wordt gehouden

met inverdieneffecten: $3,5 \times f\ 7.200,- = -\ 25.200,-$

Totaal $f\ 34.100,-$

(Als wel rekening wordt gehouden met inverdieneffecten: $3,5 \times f\ 4.400,- = f\ 15.400,-$, waardoor het totaal zou teruglopen naar $f\ 24.300,-$).

Conclusie: een huisvrouw kost de collectieve sector meer dan een buitenshuis werkende moeder.

Algemene conclusie

De kosten en baten die in de vorige paragrafen zijn opgevoerd kunnen niet alle worden gekwantificeerd in geld. Waar de kosten en baten wel zijn gekwantificeerd, dient de lezer zich rekenschap te geven van het feit, dat de berekeningen tentatief zijn. Er is gewerkt met veronderstellingen, die voor individuele gevallen niet altijd opgaan. Bovendien gaat het om globale berekeningen waarbij schattingen zijn gemaakt over de gemiddeld te betalen premies en belastingen en de gemiddeld te verstrekken voorzieningen. De conclusie moet dus met de nodige voorzichtigheid worden benaderd.

Ouders, die door invoering van 2 weken extra bevallingsverlof, gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en betaalbare kinderopvang de keus krijgen om de kosten en baten van twee zorgmodellen van de eerste vier levensjaren van een kind te vergelijken, zullen concluderen dat de directe baten om buitenshuis te blijven werken niet erg groot zijn omdat men in dat geval vier jaar lang de kostwinnersfaciliteiten moet missen. De netto-kosten van vier jaar huisvrouwship zijn f 21.200,--, de netto-kosten van vier jaar buitenshuis werken f 16.000,--. In de rekenvoorbeelden is uitgegaan van een vrouw die het minimumloon verdient. De conclusie dat de directe voordelen van buitenshuis werken niet groot zijn, geldt vooral voor vrouwen met een lage verdien capaciteit. De voordelen van het buitenshuis blijven werken liggen in het vlak van het bijhouden van kennis en het opdoen van arbeidsmarkt-ervaring, zodat geen potentieel loonverlies optreedt.

Voor arbeidsorganisaties gaat het om de afweging van extra wervings- en opleidingskosten die ontstaan als jonge moeders de arbeidsmarkt verlaten (f 20.000,-- à f 30.000,--), tegenover de netto-uitgaven van kinderopvang (f 8.000,-- à f 35.000,--). Deze afweging is moeilijk, omdat de kosten van kinderopvang voor het bedrijf afhangen van het bedrag dat de ouders betalen en van de vraag of zij een deel van de gemaakte kosten terugkrijgen van de fiscus. Bovendien moet ingeschat worden over hoeveel jaar de extra wervings- en opleidingskosten uitgesmeerd moeten worden.

Voor de collectieve sector gaat het om de vraag of de kosten van extra bevallingsverlof, gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en subsidie voor kinderopvang (f 24.000,-- à f 34.000,--) opwegen tegen het vervallen van het pakket kostwinnersfaciliteiten (f 40.000,--).

Geconcludeerd kan worden dat voor de collectieve sector sprake is van een batig saldo voor iedere vrouw die dank zij meer voorzieningen op de arbeidsmarkt blijft, uitgaande van de veronderstelling dat de werkende moeder door meer voorzieningen zoveel uren kan werken dat zij tenminste het minimumloon kan verdienen. Ik neem aan dat er voor de volgende generatie, door economische groei, ontgroening en vergrijzing, voldoende werkgelegenheid zal zijn. Mocht dat onverhoopt niet het geval zijn, dan kan aan werkloze samenwonende mannen en vrouwen een zelfstandige werklozenuitkering worden gegeven in plaats van kostwinnersfaciliteiten. Als de moeder (of vader) werkloos is en een werkloosheidsuitkering geniet, dan zal zij (of hij) zich geen uitgaven voor kinderopvang getroosten, maar zelf op het kind passen. In geval van werkloosheid zal dus geen beslag worden gelegd op een gedeeltelijke gesubsidieerde plaats in de kinderopvang. Het bedrag dat de collectieve sector voor de huidige generatie beschikbaar stelt aan kostwinnersfaciliteiten, kan de collectieve sector voor de komende generatie bestemmen voor kinderopvang of een zelfstandige werkloosheidsuitkering.⁴⁴

Met de afschaffing van kostwinnersfaciliteiten is een begin gemaakt door voor de 1990-generatie de toeslagen op minimum-uitkeringen af te schaffen (art. 3 van de Toeslagwet). Het afbouwen van de kostwinnersfaciliteiten kan verder gerealiseerd worden door het afschaffen van de voetoverheveling in de loon- en inkomstenbelasting en het heffen van premies voor sociale verzekeringen voor afhankelijke partners over een fictieve grondslag, bijvoorbeeld het minimumloon. Het is een kwestie van politieke wil of de overheid de bakens wil verzetten van een kostwinnersbeleid naar een beleid van economische zelfstandigheid voor moeders. Het wordt tijd dat de overheid aan de volgende generatie moeders niet alleen plichten oplegt: arbeidsplicht met de

daarbij behorende belasting- en premieheffing, maar voor moeders een voorwaardenscheppend beleid voert, waardoor zij haar arbeidsmarktparticipatie niet hoeft te onderbreken als zij kinderen krijgt. Zonder voorwaardenscheppend beleid blijft economische zelfstandigheid voor de volgende generatie een holle frase.

Noten

1. Tweede Kamer vergaderjaar 1984-1985 19 052 nrs. 1 en 2, p. 23
2. Sociaal-Economische Raad: "Vrouw en arbeidsmarkt" Den Haag 1987, p. 8-15
3. R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 24
4. M.L. Maan-Faber en A.M. Jacobi: "Zijn er speciale faciliteiten voor zwangere werkneemsters wenselijk?" in Maatschappij en Onderneming 1984 nr. 1, brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer inzake Onderzoek Faciliteiten Zwangere Werkneemsters d.d. 27.9.84
5. D.E. Lenshoek, R.J. van Amstel, H. Tuynenburg en H.J. Kruidenier: "Werken en zwangerschap een zware bevalling?" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986 p. 62 en R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 166 e.v.
6. R.J. van Amstel: "Ouderschapsverlof" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1988, p. 55, 68
7. Emancipatieraad: "Zorg en beroepsarbeid" 1984, p. 46 t/m 50
8. R.J. van Amstel: "Ouderschapsverlof" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1988, p. 48
9. D. Wilbrink-Griffioen, I. van Vliet en A. Elzinga: "Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen" St. Research voor Beleid Leiden in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1987, p. 117 t/m 121
10. R.J. van Amstel e.a.: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 79
11. H.A. Pott-Buter en W.N.J. Groot: "Kosten van kinderen" Nederlandse Gezinsraad Den Haag, 1987
12. Wiardi Beckmanstichting: "Wie zorgt er voor de kinderen?" bundel voor de WBS-studieconferentie van 6.12.1985
13. R.M.A. Jansweijer in "Wie zorgt er voor de kinderen" Wiardi Beckmanstichting 6.12.1985
14. R.M.A. Jansweijer: "Private leefvormen, publieke gevolgen" Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid 1987, p. 98
15. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: "Inkomensnotitie 1986" p. 109 e.v. (getypte versie)
16. R.M.A. Jansweijer: "Private leefvormen, publieke gevolgen" Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid 1987, p. 97
17. M. Bruyn-Hundt: "Maatschappij moet subsidie jonge moeder herzien" in NRC/Handelsblad 6.5.1985

18. Volgens het Statistisch Zakboek 1987 p. 346 waren er in 1985 412.500 gehuwde vrouwen met een AOW-uitkering en 691.000 ongehuwde vrouwen met een AOW-uitkering. In het Statistisch Zakboek 1986 p. 61 vindt men dat in 1985 87,8% van de niet gehuwde vrouwen van 65 jaar en ouder weduwe of gescheiden was. Als hetzelfde percentage wordt aangehouden voor de ongehuwde AOW-treksters, waren 607.700 AOW-treksters weduwe of gescheiden. Gegeven de bijzonder geringe percentages buitenshuis werkende vrouwen onder deze generaties, ben ik er van uitgegaan, dat deze gehuwde, gescheiden of verweduwd vrouwen huisvrouw zijn geweest.

$$\begin{array}{rcl} 412.500 \times f 10.000,-- & = & f 4,125 \text{ miljard} \\ 607.700 \times f 14.000,-- & = & f 8,498 \text{ miljard} \\ & & \hline & & f 12,5 \text{ miljard} \end{array}$$
19. Voor de belastingverlichting en de toeslagen op loondervingsverzekeringen en ABW-uitkeringen voor afhankelijke partners, zie de Inkomensnotitie 1986 van SoZaWe p. 111 en 112
20. WRR-studie, p. 97
21. Centraal Bureau voor de Statistiek: Statistisch Zakboek 1987, p. 355. De uitkering bedroeg in 1985 voor alleenstaande ouders $f 1.324,20 + f 70,53 = f 1.394,73$ per maand. De uitkering aan volwassen alleenstaanden bedroeg $f 1.029,90 + f 54,86 = f 1.084,76$.

$$\begin{array}{rcl} 111.000 \times f 1.394,73 & = & f 1.857.780.000,-- \\ 34.800 \times f 1.084,76 & = & - 452.995.000,-- \\ & & \hline & & f 2.310.775.000,-- \end{array}$$
22. J. Mincer and S. Polachek: "Family investments in human capital: earnings of women" in "Economics of the family" ed. Th.W. Schultz University of Chicago Press 1974
23. A. Zabalza and Z. Tzannatos: "Women and equal pay" Cambridge University Press 1985 p. 13
24. J.J. Schippers: "Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen" Wolters-Noordhoff 1987 p. 59 en 60
25. L.F.M. Groot, J.J. Schippers en J.J. Siegers: "The effect of interruptions and part-time work on women's wage rate: a test of the variable-intensity model" binnenkort in de Economist
26. R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 139, 143, 144, 160). Een samenvatting van dit onderzoek is in deze bundel opgenomen
27. Tabel ouderbijdragen d.d. 16.7.1985 van het Ministerie van WVC
28. J. Heij: "Bedrijfseconomische aspecten van de kinderopvang" in congresbundel van Okoa 7.12.1987, p. 53
29. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid De Koning in: "Wie betaalt de vrije keuze?" verslag van een congres, Okoa, postbus 55625, 1007 NC Amsterdam 1988, p. 9
30. Brief van de Minister van Binnenlandse Zaken aan de Vaste Commissie voor Emancipatiebeleid d.d. 6.11.1987: "Kosten/batenanalyse kinderopvang bij departementen"
31. R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 53 en 166
32. Tweede Kamer zitting 1987-1988 stuk nr. 20 200 nr. 32 p. 10 en 11 en Volkskrant 12.3.1988
33. Congresbundel Okoa: "Wie betaalt de vrije keuze?" p. 53

34. R.G.M. Vernooy: "Bedrijfsgerichte opvang" in congresbundel Okoa: "Wie betaalt de vrije keuze?" 1988, p. 88
35. D. Wilbrink-Griffioen, I. van Vliet en A. Elzinga: "Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1987, bijlage 9
36. Volkskrant 12.3.1988.
37. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: "Adviesaanvraag inzake verlenging en flexibilisering zwangerschaps- en bevallingsverlof aan de Emancipatieraad d.d. 16.7.1987
38. R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986, p. 24
39. Vakantiegeld 8%, werkgeversaandeel in de sociale premies 25%, een deeltijdverlof van maximaal 20 uur per week waarvan de helft vergoed wordt, minimumloon voor volwassenen f 458,70 per week:
 $(11.000 + 14.000) \times 26 \times 0,25 (1,08 \times 1,25 \times f 458,70) = f 100.628.000,--$
40. Uit het onderzoek van Van Amstel blijkt ("Ouderschapsverlof: de beoordeling van de voorgestelde regeling") dat er in 1987 130.000 a.s. vaders waren die in principe in aanmerking kwamen voor ouderschapsverlof. Gaan wij uit van eenzelfde aantal aanstaande moeders dan bedragen de kosten:
 $65.000 \times (2 \times 0,25) \times 26 \text{ weken} \times (1,08 \times 1,25 \times f 458,70) = f 523.262.000,--$
41. f 12.500,-- is de prijs die de SKON Ministeries in rekening brengt blijkens Kamerstuk 20 200 nr. 32 p. 10
42. Op 3 assistentleidsters (schaal 8 salarisregeling sociaal-cultureel werk) is 1 leidster (schaal 13 idem) aangesteld. De gemiddelde loonkosten per leidster bedragen inclusief werkgeverslasten:
 $3 \times 34.973 + 1 \times 39.96 / 4 = f 36.221,--$ afgerond f 36.000,-- Op iedere 4 kindplaatsen is 1 leidster aangesteld, zodat de loonkosten per kindplaats f 9.000,-- bedragen.
43. D. Wilbrink-Griffioen, I. van Vliet en A. Elzinga: "Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen" Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1987, bijlage 9
44. M. Bruyn-Hundt: "Inkomensbeleid voor meisjes" Sociaal Maandblad Arbeid juni 1987

Over de auteurs

In volgorde van de hoofdstukken

R.J. van Amstel	Sociologe, als wetenschappelijk medewerkster verbonden aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden te Amsterdam
W.C. Monster	Wetenschappelijk medewerkster aan de Faculteit der Rechtgeleerdheid (sectie Vrouwenrecht) van de Katholieke Universiteit Nijmegen
E.E. Slob R.L. Zielhuis	De auteurs waren ten tijde van het onderzoek verbonden aan het Coronel Laboratorium, Faculteit der Geneeskunde aan de Universiteit van Amsterdam. E.E. Slob is basisarts en was destijds wetenschappelijk medewerkster, R.L. Zielhuis is Em. Hoogleraar Sociale Geneeskunde
G. Kleiverda	Gynaecologe, verbonden aan het Academisch Medisch Centrum en het Burgerziekenhuis te Amsterdam
D.E. Lenshoek	Psychologe, als wetenschappelijk medewerkster verbonden aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden
J.J. Siegers L.A.H.M. Smit	Beiden zijn verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV), Rijksuniversiteit te Utrecht, respectievelijk als universitair hoofddocent en wetenschappelijk medewerker. De eerste auteur is tevens verbonden aan het Nederlands Interuniversitair Demografisch Instituut (NIDI) te Den Haag
M. van Vonderen O. Zeeuwen	De auteurs zijn wetenschappelijk medewerksters aan de Technische Universiteit Eindhoven, groep Vrouw en Techniek
I. Slot-Andersen	Psychologe, ten tijde van het onderzoek als wetenschappelijk medewerkster verbonden aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Rijksuniversiteit te Utrecht
D. Wilbrink-Griffioen A. Elzinga I. van Vliet	De eerste twee auteurs zijn werkzaam bij Research voor Beleid te Leiden. Mevrouw Wilbrink is projectleidster Jeugdonderzoek en mevrouw Elzinga houdt zich bezig met emancipatievraagstukken. I. van Vliet was ten tijde van het onderzoek eveneens verbonden aan Research voor Beleid, nu is ze wetenschappelijk medewerkster bij de Sociale Dienst te Den Haag

M. Bruyn-Hundt

Coördinator Vrouwenstudies aan de Economische
Faculteit van de Universiteit van Amsterdam, lid
Emancipatieraad

In dit boek is een groot aantal beschouwingen en onderzoeksresultaten rond het thema 'een kind krijgen en blijven werken' bijeengebracht. De opzet is de lezer een overzicht te bieden van wat recent wetenschappelijk onderzoek aan resultaten en inzichten heeft opgeleverd ten behoeve van het ontwikkelen van een beleid gericht op het vergroten van de arbeidskansen van werkende jonge moeders. Achtereenvolgens komen daarom aan de orde de sociale, sociaal-medische, juridische, arbeidsorganisatorische, economische en financiële aspecten rond zwangerschap, zwangerschaps-, bevallings-, ouderschapsverlof en kinderopvang. Dat aan een dergelijk beleid behoefte bestaat, blijkt al uit de achterstand in arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland vergeleken met de ons omringende landen en uit de duidelijke wens van overheid en een veelheid aan maatschappelijke organisaties om tot een emancipatorisch beleid ten opzichte van jonge moeders te komen.

Wanneer zou blijken dat de toekomstige discussies hierover inderdaad meer gebaseerd worden op de feiten zoals die 'uit het veld' naar voren komen - en daarbij denken wij niet alleen aan de discussies op overheidsniveau, maar ook aan de discussies hierover binnen arbeidsorganisaties - dan zijn wij in onze opzet geslaagd.