

331.105.24-055.26:331.316.3
[spec.attend]

Werken en zwangerschap een zware bevalling?

*Structuur en ontwikkeling van het ziekteverzuim
tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling*

D.E. Lenshoek
R.J. van Amstel
H. Tuynenburg
H.J. Kruidenier

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 32, Amsterdam-Buitenveldert

stamb.nr. 00-701
plaats 42-243
datum 14 SEP. 1988

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, verricht door Stichting CCOZ te Amsterdam

CIP
ISBN 90 363 9590 9

INHOUD

	Pag.
1 Inleiding	7
1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek	7
1.2 Achtergrondgegevens	8
1.2.1 De wettelijke regelingen met betrekking tot zwangerschap en bevalling in Nederland	8
1.2.2 Reeds beschikbare cijfers omtrent zwangere en recent bevallen werkneemsters	9
1.3 Onderzoeksopzet en uitvoering	11
1.4 De rapportage	13
2 De onderzochte groep	14
2.1 Inleiding	14
2.2 De onderzochte groep naar persoonskenmerken	15
2.3 De onderzochte groep naar bedrijfskenmerken	18
2.4 De onderzochte groep naar functiekenmerken	20
3 Omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim	26
3.1 Toelichting op de berekening van de verzuimraten naar fase van de zwangerschap en post-natale periode	26
3.2 Het verzuimpercentage per fase van de zwangerschap c.q. post-natale periode	28
3.3 De verzuimcijfers vergeleken met de verzuimcijfers van een controlegroep	30
3.3.1 Inleiding	30
3.3.2 De samenstelling van de controlegroep	31
3.3.3 Het ziekteverzuim van de groep zwangere vrouwen ver- geleken met het ziekteverzuim van de controlegroep	32
3.4 Frequentieverdelingen	34
3.5 Het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en na de bevalling, naar persoons- en functiekenmerken	37
3.6 Generaliseerbaarheid van de gegevens	42

4	Het zwangerschaps- en bevallingsverlof	45
4.1	Inleiding	45
4.2	De gemiddelde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof	46
4.3	De relatie tussen de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof	48
4.4	De invloed van persoons- en functiekenmerken op de gemiddelde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof	55
5	Samenvatting	56
5.1	Omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim voor en na de bevalling	56
5.2	De lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof	60
	Literatuur	63
	Bijlagen	64

1 INLEIDING

In opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stichting CCOZ een onderzoek uitgevoerd naar het ziekteverzuim van zwangere en recent bevallen werkneemsters.

Het onderzoek betreft een analyse van gegevens uit het ziekteverzuim-informatiesysteem (ZVIS) dat door de Stichting CCOZ wordt beheerd. In dit systeem zijn naast verzuimgegevens tevens persoons- en functieterkenmerken van de betrokken werknemers opgeslagen. Een beschrijving van dit informatiesysteem is opgenomen in Bijlage 1.

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

In 1983 is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, door de Werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn van de Rijksuniversiteit Leiden, een explorerend onderzoek verricht naar de werksituatie van zwangere werkneemsters en de faciliteiten die zij op en in hun werk wenselijk achten ten tijde van zwangerschap. Tevens is in dit onderzoek getracht een kwantitatief overzicht te geven van de mate waarin werkneemsters als gevolg van zwangerschap verzuimen (Maan-Faber e.a., Faciliteiten voor zwangere werkneemsters. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 1984). Door het explorerend karakter en onvolkomenheden in de beschikbare ziekteverzuimgegevens bij de bedrijfsverenigingen, bij de overheid en enkele grotere bedrijven, heeft dit onderzoek weliswaar een relevant, maar geen gedetailleerd beeld kunnen geven van het niveau en de ontwikkeling van het ziekteverzuim naar fase van de zwangerschap c.q. post-natale periode. Ook kon niet voldoende inzicht worden verkregen in de uitsplitsing van deze verzuimgegevens naar persoons- en functieterkenmerken van de betrokkenen, terwijl de mogelijke invloed van de lengte van het bevallingsverlof op het ziekteverzuim na deze periode eveneens niet kon worden nagegaan.

Aan dergelijke gegevens bestaat bij de overheid echter een sterke behoefte ter onderbouwing van nieuwe beleidsinitiatieven ten aanzien van

de positie van zwangere en recent bevallen werkneemsters in arbeidsorganisaties en ten aanzien van flexibilisering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De Sociaal Economische Raad heeft in haar advies van september 1983 inzake de combinatie van ouderschaps- en beroeps-taken gesteld dat zij een definitief oordeel over de wenselijke duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wil opschorten tot er meer onderzoeksresultaten over deze kwestie beschikbaar komen.

Tegen deze achtergrond heeft het Directoraat-Generaal van de Arbeid verzocht het onderzoek op de volgende vragen toe te spitsen:

1. In welke mate verzuimen zwangere werkneemsters als gevolg van hun zwangerschap en in hoeverre houden deze cijfers verband met de fase van de zwangerschap, de aard van het werk en de bedrijfsklasse waarin men werkzaam is.
2. In welke mate verzuimen recent bevallen werkneemsters in verband met de effecten van de bevalling en in hoeverre staan deze cijfers in relatie tot de aard van het werk en de bedrijfsklasse waarin men werkzaam is.

1.2 Achtergrondgegevens

1.2.1 De wettelijke regelingen met betrekking tot zwangerschap en bevalling in Nederland

In art. 11 lid 1 van de Arbeidswet 1919 is een bepaling opgenomen, op grond waarvan het verboden is voor een vrouwelijke arbeider haar arbeid te hervatten binnen 8 weken na de bevalling; de tijd gedurende welke onmiddellijk voor de bevalling geen arbeid is verricht, kan tot ten hoogste 2 weken in mindering worden gebracht op deze 8 weken.

De uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Ziektewet (artikel 19; 29; 44). De zwangerschapsuitkering gaat 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling in. Hiertoe moet een verklaring omtrent de vermoedelijke bevallingsdatum van een geneeskundige of een vroedvrouw worden overlegd. Deze uitkering duurt tot en met de dag van de bevalling, ongeacht het feit of de bevalling plaatsvindt voor of na de vermoedelijke bevallingsdatum. Het bevallingsverlof en

de bevallingsuitkering gaan in op de dag na de bevallingsdag; het recht op uitkering geldt gedurende 6 weken. Deze termijn kan tot 52 weken worden verlengd als de oorzaak van nog aanwezige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ziekte van de zwangerschap, baring of kraambed. Normaliter bestaat de zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling in Nederland dus uit 6 weken betaald verlof voor de vermoedelijke datum van de bevalling en 6 weken betaald verlof na de bevalling; in totaal 84 kalenderdagen (een overzicht van de regelingen op dit gebied in het buitenland is opgenomen in Bijlage 2).

Tenslotte dient in dit verband nog het ontslagverbod in het Burgelijk Wetboek (art. 1639h) te worden vermeld, waarvan de tekst luidt:

"De werkgever kan de dienstbetrekking met een arbeidster die geschikt is om de bedongen arbeid te verrichten niet opzeggen gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling. Voorts kan de werkgever de dienstbetrekking van de arbeidster, die haar arbeid na de bevalling heeft hervat, niet opzeggen gedurende het tijdvak van de zevende week, tot en met de twaalfde week na de bevalling".

Het ontslagverbod laat overigens onverlet het recht van de werkgever het dienstverband met een zwangere of recent bevallen werkneemster te beëindigen gedurende de proeftijd en op grond van een dringende reden in de zin der wet (een zogenaamd ontslag op staande voet) en het recht om aan de kantonrechter op grond van gewichtige redenen ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Vanzelfsprekend kan een zwangere vrouw wel zelf tijdens de zwangerschap of na 6 weken bevallingsverlof ontslag nemen. Wanneer een zwangere vrouw vroegtijdig ontslag neemt bestaat er voor haar de mogelijkheid om een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert van 6 weken voor de bevalling en 6 weken na de bevalling: de zogenaamde regeling "Oud Verplicht Verzekerden" (OVV). Deze OVV-regeling is overigens ruimer opgezet en geldt niet alleen voor zwangerschap, maar voor een ziekteuitkering in het algemeen na vrijwillig ontslag.

1.2.2 Reeds beschikbare cijfers omtrent zwangere en recent bevallen werkneemsters

Voor het onderzoek 'Faciliteiten voor zwangere werkneemsters' zijn reeds een groot aantal cijfers geanalyseerd uit diverse in Nederland

registrerende instanties (bedrijfsverenigingen c.q. GAK, CBS, Binnenlandse Zaken, grotere bedrijven zoals PTT, Nederlandse Spoorwegen, Hoogovens, e.d.) omtrent de arbeidsmarktparticipatie en het ziekteverzuim van zwangere en recent bevallen werkneemsters. Hoewel de auteurs opmerken dat het beschikbare materiaal nogal wat manco's vertoont, kunnen desalniettemin de volgende hoofdlijnen uit dit onderzoeksmateriaal worden getraceerd:

- Volgens de laatste Arbeidskrachtentelling (1981) is het percentage vrouwelijke werkneemsters van het totaal aantal werkzame personen in Nederland 31% (AKT, 1981, pag. 25).
- Vrouwen, en zeker ook zwangere vrouwen, werken voor een belangrijk deel in part-time dienstverband. Van alle werkende vrouwen had in 1977 circa 46% een part-time functie; van alle zwangere werkneemsters verrichtte circa 55% part-time arbeid.
- Van de zwangere werkneemsters nam in 1979 circa 13% reeds voor het zwangerschapsverlof ontslag, daarbij gebruikmakend van de zogenaamde OVV-regeling. Uit de gegevens blijkt dat ten opzichte van voorgaande jaren steeds minder vrouwen een beroep doen op deze uitkeringsmogelijkheid (in 1977 betrof dit nog circa 17% van de zwangere werkneemsters).
- Een zeer belangrijk deel van de zwangere werkneemsters stopt met werken na de bevalling. De percentages hieromtrent zijn echter gebaseerd op slechts enkele registratiebronnen en variëren tussen de 58 en 77%.
- Het meest consistente gegeven in alle registraties betreft de lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij een normale bevalling (dat wil zeggen een bevalling waarbij zich geen complicaties voordoen). Dit blijkt de wettelijke periode van 60 werkdagen (12 weken) ruimschoots te overschrijden. In het bedrijfsleven was in 1979 het gemiddeld aantal dagen verzuim bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof 96 werkdagen; bij de PTT en NS in 1981 gemiddeld 95 werkdagen (= ca. 19 weken).

1.3 Onderzoeksopzet en uitvoering

a. onderzoeksopzet

Uit de voorgaande paragraaf is gebleken dat in de officiële statistieken slechts zeer globale cijfers voorhanden zijn omtrent het ziekteverzuim van zwangere werkneemsters, en dat uitsplitsing van deze cijfers naar fase van de zwangerschap of persoons- en functiemarken nauwelijks mogelijk is. Daarbij betreft het steeds gemiddelden, hetgeen een bijkomend bezwaar is, omdat bij een onbekend deel van de vrouwen de zwangerschap min of meer probleemloos verloopt, terwijl er bij anderen sprake is van een aaneenschakeling van kortere of langere verzuimperiodes.

Om deze redenen is gekozen voor een onderzoeksopzet waarbij analyse op individueel niveau mogelijk is, en derhalve detaillering in de globale verzuimcijfers kan worden aangebracht. Het ZVIS van de Stichting CCOZ biedt deze mogelijkheid aangezien per persoon een volledig chronologisch overzicht beschikbaar is van de achtereenvolgende verzuimgevallen in een jaar. Daarnaast zijn van iedere persoon een vijftiental persoons- en functiemarken geregistreerd, alsmede eventuele mutaties daarin. Aan de hand van deze gegevens kan worden nagegaan:

1. Het percentage ziekteverzuim van werkende vrouwen naar fase van de zwangerschap c.q. postnatale periode.
2. De gemiddelde duur van het zwangerschaps- c.q. bevallingsverlof.
3. De uitsplitsing van deze gegevens naar een aantal persoons- en functiemarken die van de betrokken vrouwen bekend zijn (leeftijd, nationaliteit, soort werk, aantal werkuren per week, e.d.).
4. De mogelijke relatie tussen de lengte van het feitelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof en het ziekteverzuim buiten deze periode.

Tenslotte biedt het genoemde registratiesysteem de mogelijkheid om aan de hand van een aantal relevante persoons- en functiemarken een zogenaamde controlegroep samen te stellen van werkneemsters die in dezelfde periode niet zwanger zijn geweest. Hierdoor kunnen de verzuimcijfers van de groep zwangere en recent bevallen werkneemsters worden vergeleken met het 'normale' verzuim dat bij deze categorie werkneemsters zou optreden.

b. Uitvoering van het onderzoek

Een beperking van het ZVIS is het feit dat in de registratie geen diagnoses worden meegenomen. Hierdoor kunnen de verzuimgevallen die een gevolg zijn van zwangerschap of bevalling niet zonder meer uit het systeem worden gelicht. Om deze reden is in januari 1985 uit het bestand een aantal vrouwen geselecteerd, waarvan op grond van het verzuimcijfer vermoed kon worden dat ze wellicht in 1984 hadden verzuimd als gevolg van een zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De selectiecriteria hiervoor waren:

- leeftijd in 1984: 40 jaar of jonger;
- een verzuimperiode van minimaal 78 (kalender)dagen aaneengesloten, begonnen of geëindigd in 1984. De lengte van een dergelijke verzuimperiode zou namelijk kunnen wijzen op een zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Vervolgens zijn alle bedrijven, waarvan werkneemsters in deze selectie vielen, aangeschreven met de vraag of het aangegeven verzuim inderdaad betrekking heeft gehad op een zwangerschaps- en bevallingsverlof, en zo ja, of men de exacte datum van de bevalling kon aangeven.

Tevens is gevraagd of men in 1984 nog meer werkneemsters in dienst heeft gehad die in dat jaar verzuimd hebben ten gevolge van zwangerschaps- en/of bevallingsverlof, maar die om enige reden buiten de selectie zijn gevallen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk wanneer het zwangerschaps- en bevallingsverlof korter dan 78 kalenderdagen heeft geduurd, of wanneer op het moment van selectie hiervoor nog geen 78 verzuimdagen stonden geregistreerd.

In totaal heeft dit een bestand opgeleverd van 132 vrouwen van wie in 1984 het zwangerschaps- en bevallingsverlof is begonnen of geëindigd. Dit houdt in dat een klein aantal vrouwen in de steekproef, in 1983 of 1985 is bevallen; bij het merendeel van de vrouwen heeft de bevalling in 1984 plaatsgevonden (zie Bijlage 3 voor een overzicht van maand en jaar van bevalling).

Na selectie zijn er in totaal 119 vrouwen overgebleven in de onderzochte groep. Een aantal vrouwen zijn uitgevallen omdat de bevallingsdatum te lang voor of na 1984 was; de overige vrouwen zijn uitgevallen

omdat bij het samenstellen van de controlegroep geen geschikte "controlepersoon" kon worden gevonden.

Van deze onderzochte groep zijn in het ZVIS de verzuimgegevens geregistreerd over minimaal 9 maanden voorafgaand aan de opgegeven bevallingsdatum. Een aantal vrouwen zijn (of waren) werkzaam bij bedrijven die hiervoor nog te kort in het registratiesysteem waren opgenomen. Om desalniettemin ook van deze vrouwen een chronologisch overzicht te krijgen van het verzuim gedurende 9 maanden voorafgaand aan hun bevalling, is bij de desbetreffende bedrijven hierover aanvullende informatie opgevraagd.

Voor de samenstelling van de controlegroep tenslotte, is gekozen voor de matched-pairs benadering: bij iedere vrouw uit de onderzochte groep werd een werkneemster gezocht die op een aantal relevante kenmerken vergelijkbaar was. Als selectiecriteria zijn hiervoor aangehouden: het bedrijf waar de zwangere werkneemster in dienst is, soort werk, leeftijd, aantal werkuren per week, nationaliteit, lengte dienstverband, leidinggevend niveau, en burgerlijke staat.

1.4 De rapportage

In het hiernavolgende worden de resultaten van het onderzoek als volgt weergegeven:

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de onderzochte groep naar persoons-, functie- en bedrijfskenmerken.

In hoofdstuk 3 wordt een overzicht gegeven van het verzuimpercentage, uitgesplitst naar fase van de zwangerschap en eerste 26 weken na de bevalling. Deze gegevens worden vervolgens vergeleken met de verzuimgegevens van een controlegroep van vrouwen die gedurende de genoemde periode niet zwanger zijn geweest.

Tevens wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de uitsplitsing van de verzuimgegevens naar verschillende persoons- en functiekenmerken die van de zwangere vrouwen bekend zijn, en op de generaliseerbaarheid van de gegevens.

Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de gemiddelde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het rapport wordt afgesloten met een samenvattend overzicht van de belangrijkste resultaten.

2 DE ONDERZOChte GROEP

2.1 Inleiding

Aan de hand van de persoons-, bedrijfs-, en functiegegevens die van iedere werknemer/werkneemster in het ZVIS zijn geregistreerd, wordt in dit hoofdstuk de onderzochte groep beschreven. De vraag die zich hierbij voordoet is in hoeverre deze groep representatief mag worden geacht voor de zwangere en recent bevallen werkneemsters in Nederland. Uit paragraaf 1.2 is gebleken dat landelijke vergelijkingscijfers hierover nauwelijks voorhanden zijn. Hooguit blijkt uit cijfers van 1977 dat 96% van de zwangere werkneemsters gehuwd is en dat 55% een part-time functie heeft. Recenter cijfers hieromtrent zijn niet beschikbaar, evenmin als uitsplitsingen naar bedrijfstak waar men werkzaam is of aard van het werk dat men verricht. In de Arbeidskrachtentelling van het CBS wordt weliswaar een overzicht gegeven van het aantal werkende gehuwde vrouwen, maar hierbij wordt alleen een onderscheid gemaakt naar vrouwen waarvan het jongste kind 0-3 jaar is en geen uitsplitsing naar vrouwen met een pasgeboren kind. Tevens worden gehuwde vrouwen ingedeeld naar de sociale groep en het beroep van de echtgenoot, en niet naar de sector waar men zelf werkzaam is en het beroep dat men zelf uitoefent. Dit houdt in dat overzichten omtrent de samenstelling van de groep zwangere en recent bevallen werkneemsters in Nederland alleen kunnen worden verkregen via zeer globale schattingen op basis van gegevens van bedrijfsverenigingen en enkele overheidsinstellingen.

Aangezien de bij het ZVIS aangesloten bedrijven niet volledig representatief zijn voor het Nederlandse bedrijfsleven, lijkt het niet aannemelijk dat de hieruit geselecteerde groep zwangere vrouwen representatief is voor de zwangere werkneemsters in Nederland. Profit bedrijven zijn in het ZVIS oververtegenwoordigd ten opzichte van non-profit bedrijven, terwijl binnen de industriële sector bepaalde takken over- en andere ondervertegenwoordigd zijn. Wel is de spreiding van bedrijven over verschillende bedrijfstakken groot, zodat toch een groot aantal verschillende beroepen en werksituaties vertegenwoordigd zijn. Hoewel het ZVIS niet volledig representatief is, is dit voor het

opsporen van relaties tussen niveau en ontwikkeling van het ziekte-verzuim enerzijds en bepaalde kenmerken van werkneemsters anderzijds, geen bezwaar. Absolute cijfers omtrent de hoogte van het verzuim kunnen echter niet zonder meer worden gegeneraliseerd. In paragraaf 3.6 zal nader worden ingegaan op de generaliseerbaarheid van deze cijfers.

Uit een onderzoek naar de combinatie van het geven van borstvoeding en betaalde arbeid (R.J. van Amstel, D.E. Lenshoek, H.J. Kruidenier. Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid, Stichting CCOZ, 1986) zijn onder meer een aantal gegevens bekend over vrouwen die in 1984 zijn bevallen en tenminste tot aan het zwangerschapsverlof betaalde arbeid hebben verricht in loondienst bij bedrijven en (semi)-overheidsinstellingen. Deze zijn als referentiegegevens opgenomen in de hiernavolgende paragrafen.

2.2 De onderzochte groep naar persoonskenmerken

a. Leeftijd

Bijna de helft van de vrouwen is 25 tot 30 jaar. In de onderzochte groep bevinden zich nauwelijks vrouwen die jonger zijn dan 20 jaar (1.7%) of ouder dan 34 jaar (4.2%).

Tabel 1 De onderzochte groep, verdeeld naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	Onderzochte groep		Landelijk (%)
	(abs.)	(%)	
jonger dan 20 jaar	2	1.7	0.7
20 t/m 24 jaar	39	32.8	13.2
25 t/m 29 jaar	53	44.5	51.0
30 t/m 34 jaar	20	16.8	28.5
35 jaar en ouder	5	4.2	6.6
Totaal	119	100.0	100.0

De steekproef uit het ZVIS wijkt qua leeftijdsverdeling enigszins af van de steekproef uit het landelijk onderzoek. Met name de groep 20 t/m 24 jaar is in het ZVIS oververtegenwoordigd ten opzichte van de landelijke cijfers. Daar er echter in de hoogte van het verzuim geen duidelijk leeftijdseffect valt waar te nemen (zie hoofdstuk 3) heeft dit verder geen consequenties.

b. Nationaliteit

Het grootste deel van de vrouwen (ruim 80%) heeft de Nederlandse nationaliteit. De overige vrouwen zijn voor het merendeel afkomstig uit landen rond de Middellandse Zee.

Tabel 2 De onderzochte groep naar nationaliteit

Nationaliteit	Onderzochte groep (abs.) (%)		Landelijk (%)
Nederlands	100	84.0	95.9
Belgisch	1	0.8	-
Spaans	1	0.8	-
Turks	14	11.8	1.1
Joegoslavisch	2	1.7	0.1
Marokkaans	1	0.8	-
Anders	-	-	2.8
Totaal	119	100.0	100.0

Ook de verdeling naar nationaliteit in de onderzochte groep wijkt af van de landelijke cijfers. Enerzijds kan dit samenhangen met de oververtegenwoordiging van industriële bedrijven in het ZVIS; hierdoor zal de onderzochte groep wellicht iets meer buitenlandse vrouwen bevatten. Anderzijds zijn de buitenlandse vrouwen in het landelijke onderzoek wellicht iets ondervertegenwoordigd.

c. Burgerlijke staat

Van de zwangere vrouwen zijn er 106 gehuwd (89.1%). Samenwonenden zijn, evenals bij de landelijke cijfers als ongehuwd geregistreerd. Dit houdt in dat de overige 13 vrouwen niet zonder meer als alleenstaand mogen worden beschouwd.

In het algemeen kan worden gesteld dat bij vrijwel alle vrouwen in de

onderzochte groep de mogelijkheid aanwezig is om eventueel de huishoudelijke taken en de verzorging van het kind met een ander te delen.

Tabel 3 De onderzochte groep naar burgerlijke staat

Burgerlijke staat	Onderzochte groep (abs.) (%)		Landelijk (%)
Gehuwd	106	89.1	95.0
Ongehuwd	13	10.9	5.0
Totaal	119	100.0	100.0

Het aandeel van ongehuwden/samenwonenden is in de onderzochte groep iets groter dan in de landelijke cijfers.

d. Opleidingsniveau

Tabel 4 De onderzochte groep naar opleidingsniveau

Vakopleiding							
Opleiding Algemeen	Onbek. (abs.)	Geen (abs.)	LBO (abs.)	MBO (abs.)	HBO/WO (abs.)	Totaal (abs.)	(%)
Onbekend	16	6	-	-	-	22	18.5
Geen	-	7				7	5.9
L.O.	-	12	16	3	-	31	26.1
ULO/LAVO MULO/MAVO	-	28	10	8	2	48	40.3
HAVO/VWO	1	2	-	2	6	11	9.2
Totaal (abs.) (%)	17 (14.3)	55 (46.2)	26 (21.8)	13 (10.9)	8 (6.7)	119	100.0

Van 22 vrouwen is de algemene opleiding niet geregistreerd; 7 vrouwen hebben geen enkele opleiding genoten. Ongeveer een kwart van de vrouwen heeft lager onderwijs gevolgd, al dan niet gecombineerd met een beroepsopleiding. Ruim 40% heeft lager/middelbaar voortgezet onderwijs (MAVO, e.d.), en slechts 9% heeft een HAVO of VWO-opleiding. Van de vrouwen die een vakopleiding hebben gevolgd, heeft het grootste deel een LBO-opleiding.

Bij de landelijke enquête is naar de laatst voltooide opleiding gevraagd: 2.3% (10%) van de vrouwen heeft alleen lagere school, 21.2% (21,8%) een lagere beroepsopleiding, 20.3% (10,9%) een middelbare beroepsopleiding, en 21.7% een HBO- of wetenschappelijke opleiding; 33.9% (49,5%) heeft middelbaar of hoger algemeen voortgezet onderwijs (MULO/MAVO, HAVO, e.d.) voltooid. Bij 0.6% (+ 15%) van de vrouwen is de opleiding onbekend. De percentages tussen haakjes zijn de overeenkomstige cijfers voor de onderzochte groep. Ook hier zullen de verschillen samenhangen met de sterke nadruk op de industrie in de ZVIS-steekproef en het relatief grote aantal buitenlanders.

2.3 De onderzochte groep naar bedrijfskenmerken

a. Bedrijfsklasse waarin men werkzaam is

De vrouwen zijn voornamelijk werkzaam in de industrie (47.9%) of in de niet-commerciële dienstverlening (42.0%). In de laatste sector zijn dit vooral instanties op het gebied van de gezinsverzorging, maatschappelijk werk, openbaar bestuur en bedrijfs- en werknemersorganisaties.

Tabel 5 De onderzochte groep naar bedrijfsklasse

Bedrijfsklasse	Onderzochte groep (abs.) (%)	
Delfstoffenwinning en industrie (voeding, textiel, papier, grafisch, chemisch, metaal, electrotechnisch)	57	47.9
Openbare nutsbedrijven	6	5.0
Groothandel, tussenhandel	4	3.4
Bankwezen, verzekering, zakelijke dienstverlening	2	1.6
Overige dienstverlening (openbaar bestuur, sociale verzekering, maatschappelijke dienstverlening, bedrijfs- en werknemersorganisaties, etc.)	50	42.0
Totaal	119	100.0

b. Grootteklasse van het bedrijf

Het kleinbedrijf is in het ZVIS niet vertegenwoordigd. Alleen bedrijven met 50 werknemers of meer kunnen aan de registratie deelnemen. Uitzonderingen komen alleen voor, wanneer het personeelsbestand van een bedrijf afgenomen is sinds de aanvang van de registratie. Van de onderzochte groep is bijna tweederde in dienst van een bedrijf met 200 werknemers of meer.

Tabel 6 De onderzochte groep naar grootte van het bedrijf waarin men werkzaam is

Grootteklasse	Onderzochte groep	
	(abs.)	(%)
Minder dan 50 werknemers	1	.8
50 t/m 99 werknemers	21	17.6
100 t/m 199 werknemers	23	19.3
200 t/m 499 werknemers	46	38.7
500 en meer werknemers	28	23.5
Totaal	119	100.0

c. Regio waarin het bedrijf gevestigd is

Bijna tweederde van de vrouwen is in de Randstad werkzaam. De overige vrouwen zijn vooral in dienst bij bedrijven in de provincie Noord-Brabant (10.9%), Groningen en Friesland (8.4 en 7.6%).

Tabel 7 De onderzochte groep naar regio waarin het bedrijf, waarbij men werkzaam is, is gevestigd

Regio	Onderzochte groep	
	(abs.)	(%)
Groningen	10	8.4
Friesland	9	7.6
Drente	1	.8
Overijssel	1	.8
Gelderland	6	5.0
Utrecht	7	5.9
Noord-Holland	48	40.3
Zuid-Holland	17	14.3
Zeeland	5	4.2
Noord-Brabant	13	10.9
Limburg	2	1.7
Totaal	119	100.0

2.4 De onderzochte groep naar functiekenmerken

a. Lengte dienstverband

Ruim 60% van de vrouwen werkt al 5 jaar of langer in hetzelfde bedrijf, en slechts 9% is korter dan 2 jaar bij het bedrijf in dienst. (Drie vrouwen blijken zelfs pas aan het begin van hun zwangerschap in dienst te zijn getreden).

Tabel 8 De onderzochte groep naar aantal jaren in dienst

Lengte dienstverband	Onderzochte groep	
	(abs.)	(%)
korter dan 2 jaar	11	9.2
2 tot 5 jaar	36	30.3
5 tot 10 jaar	61	51.3
10 jaar en langer	11	9.2
Totaal	119	100.0

b. Soort werk

In het ZVIS wordt het soort werk dat men verricht, geregistreerd als een dichotome variabele, genaamd "handarbeider-beambte". Uitgangspunt bij deze indeling is de fysieke belasting die het werk met zich meebrengt. Handarbeiders hebben fysiek belastend werk, beampten hebben werk dat fysiek niet belastend is. Verder zijn er bij deze variabele geen associaties met bepaalde vaardigheden of vooropleiding e.d. Ook in dit rapport zullen verder de termen "handarbeidster-beambte" worden gehanteerd als indicatie voor lichamelijke belasting.

Tabel 9 De onderzochte groep naar personeelsoort

Personeelsoort	Onderzochte groep (abs.) (%)		Landelijk (%)
Beambte	72	60.5	57.1
Handarbeidster	44	37.0	42.9
Onbekend	3	2.5	-
Totaal	119	100.0	100.0

In de onderzochte groep staat 37% van de vrouwen als handarbeidster geregistreerd en 60.5% als beambte. In vergelijking met de landelijke cijfers zijn beampten iets sterker vertegenwoordigd, doch het verschil is vrij gering.

Wanneer vervolgens wordt gekeken naar de sector waarin men werkzaam is (tabel 10), dan blijkt dat van de handarbeidsters 68% in de industrie werkzaam is en 30% in de gezondheidszorg, waaronder in dit geval moet worden begrepen gezinsverzorgsters, kraam- en wijkverpleegkundigen, schoonmaaksters, e.d.

Tabel 10 De onderzochte groep naar personeelsoort en bedrijfsklasse

	Personeelsoort				
	onb.	beambte (abs.)	(%)	handarbeidster (abs.)	(%)
Delfstoffenwinning, industrie	-	27	37.5	30	68.2
Nutsbedrijven, groothandel	-	9	12.5	1	2.3
Banken, zakelijke dienstverlening	-	2	2.8	-	
Gezondheidszorg, bestuur, 3 overige dienstverlening		34	47.2	13	29.5
Totaal	3	72	100.0	44	100.0

Tenslotte kan in dit kader nog worden vermeld dat het grootste deel van de onderzochte groep (92%) tot het personeel gerekend wordt met uitsluitend een uitvoerende taak.

Tabel 11 De onderzochte groep naar leidinggevend niveau

Leidinggevend niveau	Onderzochte groep	
	(abs.)	(%)
Uitvoerend	110	92.4
Lager kader	2	1.7
Middenkader	4	3.4
Onbekend	3	2.5
Totaal	119	100.0

c. Aantal werkuren per week

Het percentage vrouwen in de onderzochte groep dat full-time werkt (54.6%) is vrij hoog te noemen, wanneer we dit vergelijken met de cijfers die hieromtrent in paragraaf 1.2 zijn genoemd (ca. 45%). Onder full-time wordt in dit geval verstaan tenminste 40 uur per week.

Wanneer het part-time of full-time werken wordt bekeken tegen de achtergrond van het soort werk dat men verricht, dan blijkt dat vooral de handarbeidsters een full-time functie hebben (70.5%) terwijl minder dan de helft van de beampten (47.2%) full-time werkt.

Tabel 12 De onderzochte groep naar personeelssoort en aantal werkuren per week

		Onderzochte groep (abs.) (%)		Landelijk (%)
Beambten	part-time	38	52.8	71.7
	full-time	34	47.2	28.3
	totaal	72	100.0	100.0
Handarbeidsters	part-time	13	29.5	72.7
	full-time	31	70.5	27.3
	totaal	44	100.0	100.0
Totaal	part-time	51	44.0	72.1
	full-time	65	56.0	27.9
	totaal	116*	100.0	100.0

* van drie vrouwen is de personeelscategorie niet geregistreerd

Uit de tabel blijkt dat er een aanzienlijk verschil is tussen de cijfers van het ZVIS en de landelijke cijfers. Landelijk is er geen verschil tussen handarbeidsters en beambten in full-time of part-time werk; beide groepen bevatten ongeveer 72% vrouwen die minder dan 40 uur per week werken.

Bij het ZVIS zijn er beduidend meer vrouwen die full-time werken dan landelijk; gemiddeld 56%, waarvan relatief iets meer handarbeidsters. Op de invloed die dit heeft op de hoogte van de verzuimcijfers, wordt nader ingegaan in hoofdstuk 3.

d. Uitdiensttreden

Ruim de helft van de vrouwen (52.9%) treedt uitdienst binnen 6 maanden na de bevalling. Hierbij dient te worden opgemerkt dat in de onderzochte groep geen vrouwen zijn opgenomen die reeds tijdens de zwangerschap uitdienst zijn getreden, aangezien deze niet aan het criterium voldeden: "verzuimd hebben in 1984 als gevolg van een zwangerschap en bevallingsverlof". Tevens moet bij dit cijfer worden aangetekend dat dit is gebaseerd op de gegevens tot een half jaar na de bevalling. Zes vrouwen zijn later uitdienst getreden, doch het lijkt niet waarschijnlijk dat dit gerelateerd is aan de directe effecten van de bevalling. Uit de landelijke enquête komt naar voren dat 52% van de vrouwen in loondienst na de bevalling stopt met werken. Een overzicht van het aantal vrouwen dat binnen een half jaar na de bevalling uit-

dienst is getreden, uitgesplitst naar de verschillende redenen van ontslag, is in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 13 De onderzochte groep naar al of niet uitdiensttreden (binnen een half jaar) na de bevalling en reden van uitdiensttreding

Uitdienst reden	Onderzochte groep	
	(abs.)	(%)
Neemt ontslag	51	42.9
Krijgt ontslag	5	4.2
Andere reden (bijvoorbeeld afloop contract, e.d.)	7	5.9
Niet uitdienst	56	47.0
Totaal	119	100.0

Van de 63 vrouwen die uitdienst zijn getreden, zijn er 37 (58.7%) direct aansluitend op het officiële bevallingsverlof (dat wil zeggen 6 weken na de bevallingsdatum) met ontslag gegaan; 4 vrouwen 7 weken na de bevalling, 4 vrouwen na 8 weken en 4 vrouwen na 9 weken. Dit komt erop neer dat bijna driekwart van de vrouwen die na de bevalling stoppen met werken, de dienst verlaten binnen 6 tot 9 weken na de bevalling. Wanneer de uitdiensttreders worden onderscheiden naar leeftijdscategorie, valt op dat al of niet uitdiensttreden tamelijk evenredig is verdeeld over leeftijdsklassen, hoewel vrouwen tussen de 20 en 30 jaar iets vaker lijken te stoppen met werken na de bevalling (+ 59%). (Zie voor de tabel, bijlage 4b). Aangezien van de vrouwen geen gegevens bekend zijn omtrent de gezinssituatie, kunnen hieraan verder geen conclusies worden verbonden.

Tabel 14 De onderzochte groep naar wel of niet uitdienst en naar part-time en full-time

	Part-time		Full-time		Totaal	
	(abs.)	(%)	(abs.)	(%)	(abs.)	(%)
Wel uitdienst	30	55.6	33	50.8	63	52.9
Niet uitdienst	24	44.4	32	49.2	56	47.1
Totaal	54	100.0	65	100.0	119	100.0

Onderscheiden naar part-time of full-time werkend, blijkt eveneens geen opvallend verschil. Van de part-timers stopt 55.6% binnen 6 maanden na de bevalling met werken; van de full-time werkenden 50.8%.

Tabel 15 De onderzochte groep naar al of niet uitdiensttreden en soort werk

	beambte (abs.) (%)		handarbeidster (abs.) (%)	
Wel uitdienst	40	55.6	21	47.7
Niet uitdienst	32	44.4	23	52.3
Totaal	72	100.0	44	100.0

Ook naar soort werk dat men verricht, blijken de verschillen niet erg groot. Van de handarbeidsters treedt 47.7% uitdienst binnen 6 maanden na de bevalling, van de vrouwen die als beambte werkzaam zijn 55.6%.

Tot slot zijn de zogenaamde uitdiensttreders nog onderscheiden naar nationaliteit. In onderstaande tabel is een splitsing gemaakt naar 'Nederlandse vrouwen' en naar 'andere nationaliteiten', hetgeen in dit geval vooral vrouwen uit de landen rond de Middellandse Zee betreft. Hieruit blijkt dat de buitenlandse werkneemsters veelal blijven doorwerken na het krijgen van hun kind (79%), terwijl van de Nederlandse vrouwen 41% na de bevalling blijft werken.

Tabel 16 De onderzochte groep naar wel of niet uitdienst en nationaliteit

	Nederl. vrouwen (abs.) (%)		Buitenl. vrouwen (abs.) (%)		Totaal (abs.) (%)	
Wel uitdienst	59	59.0	4	21.1	63	52.9
Niet uitdienst	41	41.0	15	78.9	56	47.1
Totaal	100	100.0	19	100.0	119	100.0

3 OMVANG EN ONTWIKKELING VAN HET ZIEKTEVERZUIM

3.1 Toelichting op de berekening van de verzuimmaten naar fase van de zwangerschap en post-natale periode

Evenals in het rapport "Faciliteiten voor zwangere werkneemsters" is voor de analyse de zwangerschap ingedeeld in een aantal fasen, te weten de eerste fase (week 0-13), de tweede fase (week 14-28) en de derde fase (week 29 tot aan de bevalling - week 40). Per fase zijn de fysieke processen verschillend, waardoor algemeen wordt aangenomen dat ook de beleving van de zwangerschap en de eventuele lichamelijke en psychische klachten per fase zullen verschillen. In de eerste fase komen in het algemeen vooral fysieke klachten voor, waarvan de meest voorkomende zijn: misselijkheid, duizeligheid en constipatie. De tweede fase wordt in het algemeen als de meeste prettige periode van de zwangerschap ervaren, waarbij ook de eerder genoemde lichamelijke klachten veelal zijn verdwenen. Hooguit functioneert men in deze periode wat trager dan voorheen. In de derde fase doen zich in het algemeen weer meer fysieke klachten voor en met name in de laatste 10 weken van de zwangerschap kan het nogal eens voorkomen dat men zich ook psychisch niet optimaal voelt (Maan-Faber e.a., 1984).

Bij de berekening van deze indeling naar fase, is de bevallingsdatum (week 40) het uitgangspunt geweest. Van deze datum zijn vervolgens 9 maanden afgetrokken (week 0). De aldus verkregen datum geldt voor de indeling als het begin van de zwangerschap. De zes weken voor de bevallingsdatum (week 35-40) worden in dit hoofdstuk aangemerkt als het zwangerschapsverlof.

Aan de hierboven geschetste methode kleven enkele nadelen. Zo is weliswaar de bevallingsdatum een vaststaand gegeven, maar er is geen zekerheid over het feit of het begin van de zwangerschap precies 40 weken voor deze datum valt. Met andere woorden: er is geen rekening gehouden met vroeg- of laatgeboortes. Hierdoor kan een lichte vertekening in de cijfers ontstaan. Het lijkt echter niet waarschijnlijk dat deze vertekening erg groot zal zijn. Uit een onderzoek naar het ziekteverzuim van werkende vrouwen ten gevolge van zwangerschap en bevalling bij het districtskantoor van het GAK te Rotterdam, (Herlaar, 1983) bleek het verschil tussen vermoedelijke (VB) en werkelijke be-

vallingsdatum (WB) voor een groep van 234 vrouwen gemiddeld slechts 0.6 dag te bedragen.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste verschillen tussen VB en WB aangegeven. Getallen die in de tabel worden voorafgegaan door een min-teken, zijn gevallen waarin WB voorafgaat aan VB ("vroeggeboortes"); de overige gevallen zijn "laatgeboortes".

Tabel 16 Gemiddeld aantal dagen verschil tussen vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum voor een groep van 234 vrouwen, onderscheiden naar soort werk, full-time of part-time en leeftijdscategorie (naar Herlaar, 1983).

Leeftijds- categorie	Full-time		Part-time		Totaal dagen n	
	Adm.	Prod.	Adm.	Prod.		
16-20	7.25	5.72	15.00	2.20	5.6	21
21-25	-0.03	1.66	3.54	1.63	1.6	99
26-30	1.11	1.64	-0.12	3.61	1.2	81
31-35	0.85	-10.50	-1.60	-3.50	-4.5	26
35-40	-6.00	-19.00	-21.00	2.00	-15.0	7
Totaal dagen	0.86	-0.03	0.34	1.83	0.6	234
n	66	70	56	42		

Er doen zich geen systematische verschillen voor tussen full-time en part-time werkenden, of tussen vrouwen die administratief of productief werk doen. Wel is er een leeftijdseffect waar te nemen. Gezien de sterk parallelle leeftijdsopbouw van het bestand van Herlaar en dat van het ZVIS, lijken bovenstaande cijfers ook voor het laatstgenoemde bestand te gelden.

Voor de post-natale periode is eveneens een indeling gemaakt naar weken. Onderscheiden is een eerste periode van 6 weken (week 41-46); het officiële bevallingsverlof. Vervolgens zijn perioden aangehouden van steeds vier weken. In totaal wordt in de hiernavolgende overzichten van de post-natale fase, een periode in beschouwing genomen van 26 weken na de bevalling.

Na de indeling naar fasen van de zwangerschap, is voor de onderzochte groep vervolgens per fase het ziekteverzuimpercentage berekend. Deze verzuimmaat geeft het percentage weer van alle kalenderdagen die in de betrokken periode zijn verzuimd (het ZVIS registreert in kalenderdagen, hetgeen inhoudt dat voor één week 7 dagen worden geteld).

Na 6 weken bevallingsverlof zijn, zoals reeds in hoofdstuk 2 is opgemerkt, een aantal vrouwen uitdienst getreden. De verzuimaten over de periode na de bevalling zijn berekend over de vrouwen die in de desbetreffende periode in dienst zijn.

3.2 Het verzuimpercentage per fase van de zwangerschap c.q. post-natale periode

In tabel 17 staan de verzuimpercentages per periode voor de totale groep weergegeven, gedurende de zwangerschap en de post-natale periode.

Tabel 17 Verzuimpercentage per fase van de zwangerschap c.q. post-natale periode

	1e fase		2e fase	3e fase		post-natale periode					
				zwanger- schaps- verlof		beval- lings- verlof					
- periode (week)	0-4	5-13	14-28	29-34	35-40	41-46	47-50	51-54	55-58	59-62	63-66
- kalenderdagen	(28)	(63)	(105)	(42)	(42)	(42)	(28)	(28)	(28)	(28)	(28)
- totaal aantal vrouwen	116	116	117	118	119	115	68	62	58	58	56
- verzuimpercentage	8.9	18.6	23.4	40.0	94.3	99.0	42.7	28.6	19.7	15.5	15.8

Het verzuimpercentage neemt tegen het eind van de zwangerschap snel toe. Opvallend is echter dat van de 35e t/m de 46e week het verzuim geen 100% bedraagt. Deze periode beslaat het zwangerschaps- en bevallingsverlof, zodat een verzuimpercentage van 100 te verwachten zou zijn. Het verzuimpercentage van 94.3 in week 35 t/m 40 (de zwangerschapsverlofperiode) kan verklaard worden doordat sommige vrouwen langer doorwerken voor de bevalling, onder andere in die gevallen waarbij de bevalling voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft plaatsgevonden.

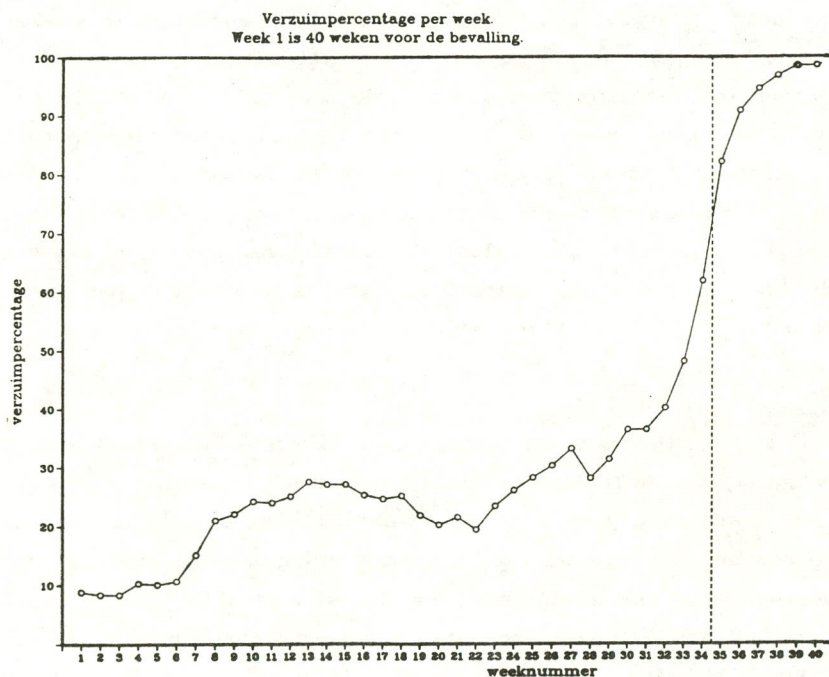
Anderzijds is in de 6 weken voorafgaand aan het zwangerschapsverlof het verzuimpercentage al vrij hoog, 40.0%; met name in de laatste twee weken voordat het officiële verlof ingaat, 46.5% respectievelijk

61.5%. (Voor de tabel die per week het verzuimpercentage aangeeft, wordt verwezen naar Bijlage 5). Het is niet aannemelijk dat dit uitsluitend wordt veroorzaakt door de gevallen waarbij de bevalling na de vermoedelijke bevallingsdatum heeft plaatsgevonden. Op de lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de praktijk zal in hoofdstuk 4 nader worden ingegaan.

In tabel 17 valt verder op dat in de zogenaamde tweede fase van de zwangerschap geen sprake is van een opmerkelijk verminderd verzuim ten opzichte van de eerste fase, zoals in paragraaf 3.1 wordt gesuggereerd (op grond van gegevens van Maan-Faber e.a., 1984).

In figuur 1 wordt het verzuimpercentage per week gedurende de zwangerschap grafisch weergegeven voor de totale groep.

Figuur 1 Het verzuimpercentage per week, tot week 40, voor de onderzochte groep



In de figuur is de ontwikkeling van het ziekteverzuim gedetailleerder waarneembaar dan uit de indeling in periodes zoals in tabel 17. Uit de figuur komt wel naar voren dat het verzuim in de tweede fase van de zwangerschap (week 14-28) in eerste instantie gelijk blijft, en daarna iets daalt ten opzichte van het verzuim aan het eind van de eerste fase. Vanaf week 23 is dan een stijging te zien die zich vrijwel ononderbroken voortzet tot aan de bevalling. Duidelijk wordt ook dat de stijging in het verzuim minder monotoon is, dan wordt gesuggereerd door het gemiddelde verzuimpercentage per fase van de zwangerschap.

3.3 De verzuimcijfers vergeleken met de verzuimcijfers van een controlegroep

3.3.1 Inleiding

In de voorgaande paragraaf is het verzuim tijdens de zwangerschap van een groep vrouwen die in 1984 met zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn geweest beschreven. Om de verzuimcijfers tijdens de zwangerschap goed te kunnen interpreteren, is het wenselijk wanneer deze cijfers kunnen worden vergeleken met die van een vergelijkbare groep werknemers die in diezelfde periode niet zwanger zijn geweest. Om deze vergelijking te kunnen maken is daarom een controlegroep samengesteld, via de matched-pairs benadering: bij iedere vrouw uit de onderzochte groep is een werkneemster gezocht die op een aantal relevante kenmerken vergelijkbaar is. Als selectiecriteria hiervoor zijn genomen: het bedrijf, soort werk, leeftijd, aantal werkuren per week, nationaliteit, lengte dienstverband, leidinggevend niveau en burgerlijke staat.

Om het ziekteverzuim van de groep niet-zwangere werkneemsters te kunnen vergelijken met de verzuimcijfers van de zwangere vrouwen tijdens hun zwangerschap en rond de bevalling, is voor de vrouwen uit de controlegroep dezelfde periode in beschouwing worden genomen. Voor iedere werkneemster in de controlegroep is een 'bevallingsdatum' vastgesteld, gelijk aan de bevallingsdatum van haar vergelijkbare zwangere collega. Evenals bij de zwangere vrouwen is vervolgens voor de controlegroep per week het ziekteverzuim vastgesteld vanaf 9 maanden voor de fictieve 'bevalling'.

Het voordeel van een dergelijke vergelijking is, dat een aantal variabelen die het ziekteverzuim beïnvloeden (bijvoorbeeld soort werk, aantal werkuren, seizoen e.d.) op deze wijze worden gecontroleerd. Het verschil in verzuim tussen de onderzochte groep en de controlegroep kan hierdoor in principe aan het effect van de zwangerschap en de bevalling worden toegeschreven.

3.3.2 De samenstelling van de controlegroep

De niet-zwangere werkneemsters zijn allereerst geselecteerd op bedrijf; dat wil zeggen ze zijn alleen opgenomen in de controlegroep wanneer ze bij hetzelfde bedrijf, of een andere vestiging van hetzelfde bedrijf, in dienst waren als de zwangere werkneemsters. Ook op de kenmerken "full-time versus part-time werkzaam" en "personeelsoort" komen de twee groepen nagenoeg geheel overeen. Zoals in de volgende hoofdstukken zal blijken, zijn dit de belangrijkste kenmerken die van invloed zijn op de hoogte van het ziekteverzuim en de lengte van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Ook de verdeling naar nationaliteit (Nederlanders - buitenlanders) komt voor beide groepen precies overeen; leidinggevend niveau nagenoeg.

Kenmerken waarbij geen volledige matching kon plaatsvinden tussen beide groepen zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 18 Enkele kenmerken waarop de controlegroep van de groep zwangere vrouwen verschilt

	Controlegroep (abs.)	Groep zwangere vrouwen (abs.)
<u>Leeftijd</u>		
26 jaar en jonger	70	65
ouder dan 26 jaar	49	54
<u>Lengte dienstverband</u>		
korter dan 5 jaar	52	47
5 jaar en langer	67	72
<u>Burgerlijke staat</u>		
ongehuwd	22	13
gehuwd	95	106
gehuwd geweest	2	0
<u>Uitdienst binnen 6 maanden na bevallingsdatum</u>		
ja	1	63
nee	118	56

Zoals uit de tabel valt af te leiden, zijn de verschillen klein. Het valt niet aan te nemen dat bovenstaande verschillen een groot effect op het verzuimpercentage te zien zullen geven.

3.3.3 Het ziekteverzuim van de groep zwangere vrouwen vergeleken met het ziekteverzuim van de controlegroep

In paragraaf 3.2 is uitvoerig stilgestaan bij het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en na de bevalling van de onderzochte groep zwangere vrouwen. Wanneer de verzuimcijfers van de groep zwangere vrouwen worden vergeleken met die van de controle groep (tabel 19), dan blijkt dat alleen in het begin van de eerste fase van de zwangerschap er sprake is van een 'normaal' verzuim. Tot en met ongeveer 3 maanden na de bevalling is er sprake van een hoger verzuim, daarna niet meer.

Tabel 19 De controle- en onderzochte groep vergeleken naar verzuimpercentages tijdens de zwangerschap en na de bevalling (onderscheiden naar fasen van de zwangerschap en post-natale periode)

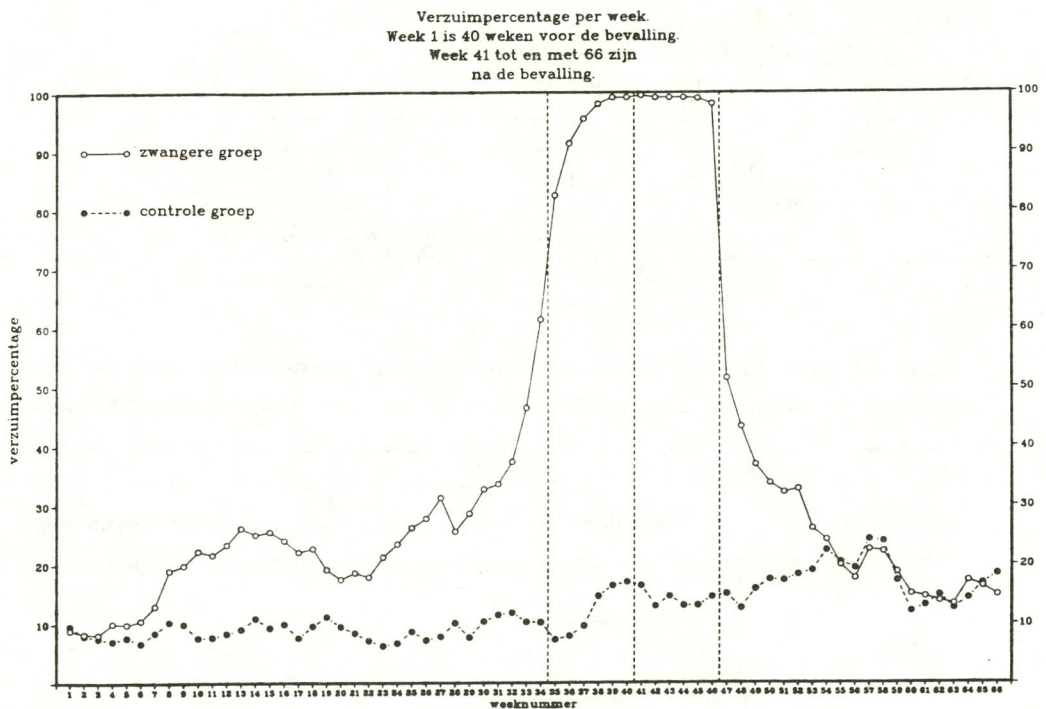
		Groep zwangere vrouwen (n = 119) V%	Controlegroep (n = 119) V%
1e fase v.d. zwangerschap	0-4 weken	8.9	8.1
	5-13 weken	18.6	8.5
2e fase v.d. zwangerschap	14-28 weken	23.4	8.7
3e fase v.d. zwangerschap	29-34 weken	40.0	10.3
	35-40 weken	94.3	12.1
bevallingsverlof	41-46 weken	99.0	14.1
	47-50	42.7	15.2
	51-54	28.6	19.2
	55-58	19.7	22.0
	59-62	15.5	14.3
	63-66	15.8	15.5

Door middel van de gegevens per week (figuur 2 en bijlage 7) kan van de omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim een wat gedetailleerder beeld worden gegeven. Hieruit blijkt met name dat tot de 8e week en vanaf de 52e week het verschil tussen de zwangeren en de

niet-zwangeren weinig tot geen betekenis heeft. Opvallend is verder dat direct voor bij de aanvang van het zwangerschapsverlof (week 32-35) het ziekteverzuim van de controlegroep iets daalt, maar tijdens het zwangerschapsverlof (week 35-40) meer dan verdubbelt. Wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat in de controlegroep veelal werkneemsters zitten die op dezelfde afdeling werken als degenen die zwanger zijn, dan zou een deel van de stijging van het verzuim bij de controlegroep tijdens de verlofperiode, verklaard kunnen worden doordat op dat moment voor deze zogenaamde "achterblijvers" een hogere werkbelasting gaat optreden.

Het feit dat het niveau van het verzuim van de controlegroep na week 46 gemiddeld hoger blijkt dan voor week 35 (zie figuur 2), kan mogelijk verklaard worden door het feit dat de groep in deze periode (evenals de groep bevallen vrouwen) iets anders van samenstelling wordt. Bij de uitdiensttreders zijn iets meer part-time werkenden, en iets meer beambten. Het ziekteverzuim van de full-time handarbeidsters (wat altijd tamelijk hoog is) krijgt in beide groepen dus relatief meer gewicht.

Figuur 2 Verzuimpercentage bij de onderzochte groep en controlegroep tijdens de onderzochte periode; naar week onderscheiden



3.4 Frequentieverdelingen

Bij het verzuimpercentage per week is er steeds sprake van groeps-gemiddelden, hetgeen een onvolledig beeld kan geven. Immers, bij een deel van de vrouwen zal de zwangerschap min of meer probleemloos verlopen, terwijl er bij anderen sprake is van een aaneenschakeling van kortere of langere verzuimperiodes. Deze laatste groep kan de cijfers omtrent het gemiddelde verzuim sterk beïnvloeden.

Om die reden worden in deze paragraaf enkele frequentieverdelingen gepresenteerd. In tabel 20 staat de frequentieverdeling van het aantal vrouwen vermeld dat in de betreffende perioden in het geheel niet verzuimt, het aantal vrouwen dat 'normaal' verzuimt en het aantal vrouwen dat bijna de gehele periode verzuimt. 'Normaal' verzuim is in dit geval opgevat als minder dan of gelijk aan het verzuimpercentage van alle vrouwen in het ZVIS (1-10.7%).

Tabel 20 Aantal vrouwen naar totaal aantal verzuimde dagen per fase van de zwangerschap en post-natale periode

	1e fase		2e fase	3e fase		post-natale periode					
					zwanger- schaps- verlof	beval- lings- verlof					
- periode (week)	0-4	5-13	14-28	29-34	35-40	41-46	47-50	51-54	55-58	59-62	63-66
- kalenderdagen	(28)	(63)	(105)	(42)	(42)	(42)	(28)	(28)	(28)	(28)	(28)
- totaal aantal vrouwen	116	116	117	118	119	115	68	62	58	58	56
- vrouwen met nul kal.dagen verzuim (abs.) (%)	83 71.6	48 41.4	25 21.4	24 20.3	1 0.8	-	14 20.6	33 53.2	33 56.9	35 60.3	35 64.3
- vrouwen met 1-10.7% verzuim (abs.) (%)	11 9.5	23 19.8	38 32.5	18 15.3	-	1 0.9	19 27.9	4 6.5	7 12.1	9 15.5	4 7.1
- vrouwen met 95-100% verzuim (abs.) (%)	3 2.6	4 3.4	9 7.7	27 22.9	95 79.8	113 98.3	22 32.4	11 17.7	7 12.1	5 8.6	4 7.1

Berekend over de gehele eerste fase van de zwangerschap verzuimt 71% van de vrouwen in het geheel niet of min of meer "normaal" (week 0-4: 81%; week 5-13: 61%); in de tweede fase is dit 54%. Anders gezegd: tot bijna de zevende maand van de zwangerschap verzuimt ruim de helft van de vrouwen niet meer dan "normaal". Ook in de laatste 6 weken voor het zwangerschapsverlof verzuimt nog steeds eenderde van de vrouwen

min of meer 'normaal' (15%) of zelfs in het geheel niet (20%).
 Uit de tabel blijkt tevens dat een vrij kleine groep vrouwen een zeer hoog verzuim heeft in de verschillende periodes. In de eerste fase van de zwangerschap is dit ca. 3% van de vrouwen, in de tweede fase ca. 8% en in de laatste 6 weken voor het zwangerschapsverlof betreft het ongeveer een kwart van het totaal aantal zwangere vrouwen.

Om inzicht te krijgen in de mate waarin met name het langdurig verzuim, het gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor de totale groep zwangere vrouwen beïnvloedt, is tabel 21a berekend.

Tabel 21a Aantal kalenderdagen verzuim en percentage van het totaal aantal verzuimdagen voor het begin van het zwangerschapsverlof

	Vrouwen (abs.) (%)		Dagen (abs.) (%)	
- aantal vrouwen met 0 dagen verzuim voor begin zwangerschapsverlof	6	5.1		
- aantal vrouwen met 1 t/m 7 dagen verzuim in totaal, voor begin zwangerschapsverlof	17	14.1	73	1.1
- aantal vrouwen met 8 t/m 42 dagen verzuim in totaal, voor begin zwangerschapsverlof	49	41.5	970	14.9
- aantal vrouwen met 43 dagen of meer verzuim in totaal, voor begin zwangerschapsverlof	46	39.0	5486	84.0
- waaronder: aantal vrouwen met 140 dagen of meer verzuim (20 weken of meer) in totaal voor begin zwangerschapsverlof	(17)	(14.4)	(3023)	(46.3)
- totaal aantal vrouwen	118*	100.0	6529	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

Hieruit blijkt dat een betrekkelijk kleine groep vrouwen met een verzuim van minstens 140 dagen (20 weken) voorafgaand aan het zwangerschapsverlof, bijna de helft (46%) van het totaal aantal verzuimdagen voor 'haar rekening neemt'. Opvallend is daarbij dat het totaal aantal verzuimdagen voor 84% wordt bepaald door nog geen 40% van de totale

groep vrouwen; nl. diegenen die veel of langdurig verzuimen (43 dagen of meer).

Eenzelfde frequentieverdeling is gemaakt voor het aantal verzuimde dagen na het officiële bevallingsverlof, voor de vrouwen die indienst zijn gebleven. Dit staat weergegeven in tabel 21b.

Tabel 21b Aantal kalenderdagen verzuim na beëindiging van het officiële bevallingsverlof voor vrouwen die niet uitdienst zijn gegaan binnen 6 maanden na de bevalling

	Vrouwen (abs.) (%)		Dagen (abs.) (%)	
- aantal vrouwen met 0 dagen verzuim na beëindiging van het officiële bevallingsverlof	5	8.9		
- aantal vrouwen met 1 t/m 7 dagen verzuim in totaal, na beëindiging van het officiële bevallingsverlof	10	17.9	37	2.0
- aantal vrouwen met 8 t/m 42 dagen verzuim in totaal, na beëindiging van het officiële bevallingsverlof	24	42.9	497	26.3
- aantal vrouwen met 43 dagen of meer verzuim in totaal, na beëindiging van het officiële bevallingsverlof	17	30.4	1357	71.8
- waaronder: aantal vrouwen met 85 dagen of meer verzuim (12 weken of meer) in totaal, na beëindiging officiële bevallingsverlof	(5)	(8.9)	(613)	(32.4)
- totaal aantal vrouwen	56	100.0	1891	100.0

Ook uit tabel 21b komt naar voren dat het grootste deel van het verzuim na de bevalling (71.8%) wordt veroorzaakt doordat een relatief klein deel van de vrouwen (30.4%) vrij lang verzuimt (43 dagen of meer). Anderzijds verzuimt bijna 9% niet meer na beëindiging van het officiële bevallingsverlof.

In het voorgaande is een overzicht gegeven van het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en na de bevalling, waarbij is gebleken dat dit verzuim met name wordt veroorzaakt door een relatief kleine groep onder de zwangere vrouwen.

In hoeverre dit verzuim mede wordt bepaald door een aantal persoons- en functiekenmerken die van de zwangere vrouwen bekend zijn, wordt in de hiernavolgende paragraaf belicht.

3.5 Het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en na de bevalling, naar persoons- en functiekenmerken

Teneinde het totaalbeeld van het verzuim tijdens de zwangerschap en na de bevalling te kunnen nuanceren, zijn een aantal uitsplitsingen gemaakt naar persoons- en functiekenmerken. Hiervoor zijn telkens de verzuimpercentages per week berekend. De verschillen in verzuim tussen de onderscheiden groepen zijn getoetst op significantie door middel van de Mann-Whitney-toets (een non-parametrische toets met behulp waarvan verschillen tussen populatieverdelingen worden getoetst). Verzuimpercentages zijn berekend en getoetst voor de volgende kenmerken:

- soort werk dat men verricht
- aantal werkuren per week
- uitdienst getreden na de bevalling of niet
- leeftijd
- nationaliteit

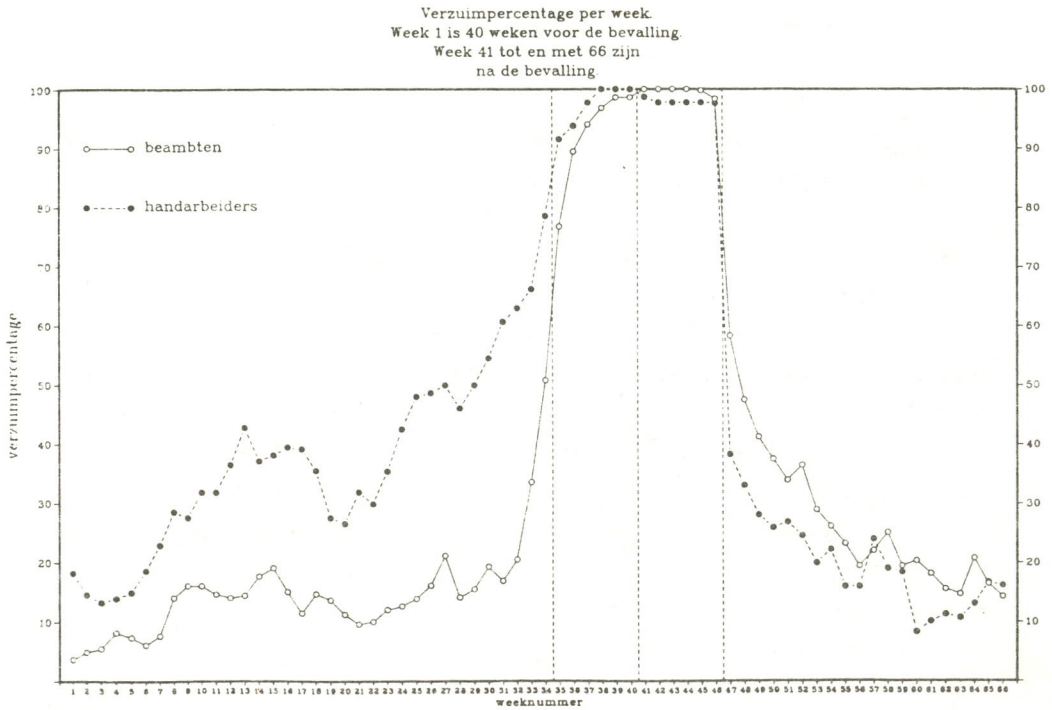
De volledige overzichten van de verzuimpercentages per week, en de uitkomsten van de Mann-Whitney-toetsen zijn opgenomen in Bijlage 6. Onderstaand worden per kenmerk de belangrijkste resultaten weergegeven.

a. Het soort werk dat men verricht

Onderscheid is gemaakt naar de groep vrouwen die als beambten werkzaam zijn en de groep vrouwen die handarbeid verricht. Zoals in paragraaf 2.3 reeds is opgemerkt hebben de handarbeidsters vooral lichamelijk inspannend werk, terwijl degenen die als beambten in dienst zijn werk hebben dat lichamelijk minder belastend is. Het vermoeden was dan ook dat met name tijdens de zwangerschap het ziekteverzuim onder de handarbeidsters aanmerkelijk hoger zou zijn dan onder de beambten.

In onderstaande figuur is het verzuimpercentage per week grafisch weergegeven, onderscheiden naar personeelsoort.

Figuur 3 Verzuimpercentage per week van handarbeidsters en beambten, gedurende de zwangerschap en post-natale periode



Uit de figuur komt naar voren dat, met name na de tweede maand van de zwangerschap, handarbeidsters aanmerkelijk meer verzuimen dan beambten. (Gemiddeld verzuimpercentage van de handarbeidsters van week 10 van de zwangerschap tot en met week 24: 43.7%; gemiddeld verzuimpercentage in dezelfde periode van de beambten: 17.2%). De resultaten van de Mann-Whitney-toets ondersteunen dit beeld. Tot de 35e week zijn de verschillen in verzuimpercentage significant. Daarna valt er geen significant verschil meer te constateren.

Uit de gegevens blijkt verder dat de handarbeidsters in de onderzochte groep zich ook nog op een aantal andere punten onderscheiden van de beambten. Handarbeidsters werken meer in full-time dienstverband (70% van de handarbeidsters werkt full-time tegenover 47% van de beambten), en zijn relatief vaker werkzaam in de industriële sector (68% van de handarbeidsters tegenover 38% van de beambten).

In hoeverre ook deze punten verband houden met het verschil in ziekteverzuim tussen de handarbeidsters en de beambten, zal aan de hand van de volgende gegevens worden bekeken.

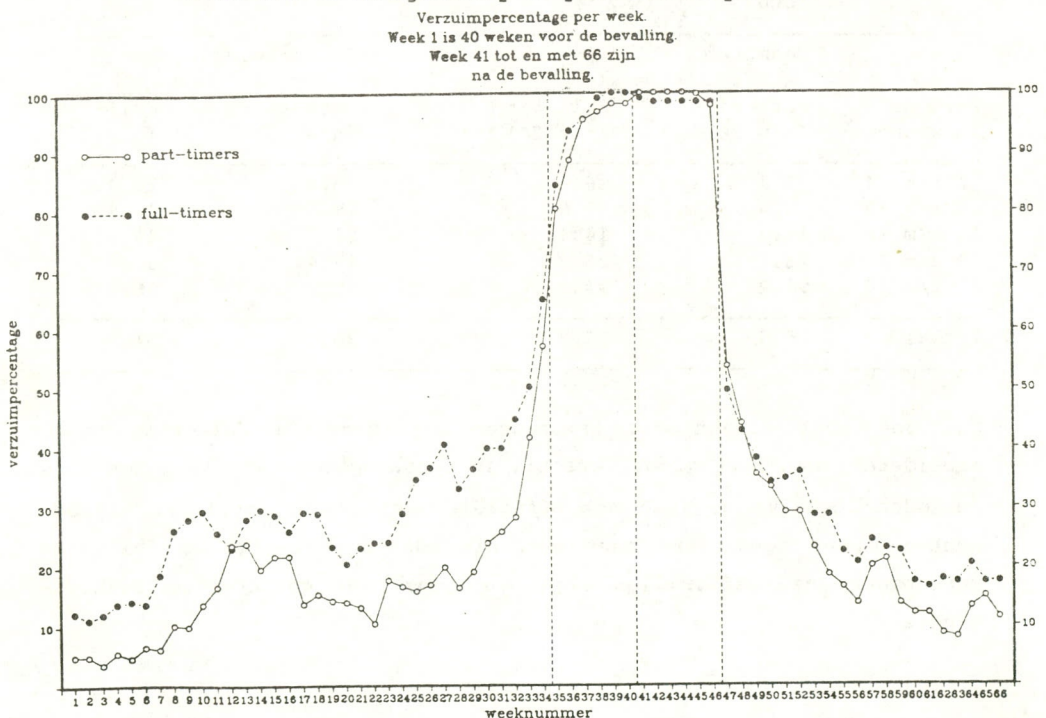
b. Het aantal werkuren per week

De vergelijking betreft in dit geval de groep vrouwen met een parttime functie en de groep vrouwen die full-time werkzaam zijn. Het vermoeden hierbij was dat de zwangere vrouwen met een part-time functie aanmerkelijk minder zouden verzuimen dan degenen met een full-time baan, vanwege de geringere werkbelasting in het algemeen.

Wanneer hiervoor de resultaten van de Mann-Whitney-toets worden bekeken, dan blijkt dat dit in bepaalde perioden tijdens de zwangerschap inderdaad het geval is. Met name tussen de 4e en 10e week van de zwangerschap verzuimen de full-time werkenden significant meer. (Gemiddeld verzuimpercentage 20.7% ten opzichte van 8.1% onder de part-time werkenden) en na de 24e week tot aan het officiële zwangerschapsverlof. (Gemiddeld 42.2% verzuim onder de full-time werkenden van week 25 t/m week 34 tegenover 26.5% bij part-time werkenden). Een echt consistent verschil lijkt zich dus uitsluitend voor te doen in de laatste periode van de zwangerschap. In onderstaande figuur is het verzuimpercentage per week weergegeven voor de full-time en part-time werkenden.

Na het bevallingsverlof (week 47 t/m week 66) zijn er geen grote verschillen tussen part-time en full-time werkenden te constateren.

Figuur 4 Verzuimpercentage van degenen met een part-time functie en van degenen met een full-time functie; onderscheiden naar weken van de zwangerschap en post-natale periode



Wanneer wordt bekeken op welke punten part-time werkenden zich nog meer onderscheiden van full-time werkenden, dan is al eerder geconstateerd dat onder de part-timers zich vooral vrouwen bevinden die als beambten werkzaam zijn (75% van de vrouwen met een part-time functie is beambte) terwijl bijna de helft van de full-time werkenden handarbeid verricht. Op de combinatie van deze twee factoren zal in de volgende paragraaf worden ingegaan.

c. Personeelsoort gecombineerd met het aantal werkuren

In bijlage 6c is het verzuimpercentage per week weergegeven, onderscheiden naar beambte/handarbeidster en part-time/full-time werkend. Bij de beambtes doen zich tussen part-time en full-time werkenden geen opvallend grote verschillen in verzuimpercentage voor. Bij de handarbeidsters echter is er wel een zeer groot verschil te zien tussen part-time en full-time werkenden.

Hieronder is een tabel weergegeven, met het gemiddelde verzuimpercentage voor bovengenoemde groepen, in de verschillende fasen van de zwangerschap (tot aan de bevalling), waarin het verschil duidelijk tot uiting komt.

Tabel 22 Gemiddeld verzuimpercentage in de fasen van de zwangerschap, onderscheiden naar personeelsoort en part-time/full-time werkend

Periode in weken	Beambten		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

Uit de tabel blijkt dat er tussen part-time en full-time handarbeidsters een zeer groot verschil in verzuimpercentage is, over alle perioden (behalve die van het officiële zwangerschapsverlof). Bij beambten is er consistent geen verschil tussen part-time en full-time werkenden. Deze verschillen zijn overigens niet getoetst op significantie.

d. Het wel of niet uitdiensttreden na de bevalling

Onderscheiden zijn in dit geval degenen die na de bevalling uitdienst zijn getreden tegenover degenen die zijn blijven werken. Verwacht kon worden dat degenen die na de bevalling uitdienst zijn getreden, tijdens de zwangerschap mogelijk veel problemen hebben ervaren en veel dagen hebben moeten verzuimen.

De resultaten van de Mann-Whitney-toets laten echter zien dat dit niet het geval is geweest. Tussen beide groepen treedt geen significant verschil in verzuim op.

Ook op andere punten, bijvoorbeeld leeftijd, bedrijfstak, aantal werkuren, soort werk, blijkt de groep vrouwen die na de bevalling uitdiensttreden, zich niet te onderscheiden van degenen die blijven werken. Wel is er verschil in uitdiensttreden op de variabele "nationaliteit"; buitenlandse vrouwen treden minder vaak uitdienst dan Nederlandse vrouwen.

e. Leeftijd

De vergelijking is uitgevoerd tussen de groep zwangere vrouwen van 26 jaar en jonger en de vrouwen die ouder zijn dan 26 jaar. Op grond van de verzuimcijfers onder vrouwen in het algemeen in deze leeftijds-categorieën, kon worden verwacht dat onder de jongeren een lager verzuim gevonden zou worden dan onder de 'ouderen'. Dit blijkt niet het geval te zijn.

f. Nationaliteit

De vrouwen zijn voor deze vergelijking onderscheiden naar vrouwen met een Nederlandse nationaliteit en vrouwen met een andere nationaliteit. Aangezien zich onder de buitenlandse vrouwen meer handarbeidsters bevinden dan onder de Nederlandse vrouwen kan worden verwacht dat het ziekteverzuim mede om deze reden onder de buitenlandse vrouwen hoger zal zijn tijdens de zwangerschap.

De resultaten van de Mann-Whitney-toets laten zien dat dit inderdaad het geval is. Tot en met de 34e week is het gemiddelde verzuim percentage onder de buitenlandse zwangere vrouwen 54.5%; onder de Nederlandse vrouwen bedraagt dit 17.3%. Na de bevalling treedt hiertussen geen verschil meer op.

3.6 Generaliseerbaarheid van de gegevens

De in het voorgaande besproken cijfers zijn gebaseerd op een kleine steekproef van vrouwen, uit een bestand van bedrijven dat niet geheel representatief is voor het Nederlandse bedrijfsleven. In het ZVIS zijn bedrijven en instellingen uit de non-profit sector ondervertegenwoordigd. Dit kan mogelijk invloed hebben op de samenstelling van de onderzochte groep.

Aan de hand van populatiegegevens uit het (in hoofdstuk 2 genoemde) landelijke onderzoek (R.J. van Amstel, e.a., 1986) is een herweging uitgevoerd van de verzuimgegevens uit het ZVIS. Als herwegingsfactoren zijn genomen: de verdeling handarbeidster/beambte en full-time/part-time werkend. De keuze voor deze twee herwegingsfactoren is gebaseerd op het feit dat deze een duidelijk verschil in verzuim te zien geven tijdens de zwangerschap en omdat is gebleken dat de verdeling over bovengenoemde functiekenmerken tussen beide onderzoeken duidelijk verschilt. Bij herweging wordt duidelijk wat het effect is van het verschil in deze verdeling op het verzuimpercentage per periode.

Hieronder volgt allereerst de verdeling over de functiekenmerken, zowel van de onderzochte groep uit het ZVIS, als van de groep uit de landelijke enquête (hierna te noemen: de referentiegroep).

Tabel 23 Personeelssoort en werkuren voor het ZVIS en de referentiegroep

		ZVIS abs.	%	Referentiegroep %
Beambten,	part-time	38	32.8	40.9
	full-time	34	29.3	16.1
	totaal	72	62.1	57.0
Handarbeiders	part-time	13	11.2	31.2
	full-time	31	26.7	11.7
	totaal	44	37.9	42.9
Totaal	part-time	51	44.0	72.1
	full-time	65	56.0	27.9
	totaal	116*	100.0	100.0

* van drie vrouwen is de personeelscategorie niet geregistreerd

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat met name het aantal werkuren sterk verschilt tussen beide groepen (ZVIS: part-time 44%, full-time 56%; referentiegroep: part-time 72.1%, full-time 27.9%). In het ZVIS zijn full-time werkenden dus sterk oververtegenwoordigd. Dit kan betekenen dat het gemiddelde verzuimpercentage uit het ZVIS een overschatting is van het werkelijke verzuimpercentage. Anderzijds zijn er verhoudingsgewijs in het ZVIS iets meer beambten, hetgeen bovengenoemd effect weer zou kunnen nivelleren.

Na herweging van het gemiddelde verzuimpercentage zowel per periode, als over de totale zwangerschap, ontstaat het volgende beeld.

Tabel 24 Verzuimpercentage per periode en over de gehele zwangerschap, uit het ZVIS en na herweging

Periode	ZVIS V%	Herwogen V%
week 1 t/m 4	9.0	7.5
week 5 t/m 13	18.5	16.3
week 14 t/m 28	23.3	20.4
week 29 t/m 34	40.1	37.8
week 35 t/m 40	94.4	94.4
Totale periode	33.96	31.87

Hieruit blijkt dat het verzuimpercentage na herweging iets lager is, doch dat het verschil slechts zeer klein is.

Uit vergelijking met het onderzoek van Herlaar (1983) blijkt dat het verzuimpercentage overeenkomt met de hiervoor genoemde gegevens. Het verzuimpercentage over 40 weken, berekend uit de gegevens van Herlaar, volgens de definitie van het ZVIS, is (ongeveer) 32,5%.

Op grond van bovenstaande gegevens kan geconcludeerd worden dat het verzuimpercentage, berekend uit de ZVIS-gegevens, waarschijnlijk een goede benadering is van het gemiddelde verzuimniveau tijdens de zwangerschap.

4 HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

4.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is het zwangerschaps- en bevallingsverlof steeds beschouwd als de termijn van 6 weken voor respectievelijk na de bevallingsdatum. In dit hoofdstuk wordt echter voor de berekening van de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof uitgegaan van de aaneengesloten periode verzuim voor, resp. na de bevalling. Dit houdt in dat er, behalve de termijn van 2 x 6 weken, ook een deel ziekteverzuim wordt geanalyseerd.

Bij de vaststelling van de aanvraag van het officiële zwangerschapsverlof wordt uitgegaan van de vermoedelijke bevallingsdatum. In een aantal gevallen kan de feitelijke bevalling later plaatsvinden, waardoor de betrokken vrouwen wettelijk een langere zwangerschapsverlof hebben. Een vergelijking met een officieel vastgestelde duur van 42 dagen geeft dan onterecht een negatieve vertekening. De indruk wordt in dat geval gewekt dat deze vrouwen reeds een aantal dagen voor de aanvang van hun verlofperiode met werken zijn gestopt wegens ziekte, terwijl men in werkelijkheid gewoon met zwangerschapsverlof is gegaan. Het omgekeerde kan daarentegen ook het geval zijn, nl. dat vrouwen vroeger bevallen en als gevolg daarvan mogelijk een korter zwangerschapsverlof hebben.

Op grond van gegevens uit ander onderzoek kan echter aangenomen worden dat dit waarschijnlijk geen grote vertekening veroorzaakt (Herlaar, 1983, zie paragraaf 3.1).

Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat men niet in staat is te blijven werken tot 6 weken voor de zwangerschap, of dat men 6 weken na de bevalling nog niet voldoende is hersteld om het werk te hervatten. Dit houdt in dat men langer zal verzuimen dan de officieel vastgestelde 2 x 6 weken. In hoeverre dit het geval is, zal in dit hoofdstuk worden nagegaan.

4.2 De gemiddelde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de praktijk blijkt dat de verlofperiode beduidend langer is dan de officiële duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit blijkt ook uit de frequentieverdeling van de duur van de totale verlofperiode. In de tabel is de duur van de verlofperiode afgerond op hele weken. Zes weken kan dus in de praktijk liggen tussen 39 en 45 kalenderdagen. Omwille van de leesbaarheid is echter gekozen voor de presentatie in weken.

Tabel 25a Aantal vrouwen naar totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Totale verlofperiode			
Aantal weken	Aantal vrouwen (abs.)	(%)	(cum)
8	1	0.8	0.8
9	2	1.7	2.5
10	2	1.7	4.2
11	6	5.0	9.2
12	23	19.3	28.5
13	18	15.1	43.6
14	12	10.1	53.7
15	9	7.6	61.3
16	4	3.4	64.7
17	4	3.4	68.1
18	4	3.4	71.5
19	3	2.5	74.0
20	3	2.5	76.5
21 t/m 25	10	8.5	85.0
26 t/m 30	3	2.5	87.5
31 t/m 35	4	3.4	90.9
36 t/m 40	3	2.5	93.4
41 t/m 45	5	4.2	97.5
langer dan 45	3	2.5	100.0
Totaal	119	100.0	

Uit tabel 25a blijkt dat 19.3% van de vrouwen conform de officiële verlofperiode verzuimt (12 weken); ruim 9% verzuimt korter dan 12 weken. Ongeveer 71% verzuimt langer dan de officiële 12 weken, waarvan ruim tweederde 15 weken of meer. Deze gemiddelden zijn berekend over alle vrouwen, inclusief diegenen die na het bevallingsverlof uitdiensttreden. Gemiddeld bedraagt het aaneengesloten verzuim rond de bevalling 17.9 weken.

In tabel 25b staan de frequentieverdelingen voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof afzonderlijk weergegeven. Het bevallingsverlof is uitgesplitst naar uitdiensttreders en doorwerksters.

Tabel 25b Aantal vrouwen naar duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

aantal weken	zwangerschaps- verlof			bevallingsverlof uitdiensttreders*			doorwerksters		
	(abs)	(%)	(cum)	(abs)	(%)	(cum)	(abs)	(%)	(cum)
0	1	0.8	0.8	-	-	-	1	1.8	1.8
2	2	1.7	2.5	-	-	-	-	-	-
3	2	1.7	4.2	-	-	-	-	-	-
4	5	4.2	8.4	-	-	-	-	-	-
5	9	7.6	16.0	1	1.6	1.6	-	-	-
6	28	23.5	39.5	49	77.8	79.4	29	51.8	53.6
7	20	16.8	56.3	5	7.9	87.3	2	3.6	57.2
8	15	12.6	68.9	1	1.6	88.9	4	7.1	64.3
9	5	4.2	73.1	4	6.3	95.2	1	1.8	66.0
10	2	1.7	74.8	1	1.6	96.8	2	3.6	69.6
11	3	2.5	77.3	-	-	-	2	3.6	73.2
12	3	2.5	79.8	-	-	-	5	8.9	82.1
13	1	0.8	80.7	-	-	-	1	1.8	83.9
14	1	0.8	81.5	1	1.6	98.4	3	5.4	89.3
15	2	1.7	83.2	-	-	-	2	3.6	92.9
16 t/m 20	8	6.7	89.9	-	-	-	-	-	-
21 t/m 30	5	4.2	94.1	1	1.6	100.0	2	3.6	96.5
31 t/m 40	6	5.0	99.2	-	-	-	1	1.8	98.2
>40	1	0.8	100.0	-	-	-	1	1.8	100.0
totaal	119	100.0		63	100.0		56	100.0	

* vrouwen die binnen 6 maanden na de bevalling uitdiensttreden

Wanneer het zwangerschaps- en bevallingsverlof afzonderlijk in beschouwing worden genomen, dan blijkt dat met name de verzuimperiode voor de bevalling meer weken beslaat dan de officiële 6 weken; 23.5% van de vrouwen verzuimt 6 weken, terwijl 16% korter verzuimt. Ruim 60% van de vrouwen verzuimt echter langer: bijna 30% verzuimt 7 of 8 weken voor de bevalling en 31% 9 weken of meer. Wanneer wordt gekeken naar de groep vrouwen die meer dan 9 weken verzuimt voor de bevalling, dan kan worden opgemerkt dat zich hieronder 23 vrouwen bevinden (19%) die 14 weken of langer voor de bevalling met werken zijn gestopt.

Bij het bevallingsverlof valt op dat het grootste deel van de vrouwen een verlof van 6 weken heeft, zowel bij de uitdiensttreders, als bij de vrouwen die niet uitdiensttreden. Van de uitdiensttreders gaat het grootste deel (nl. 37 vrouwen) na 6 weken uitdienst.

Van de vrouwen die indienst blijven gaat iets meer dan de helft na 6 weken weer aan het werk. Na 8 weken bevallingsverlof is 64% weer gaan werken. In totaal verzuimen 19 vrouwen die niet uitdiensttreden (34%) 10 weken of langer.

Het aaneengesloten verzuim voor en na de bevalling bedraagt voor de onderzochte groep gemiddeld 17.9 weken: 10,1 weken zwangerschaps- en 7,8 weken bevallingsverlof. De gemiddelde verzuimduur van het bevallingsverlof is enigszins vertekend doordat ruim 30% van de vrouwen na 6 weken ontslag neemt. Wanneer de vrouwen die na 6 weken uitdiensttreden niet bij de berekening worden meegenomen, dan is voor degenen die blijven werken de gemiddelde duur van het bevallingsverlof 8.6 weken.

4.3 De relatie tussen de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Om inzicht te verkrijgen in de relatie tussen de duur van het zwangerschapsverlof en die van het bevallingsverlof is tabel 26 opgesteld.

Tabel 26 De duur van het zwangerschapsverlof in relatie tot de duur van het bevallingsverlof

Duur bevallingsverlof					
Duur zwangerschapsverlof	<6 weken	6 weken niet uit dienst	6 weken wel uit dienst	>6 weken	Totaal
<6 weken (abs.)	1	4	6	8	19
(%)	5.3	21.1	31.6	42.1	100.0
6 weken (abs.)	-	9	10	9	28
(%)	-	32.1	35.7	32.1	100.0
>6 weken (abs.)	1	28	21	22	72
(%)	1.4	38.9	29.2	30.6	100.0
Totaal (abs.)	2	41	37	39	119
(%)	1.7	34.5	31.1	32.8	100.0

Deze tabel suggereert een zwakke, negatieve relatie: van de vrouwen

met een kort zwangerschapsverlof heeft 42.1% een bevallingsverlof van langer dan 6 weken, van de groep met een lang zwangerschapsverlof verzuimt 30.6% langer dan 6 weken na de bevalling. Laten we de groep die na 6 weken uit dienst treedt buiten beschouwing dan zijn de overeenkomstige percentages 61.5% en 43.1%.

Uit tabel 25a is gebleken dat 85 vrouwen (dat is 71% van het totaal) een totale verlofperiode hebben van langer dan 12 weken. Uit tabel 26 blijkt dat slechts bij 22 vrouwen sprake is van zowel een lang zwangerschaps- als bevallingsverlof. Bij de overige 62 vrouwen is de lange duur het gevolg van ofwel een lang zwangerschapsverlof ofwel een lang bevallingsverlof. Meestal is het eerste het geval.

Om de relatie tussen het verlof voor en na de bevalling beter in kaart te brengen - en om de relatie tussen het totale verlof en het overige ziekteverzuim zichtbaar te maken - is op de volgende pagina's het individuele verzuim per bevallen vrouw grafisch weergegeven. Daarbij is de totale groep opgesplitst in drie subgroepen:

In de eerste plaats zijn dit vrouwen die na de bevalling weer zijn gaan werken, en niet binnen 6 maanden na de bevalling uitdienst zijn gegaan (figuur A).

De vrouwen die wel uitdienst zijn gegaan binnen 6 maanden na de bevalling zijn vervolgens opgesplitst in twee groepen:

- diegenen die 6 weken na de bevalling (dus direct aansluitend op het bevallingsverlof) uitdienst zijn gegaan (figuur B);
- vrouwen die uitdienst zijn gegaan in de periode 6 weken tot 6 maanden na de bevalling (figuur C).

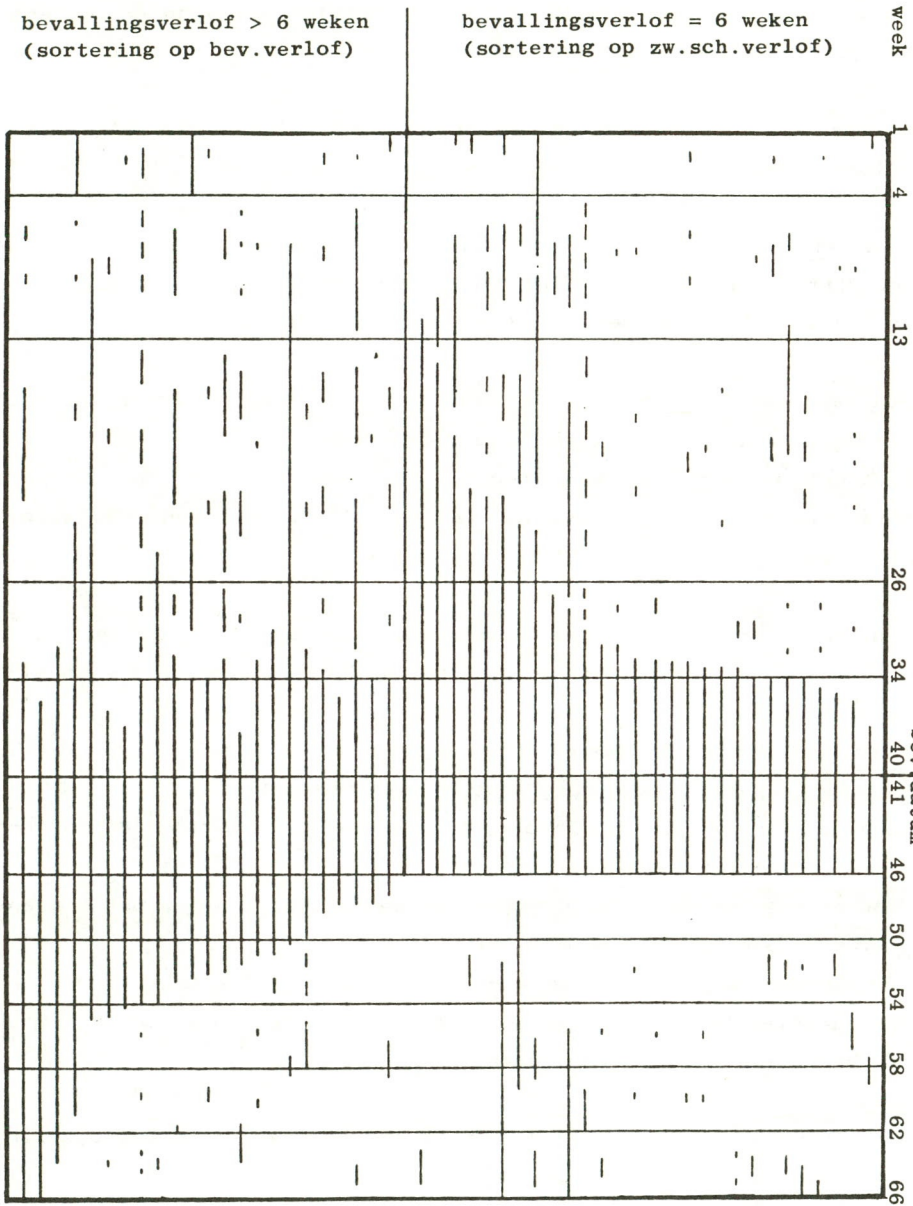
In de figuren zijn 4 vrouwen niet meegenomen: 3 daarvan zijn pas indienst gekomen toen zij al zwanger waren en 1 vrouw die binnen 1 week na de bevalling weer is gaan werken).

Bij de groep indienst gebleven (figuur A) heeft een dubbele sortering plaatsgevonden: allereerst is gesorteerd naar de lengte van het bevallingsverlof. Vervolgens is bij diegenen met een bevallingsverlof van 6 weken gesorteerd naar de lengte van het zwangerschapsverlof.

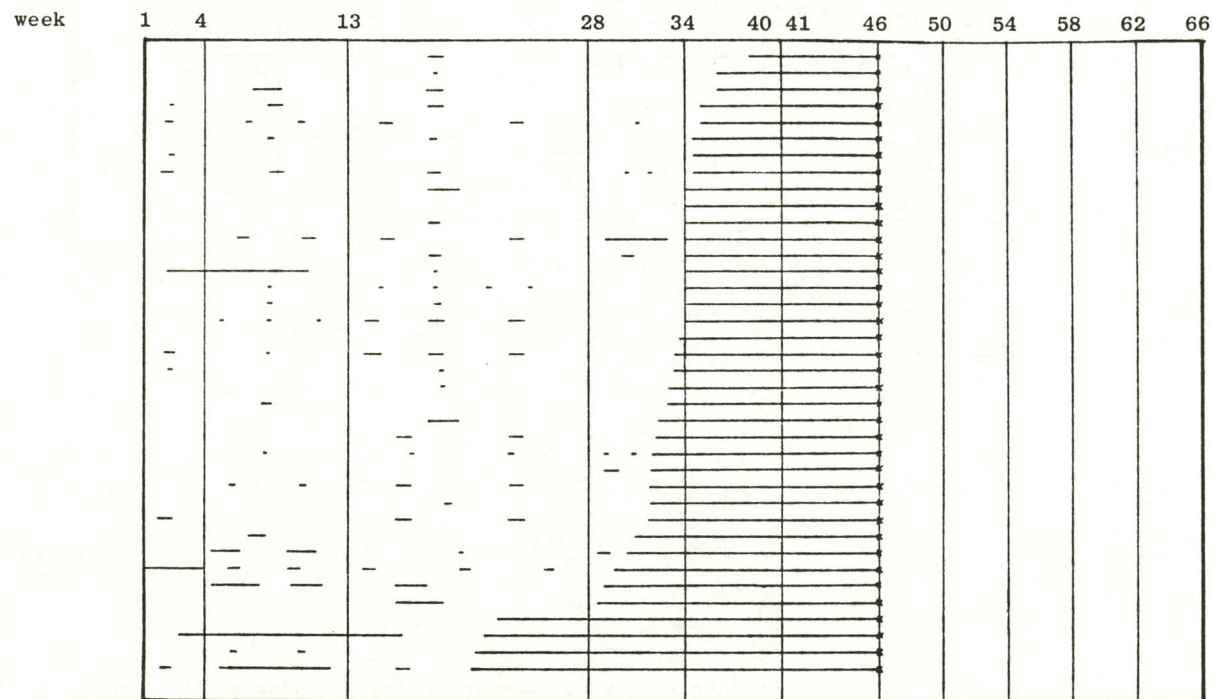
bevallingsverlof > 6 weken
(sortering op bev.verlof)

bevallingsverlof = 6 weken
(sortering op zw.sch.verlof)

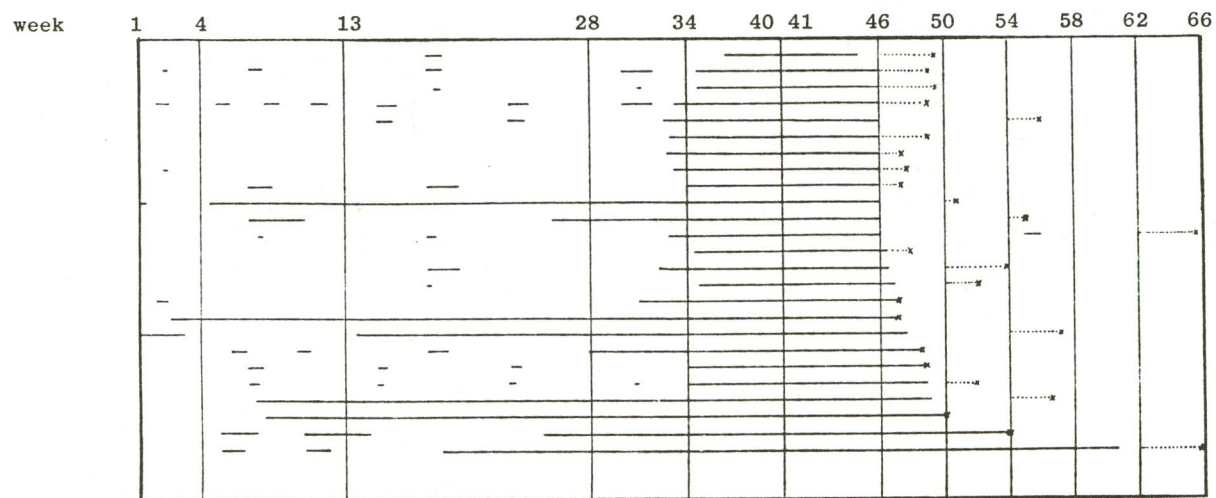
Figuur A Vrouwen die 6 maanden na bevallingsdatum nog in dienst zijn



Figuur B Vrouwen die 6 weken na de bevallingsdatum uit dienst treden



Figuur C Vrouwen die tussen 6 weken en 6 maanden na bevallingsdatum uit dienst treden



Behalve de grafische weergave van het verzuim, zoals in figuur A, zijn voor de vrouwen die niet uitdienst gaan, correlaties berekend tussen de lengte van het zwangerschaps- en het bevallingsverlof en het ziekteverzuimpercentage voor en na de verlofperiodes. De correlaties zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 27 Spearmans rangcorrelaties voor de lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, de totale verlofperiode en het verzuimpercentage voor en na het verlof.

1. Lengte zwangerschapsverlof	1				
2. Lengte bevallingsverlof	-0.21	2			
3. Totale verlofperiode	-	-	3		
4. Verzuim% voor zwangersch.	0.20*	-0.06	0.16	4	
5. Verzuim% na bevallingsverlof	-0.07	-0.08	-0.09	0.23**	5
6. Verzuim% voor en na verlof	0.11	-0.00	0.12	-	-

* : $p < 0.05$, tweezijdig

** : $p < 0.10$, tweezijdig

Tussen de lengte van het zwangerschapsverlof en de lengte van het bevallingsverlof bestaat een zwak negatief verband (r_s : - 0.21), dat wil zeggen dat een kort zwangerschapsverlof iets vaker samengaat met een lang bevallingsverlof en andersom.

Het verzuimpercentage voor het begin van het zwangerschapsverlof is zwak positief gecorreleerd met de lengte van het zwangerschapsverlof (r_s : 0,20), en ook met de totale verlofperiode (r_s : 0,16). Dit houdt in dat vrouwen die tijdens de zwangerschap langdurig danwel frequent verzuimen in het algemeen een iets langere totale verlofperiode hebben, waarschijnlijk doordat met name het zwangerschapsverlof wat langer is.

Het verzuimpercentage na het bevallingsverlof vertoont geen correlatie met de lengte van de verlofperiodes, maar wel een zwak positief verband met het verzuimpercentage voor het zwangerschapsverlof ($r_s : 0,23$). Dit houdt in dat vrouwen die langdurig danwel frequent verzuimen voor aanvang van het zwangerschapsverlof, ook na het bevallingsverlof een iets hoger verzuimpercentage hebben.

Het verzuimpercentage voor en na de verlofperiodes hangt positief samen met de lengte van het zwangerschapsverlof ($r_s : 0,11$) en de lengte van de totale verlofperiode ($r_s : 0,12$).

Figuur B geeft het verzuim weer van de vrouwen die uitdienst gaan na 6 weken. Vergelijking met de vrouwen die niet uitdienst gaan geeft geen significant verschil te zien voor de lengte van het zwangerschapsverlof. Het verzuimpercentage voor het zwangerschapsverlof verschilt evenmin voor beide groepen (getoetst met behulp van de toets van Kruskal-Wallis: een non-parametrische variantie-analyse).

In figuur C is het verzuim van degenen die tussen 6 weken en 6 maanden uit dienst gaan weergegeven. Ook bij deze groep zijn geen verschillen met groep A en B voor wat betreft de lengte van het zwangerschapsverlof en het verzuimpercentage voor aanvang van de verlofperiode

In het algemeen kan uit het voorgaande geconcludeerd worden dat er een zwak negatief verband lijkt te bestaan tussen de lengte van het zwangerschapsverlof en die van het bevallingsverlof. Een verband tussen het ziekteverzuim voor en na de bevalling en de lengte van de verlofperiode wordt door het materiaal niet geïndiceerd.

4.4 De invloed van persoons- en functiekenmerken op de gemiddelde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Evenals in paragraaf 3.5 is een uitsplitsing gemaakt naar een aantal subgroepen, op grond van persoons- en functiekenmerken, teneinde na te gaan wat de invloed is van deze kenmerken op de duur van het verlof. De resultaten zijn getoetst aan de hand van een t-toets. In onderstaande tabel zijn de resultaten van de berekeningen weergegeven.

Tabel 28 De gemiddelde duur van het zwangerschaps-, het bevallingsverlof, en de totale verlofperiode in kalenderdagen naar een aantal persoons- en functiekenmerken

	Gemiddeld zw-verlof	p-waarde (2-zijdig)	Gemiddeld bev. verlof	p-waarde (2-zijdig)	Gemiddelde totale periode	p-waarde (2-zijdig)
part-time	59.1	.035	55.7	.708	114.9	.093
full-time	79.8		53.8		134.3	
beambte	54.4	.000	57.7	.069	112.5	.010
handarbeidster	97.4		49.1		146.5	
niet uitdienst binnen 6 maanden	70.6	.971	63.0	.004	134.3	.161
uitdienst binnen 6 maanden	70.3		47.4		117.7	
26 jaar en jonger	66.1	.360	51.9	.260	118.0	.174
ouder dan 26 jaar	75.1		58.1		134.5	
buitenlanders	127.3	.002	53.8	.877	181.1	.004
Nederlanders	59.6		54.8		114.7	

Bij bestudering van de gemiddelde lengte van het zwangerschapsverlof blijkt er significant verschil te zijn tussen part-time en full-time werkenden, evenals tussen beambten en handarbeidsters. Het verschil tussen Nederlanders en buitenlanders hangt hiermee samen.

Het bevallingsverlof geeft alleen een significant verschil te zien bij wel/niet uitdiensttreders. Dit wordt veroorzaakt doordat van de uitdiensttreders het grootste deel uitdiensttreedt direct aansluitend op het bevallingsverlof.

Hieruit blijkt dat dezelfde kenmerken die de grootste invloed hebben op het verschil in ziekteverzuim tijdens de zwangerschap (aantal werkuren, personeelsoort en nationaliteit) ook op de lengte van het zwangerschapsverlof een aanzienlijke invloed hebben. De lengte van het bevallingsverlof verschilt niet veel voor de onderscheiden groepen. Ook het ziekteverzuim na het bevallingsverlof bleek bij de onderscheiden groepen nagenoeg gelijk te zijn (zie hoofdstuk 3.5).

5 SAMENVATTING

In opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stichting CCOZ een onderzoek uitgevoerd naar het ziekteverzuim van zwangere en recent bevallen werknemers.

Het onderzoek had als doelstelling een antwoord te krijgen op de vraag in welke mate werknemers als gevolg van hun zwangerschap en bevalling verzuimen, en in welke mate deze cijfers verband houden met de fase van de zwangerschap, de lengte van de verlofperiode na de bevalling, en de kenmerken van hun werk.

Daartoe zijn de gegevens van 119 werknemers geanalyseerd, die in 1984 met zwangerschaps- en/of bevallingsverlof zijn geweest.

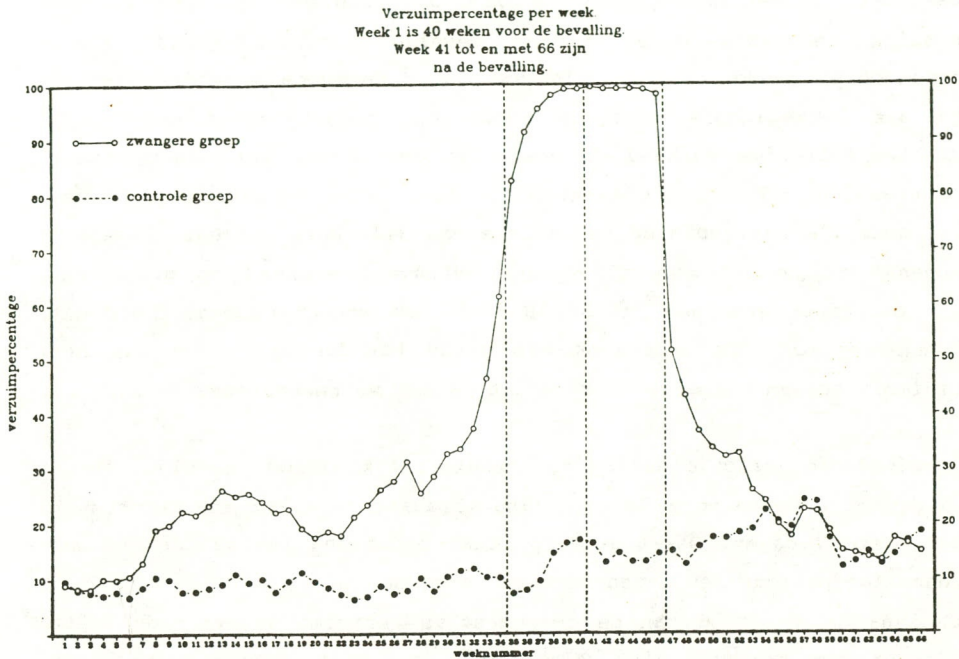
De onderzochte periode omvat de tijdsduur van de zwangerschap (40 weken) tot en met een half jaar (26 weken) na de bevalling. Alle gegevens zijn ontleend aan het ziekteverzuiminformatiesysteem (ZVIS) van de Stichting CCOZ.

Achtereenvolgens wordt besproken het totale ziekteverzuim voor en na de bevalling, en de lengte van de in de praktijk genoten verlof periode voor en na de bevalling.

5.1 Omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim voor en na de bevalling

Om de zuivere invloed van de zwangerschap en de bevalling op het niveau van het ziekteverzuim te kunnen vaststellen, is het ziekteverzuimpercentage per week van de onderzochte groep vergeleken met dat van een controlegroep van vergelijkbare vrouwen die in dezelfde periode niet zwanger zijn geweest. Het resultaat van deze vergelijking is weergegeven in onderstaande figuur.

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.



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 (dwz 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 (dwz een periode van 6 weken na de bevalling) blijft het ziekteverzuim nog enige tijd boven het "normale

niveau". Ongeveer 3 maanden na de bevalling is het ziekteverzuimpercentage van de vrouwen die bevallen zijn, gelijk aan dat van de controlegroep. Op het ziekteverzuimpercentage tijdens de zwangerschap (week 1-40) is een herweging uitgevoerd op basis van gegevens uit een landelijk onderzoek onder recent bevallen vrouwen (CCOZ, 1986, zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid). Hierbij zijn als herwegingsfactoren de verdeling handarbeidster/beambte en part-time/full-time werkend genomen. Het gemiddelde verzuimpercentage na herweging (31.9%), blijkt niet veel af te wijken van het oorspronkelijk vastgestelde percentage van 34%. Deze percentages komen eveneens vrij nauw overeen met het verzuim, berekend op grond van ander onderzoek (Herlaar, 1983). Hieruit kan worden geconcludeerd dat de gegevens uit dit onderzoek een goede benadering vormen van het verzuimniveau van zwangere en recent bevallen werkneemsters.

De individuele verschillen in het verzuim blijken groot te zijn. In de periode tot 6 weken voor de bevalling verzuimt ruim 19% van de vrouwen ten hoogste 7 dagen. Daartegenover staat dat bijna 15% van de vrouwen in dezelfde periode 140 dagen of meer verzuimt.

Tot bijna de 7e maand van de zwangerschap verzuimt ongeveer de helft van de vrouwen helemaal niet of min of meer 'normaal', dwz overeenkomstig het verzuimpercentage van alle vrouwen in het ZVIS. Ook in de laatste 6 weken van het zwangerschapsverlof verzuimt eenderde van de vrouwen nog steeds min of meer 'normaal' of zelfs in het geheel niet. Een en ander geeft aan dat de hoogte van het gemiddelde verzuimpercentage van zwangere werkneemsters sterk wordt bepaald door een betrekkelijk kleine groep vrouwen die veel of langdurig verzuimen. Van het totaal aantal verzuimdagen voorafgaande aan de officiële periode zwangerschapsverlof, komt 84% van deze dagen voor rekening van nog geen 40% van het totaal aantal zwangere werkneemsters.

In de periode na het officiële bevallingsverlof tot een half jaar na de bevalling (week 46-66) verzuimt bijna 27% van de vrouwen die in dienst blijven, ten hoogste 7 dagen. Bijna 9% verzuimt in deze periode 85 dagen of meer. Van het totaal aantal verzuimdagen in deze periode blijkt het grootste deel (71.8%) te worden veroorzaakt door nog geen eenderde van de recent bevallen werkneemsters (30.4%).

Het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap blijkt 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 onderstaande tabel.

Gemiddeld verzuimpercentage per fase van zwangerschap, onderscheiden naar personeelsoort en part-time/full-time werkend

Periode in weken	Beambten		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 beambten het aantal werkuren per week nauwelijks een rol speelt. Bij handarbeidsters is het verschil tussen part-time en full-time werkenden daarentegen zeer aanzienlijk. Geen verband kon 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 uitdiensttreedt.

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

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat het ziekteverzuim van zwangere werkneemsters gemiddeld weliswaar ca. 15% hoger is dan normaal, maar dat het hier duidelijk een gemiddelde betreft. De verschillen in deze blijken namelijk 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 7e 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: zwangere werkneemsters betekenen niet zonder meer een aanzienlijke stijging in het ziekteverzuim. Dit geldt evenzeer voor werkende jonge moeders. Ongeveer 3 maanden na de bevalling is het verzuimpercentage van deze vrouwen op het normale niveau teruggekeerd.

5.2 De lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

De gemiddelde duur van de verzuimde periode rond de bevalling blijkt aanzienlijk langer te zijn dan de hiervoor officieel vastgestelde duur van 2 x 6 weken (zwangerschaps- en bevallingsverlof). Zeven op de tien vrouwen hebben een langere verlofperiode dan 12 weken. Wanneer de aaneengesloten periode verzuim voor en na de bevallingsdatum afzonderlijk in beschouwing wordt genomen, dan blijkt het volgende;

a. De duur van het in de praktijk genoten zwangerschapsverlof

De duur van het aaneengesloten verzuim voor de bevalling bedraagt gemiddeld 10.1 weken. Ruim 60% van de zwangere werknemers heeft een langer zwangerschapsverlof dan 6 weken. Evenals bij het ziekteverzuimpercentage tijdens de zwangerschap, blijkt ook de lengte van het zwangerschapsverlof verband te houden met het soort werk dat men verricht en het aantal werkuren per week. Beambten hebben een verzuimperiode voor de bevalling van gemiddeld 54.4 dagen (ca. 8 weken); voor handarbeidsters is dit gemiddeld 97.4 dagen (ca. 14 weken). Onderscheiden naar het aantal werkuren per week, blijken degenen met een part-time dienstverband gemiddeld 59.1 dagen (ca. 8,5 weken) voor de bevalling te stoppen met werken. Vrouwen die full-time werken gaan gemiddeld 79.8 dagen (ca. 11,5 weken) voor de bevalling met zwangerschapsverlof.

b. De duur van het in de praktijk genoten bevallingsverlof

Na de bevalling is de duur van het aaneengesloten verzuim gemiddeld 7.8 weken, inclusief degenen die na 6 weken uitdiensttreden. Wanneer deze laatste groep buiten beschouwing wordt gelaten, is de lengte van het verlof gemiddeld 8.6 weken. Voor de lengte van het bevallingsverlof is alleen een relatie aangetoond met de variabele "wel of niet uit dienst binnen 6 maanden na de bevalling". Dit moet echter worden toegeschreven aan de vrouwen die direct na afloop van het officiële bevallingsverlof (6 weken) hun dienstverband beëindigen.

Van de vrouwen die in dienst blijven, heeft 46% een langer bevallingsverlof dan 6 weken. Aangezien de verzuimcijfers in het ZVIS alleen betrekking hebben op verzuim wegens ziekte, betekent dit dat 46% van de recent bevallen werknemers 6 weken na de bevalling nog arbeidsongeschikt is. Na 7 weken is 43% nog arbeidsongeschikt, na 8 weken 34%

en na 10 weken is 30% van de recent bevallen werkneemsters nog niet arbeidsgeschikt verklaard.

Samenvattend kan worden gesteld dat in de praktijk voor een groot aantal vrouwen niet alleen een bevallingsverlof van 6 weken om medische redenen te kort blijkt te zijn, maar evenzo een zwangerschapsverlofperiode van 6 weken. Weliswaar kan een langer zwangerschapsverlof in dit geval ook veroorzaakt zijn omdat de bevalling later heeft plaatsgevonden dan aanvankelijk was voorzien, maar bij een zwangerschapsverlof van 8 weken of langer zal dit nauwelijks meer als de hoofdoorzaak kunnen worden aangemerkt. Een dergelijke verzuimperiode voor de bevalling, blijkt dan voor 44% van de vrouwen in de praktijk nodig te zijn. Hoewel deze langere periode verband houdt met het soort werk dat men verricht en het aantal uren dat men per week werkt, geeft het percentage aan dat het een relatief grote groep van het totaal aantal zwangere werkneemsters betreft.

De beleidsvoornemens inzake de verlofperiode rond de bevalling gaan op dit moment vooral uit naar mogelijkheden voor de vrouwen om een langere periode bevallingsverlof te kunnen opnemen. Niet alleen uit dit onderzoek, maar ook uit de landelijke enquête onder een representatieve groep werkende jonge moeders in Nederland, blijkt hieraan sterk behoefte. Landelijk heeft 58% van de recent bevallen werkneemsters in loondienst, een langere verlofperiode na de bevalling genomen dan de officiële 6 weken. (Zie Bijlage 8). Bij dit laatste onderzoek is echter de totale verlofperiode na de bevalling in kaart gebracht; dus inclusief eventueel opgenomen vakantiedagen of onbetaalde verlofdagen aansluitend aan het officiële bevallingsverlof. Uit de mondelinge interviews onder een deel van deze vrouwen blijkt dat deze individuele oplossingen voor verlenging van de verlofperiode na de bevalling, veelal worden genomen omdat men de officiële verlofperiode als te kort ervaart. Men is niet meer "ziek", maar voelt zich desalniettemin na 6 weken lichamelijk en geestelijk nog niet fit genoeg om het werk weer te hervatten.

Een van de beleidsvoornemens om een langere verlofperiode na de bevalling mogelijk te maken, is de mogelijkheid van flexibilisering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hiermee wordt bedoeld het scheppen van een keuzemogelijkheid voor de vrouw het zwangerschapsverlof voor

minder dan de toegestane duur op te nemen en de resterende tijd te voegen bij het bevallingsverlof. De vraag die hierbij dient te worden gesteld is of deze keuzemogelijkheid in de praktijk voor de betrokken vrouwen ook aanwezig zal zijn. Dit is immers alleen mogelijk indien men lichamelijk in staat is om voor de bevalling langer te blijven doorwerken.

De gegevens uit dit onderzoek laten zien dat minimaal 44% van de zwangere werkneemsters niet in staat was geweest om voor de bevalling langer te blijven doorwerken; nl. degenen met een zwangerschapsverlofperiode van 8 weken of langer waarvan in het voorgaande is opgemerkt dat dit voornamelijk op medische gronden noodzakelijk zal zijn geweest. Ook onder degenen die een zwangerschapsverlof van 6 of 7 weken hebben gehad, zullen zich ongetwijfeld vrouwen bevinden die niet in staat zouden zijn geweest om langer te blijven werken. Dit betekent dat van de mogelijkheid tot flexibilisering van het zwangerschapsverlof in de praktijk door een groot aantal vrouwen geen gebruik zal kunnen worden gemaakt, hetgeen inhoudt dat door hen officieel geen langer bevallingsverlof zal kunnen worden opgenomen.

Gezien het grote aantal vrouwen dat in de praktijk een langer bevallingsverlof dan 6 weken nodig blijkt te hebben, lijkt daarom een verlenging van het bevallingsverlof, en daarmee ook van de totale verlofperiode rond de bevalling, een maatregel die meer van nut en doeltreffender zal zijn voor de gehele populatie recent bevallen werkneemsters.

Gelet op de verlofperiode die men nodig blijkt te hebben om na de bevalling het werk weer te kunnen hervatten, lijkt een verlenging van het bevallingsverlof naar 8 à 10 weken, in deze het meest gewenst.

LITERATUUR

Amstel. R.J. van, D.E. Lenshoek, en H.J. Kruidenier
 Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid.
 Amsterdam, Stichting CCOZ, juni 1986

Centraal Bureau voor de Statistiek
 Arbeidskrachtentelling 1981.
 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1985.

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

✕ Maan-Faber, M.L., A.M. Jacobi en H.Y. Buys
 Faciliteiten voor zwangere werkneemsters.
 Rijksuniversiteit Leiden, 1983.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
 Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. Regelingen in CAO's inzake
 zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en gelegenheid geven tot
 borstvoeding; (intern rapport).
 's-Gravenhage, april 1984.

Oudijk, C.
 Sociale atlas van de vrouw
 Sociaal en Cultureel Planbureau, 's-Gravenhage 1983.

Paoli, Ch.
 Women workers and maternity: some examples from Western Europe.
 International Labour Review, Vol. 121, no 1, jan-feb. 1982.

Sociaal Economische Raad
 Advies Arbeidsbescherming vrouwelijke werknemers.
 's-Gravenhage, januari 1980.

Valentin, H. e.a.
 Arbeidsmedizin, Georg Thieme Verlag, Stuttgart, 1979.

BIJLAGEN

- Bijlage 1 Het ziekteverzuiminformatiesysteem van de CCOZ (ZVIS)
- Bijlage 2 Regelingen op het gebied van zwangerschap en bevalling van vrouwelijke werknemers, in het buitenland
- Bijlage 3 De onderzoekgroep naar maand en jaar van de bevalling
- Bijlage 4 Degenen die uitdiensttreden naar tijdstip van uitdiensttreding, en naar leeftijd
- Bijlage 5 Verzuimpercentages tijdens de zwangerschap en post-natale periode, onderscheiden naar weken voor de totale groep
- Bijlage 6 Verzuimpercentages tijdens de zwangerschap en post-natale periode, onderscheiden naar weken en naar persoons- en functiekenmerken
- Bijlage 7 Verzuimpercentages onderscheiden naar weken, voor de onderzochte groep en controlegroep
- Bijlage 8 De lengte van de genoten verlofperiode na de bevalling van werkende jonge moeders in Nederland.

1 Functies

De Stichting CCOZ onderhoudt een ziekteverzuiminformatiesysteem dat drie functies vervult:

- het fungeert als informatiesysteem voor deelnemende arbeidsorganisaties;
- het vormt een archief waaraan gegevens voor wetenschappelijk onderzoek worden ontleend;
- het is in aanleg een landelijk peilstation met betrekking tot ziekteverzuim en andere sociale indicatoren, zoals WAO-toetreding en verloop.

2 Methodiek

Het ZVIS kent twee gescheiden stromen van gegevens aan de invoerzijde:

1. Persoons- en functiekenmerken:

Van alle werknemers van de deelnemende arbeidsorganisaties worden persoons- en functiekenmerken verzameld. Bij de aanvang van de registratie worden alle kenmerken per persoon ingevoerd; vervolgens worden alle latere mutaties op deze kenmerken in de tijd bijgehouden.

Een volledige lijst van de geregistreerde kenmerken is te vinden in paragraaf 6 van deze bijlage.

2. Ziek- en herstelmeldingen:

Vanaf de aanvang der registratie worden van elke bovengenoemde werknemer de data van ziek- en herstelmelding geregistreerd. Alle gegevens worden, op individueel niveau, continu opgeslagen in opeenvolgende functionele bestanden. Dankzij deze werkwijze kan zowel de actuele stand van zaken worden beschreven, als alle gebeurtenissen die aan dit tijdstip zijn voorafgegaan. De opslagmethodiek leent zich, met andere woorden, voor een longitudinale benadering. Dit longitudinale aspect, gecombineerd met de individuele grondslag waarop de gegevens zijn opgeslagen, bepaalt het unieke karakter van het ZVIS.

3 Informatiesysteem voor arbeidsorganisaties

Periodiek wordt aan arbeidsorganisaties die deelnemen aan het ZVIS een cijfermatig overzicht verstrekt van het ziekteverzuim. Hierbij zijn drie soorten van rapportage te onderscheiden:

- a. Een maandelijks of 4-wekelijks bedrijfsspecifiek overzicht, waarin het verzuim wordt beschreven van enkele categorieën werknemers naar de "standaard" verzuimgrootheden (verzuimpercentage, gemiddelde duur en meldingsfrequentie). Over welke categorieën werknemers wordt gerapporteerd is grotendeels ter beoordeling van de arbeidsorganisatie zelf.
- b. Een kwartaaloverzicht, waarmee de mogelijkheid geboden wordt van vergelijking van het eigen verzuim met:
 - het verzuim binnen de bedrijfstak
 - het verzuim in hetzelfde kwartaal van het vorige jaar.

Bovendien bevat dit overzicht een specificatie van het kortdurend verzuim.

- c. Een jaaroverzicht, dat geheel naar de wensen van de gebruiker wordt samengesteld. De rapportage bevat, naast de standaard verzuimgrootheden, ook een opsplitsing naar meldingsfrequentie en verzuimpercentage van het kort- en langdurend verzuim. Het overzicht is derhalve bij uitstek geschikt voor een nadere analyse van het eigen verzuim. Verder kan het gebruikt worden voor het sociaal jaarverslag en/of ter voldoening aan de verslagplicht in het kader van de ARBO-wet.

4 Archief voor wetenschappelijk onderzoek

In het ZVIS zijn thans gegevens beschikbaar vanaf 1974. De ontwikkelde programmatuur maakt het mogelijk om door middel van eenvoudige specificatie een grote verscheidenheid aan tabellen, overzichten en deelbestanden te produceren. Hierdoor zijn de gegevens gemakkelijk benaderbaar voor onderzoeksdoeleinden, waarbij zeer strikte condities gesteld worden ten aanzien van de bescherming van de privacy van personen en bedrijven.

Door de CCOZ zijn verschillende analyses uitgevoerd met behulp van de

gegevens verzameld in het ZVIS. Enkele voorbeelden zijn:

- persoons- en functiekenmerken van WAO-toetreders
- ziekteverzuim en verloop
- deeltijdarbeid en ziekteverzuim
- weekpatronen in het ziekteverzuim

Ook aan de onderzoekers buiten de CCOZ kan, onder bepaalde condities, materiaal van of uit het ZVIS ter beschikking worden gesteld.

5 Geregistreeerde persoons- en functiekenmerken

In het ZVIS worden de volgende persoons- en functiekenmerken geregistreerd (achter de naam is waar mogelijk het aantal categorieën aangegeven):

- geboortedatum
- indienstdatum
- uitdienstdatum
- uitdienstcode (6)
- geslacht (2)
- burgerlijke staat (3)
- nationaliteit (3)
- opleiding (algemeen onderwijs) (6)
- opleiding (vakonderwijs) (5)
- woonplaatscode
- afdelingscode
- soort dienst (8)
- aantal werkdagen (5)
- aantal werkuren
- personeelscategorie (2)
- leidinggevend niveau (4)
- CAO-, functie- of schaalgroep
- WAO-uitkeringspercentage (8)

De stichting CCOZ werkt aan een gerichte uitbreiding van het aantal deelnemende arbeidsorganisaties. Per 1 juli 1984 telde het ZVIS 85 steekproef eenheden. Ten tijde van het gereed komen van dit rapport (juni 1986) bedraagt het aantal steekproef eenheden 170. Gestreeft wordt naar een uitbreiding tot c.v.a. 200 en wel zodanig dat een panel wordt verkregen dat representatief kan worden geacht voor arbeidsorganisaties met een personeelssterkte vanaf 50 in een groot aantal bedrijfstakken in Nederland. Met dit panel zal een gedetailleerd beeld van de aard en de ontwikkeling van het landelijk verzuim kunnen worden gegeven. Zo zal het mogelijk zijn het ziekteverzuim en andere sociale indicatoren, afgezet tegen bedrijfs-persoons- en functiekenmerken periodiek te rapporteren alsmede de ontwikkeling daarin (Thermometer functie).

Het feit dat nog niet gesproken kan worden van een representatief bestand en het gegeven dat de jaarlijkse publicatie een niet onbelangrijke produktietijd vergt was aanleiding om de peilstationsfunctie ook te realiseren door gebruik te maken van aanvullende gegevens op bedrijfsniveau ontleend aan de registratiesystemen van derden (zoals het GAK, het Sociaal Fonds Bouw en anderen). Hierdoor zal het op korte termijn mogelijk zijn om in een kwartaalpublicatie recente ontwikkelingen in kaart te brengen.

De eerste kwartaalpublicaties over 1985 zijn momenteel in een vergevorderd stadium.

BIJLAGE 2

REGELINGEN MET BETREKKING TOT ZWANGERSCHAP EN BEVALLING IN HET BUITENLAND

In een aantal Europese landen bestaan regelingen voor zwangerschap en bevalling die beduidend gunstiger zijn voor jonge moeders dan de regelingen in Nederland. In vergelijking met Nederland zijn er in een aantal andere Westeuropese landen meer moeders die werken. In West-Duitsland en Frankrijk bijvoorbeeld wordt geschat dat meer dan de helft van de nieuwgeborenen een moeder heeft die werkt (Paoli, 1982).

Ten aanzien van het soort regelingen, zijn er twee soorten te onderscheiden: maatregelen ter bescherming van de zwangere vrouw (en daarmee het ongeboren kind) tijdens het werk, en regelingen die voorzien in een uitkering tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Maatregelen van de eerste soort vallen onder de arbeidswet; het tweede soort regelingen valt onder de sociale zekerheid.

In een aantal landen gelden regelingen voor zwangere vrouwen ten aanzien van de aard van het werk dat zij verrichten.

In West-Duitsland is het verboden zwangere vrouwen fysiek zwaar werk te laten verrichten, alsmede werk waarbij zij zijn blootgesteld aan de effecten van gevaarlijke stoffen of straling, stof, gassen, dampen, hitte, kou, vocht, trillingen of lawaai, lopende band- of stukwerk. Verder moet de werkgever het werk organiseren en de werkplaats uitrusten, zodanig dat er rekening gehouden wordt met de voorzorgen en beschermende maatregelen voor zwangere vrouwen (Valentin, 1979).

In Oostenrijk gelden soortgelijke bepalingen, evenals in België, Italië, Frankrijk (Paoli, 1982).

In een aantal landen bestaat tevens de mogelijkheid, wanneer aangepast werk niet voorhanden is, een beroep te doen op een ziekengelduitkering, met compensatie voor gederfde inkomsten.

Verder is er in een groot aantal landen een verbod op nachtarbeid door zwangere vrouwen, alsmede een beperking van het aantal uren dat gewerkt mag worden door zwangere vrouwen/jonge moeders (met name een verbod op het maken van overuren).

Overzicht van de wettelijke duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in een aantal Europese landen

Land	Totale duur van het verlof	prenataal	postnataal	uitbreiding/verlenging
België	14 weken	6 weken	8 weken	-
Denemarken	18 weken	4 weken	14 weken	-
Finland	max. 258 werkdagen	24 dagen	min. 6 weken max. 234 dagen	-
Frankrijk	a) 16 weken voor 1e/2e kind b) 26 weken 3e of later kind	a) 6 weken b) 8-10 weken (naar keuze)	a) 10 weken b) 16-18 weken	bij ziekte: 2 weken voor + 4 weken na de bevalling extra; bij bevalling van een meerling: 4 weken extra na de bevalling verlenging in geval van ziekte van zwangerschap, baring en kraambed
Griekenland	12 weken	6 weken	6 weken	-
Groot-Brittannië	18 weken	max. 11 weken	7 weken	-
Ierland	min. 14 weken	min. 4 weken	min. 10 weken	na bevalling: 4 weken extra ver- lof op verzoek
Italië	5 maanden	2 maanden	3 maanden	1 maand, wanneer men zwaar werk heeft. Voor bevalling
Luxemburg	16 weken	8 weken	8 weken	4 weken bij vroeggeboorte of meerling
Nederland	12 weken	6 weken	6 weken	-
Noorwegen	108 dagen (18 weken)	tot 12 weken	min. 6 weken	-
Oostenrijk	16 weken	8 weken	8 weken	4 weken bij vroeggeboorte, meer- ling of keizersnede
Spanje	14 weken	6 weken	8 weken	-
West-Duitsland	14 weken	6 weken	8 weken	4 weken bij meerling of vroegge- boorte; 4 maanden op verzoek
Zweden	max. 360 dagen	max. 60 dagen	min. 6 weken	-
Zwitersland	8 weken	-	8 weken	-

(overgenomen uit Paoli, 1982)

In onderstaand overzicht is de duur van het zwangerschaps- /bevallingsverlof voor verschillende Europese landen (inclusief Nederland) aangegeven.

In een aantal landen is met name het bevallingsverlof (gedeeltelijk) verplicht; in sommige landen geldt dit ook voor het zwangerschapsverlof. De uitkering die wordt verstrekt, loopt doorgaans over de gehele verlofperiode en de eventuele verlenging. Doorgaans wordt de uitkering verstrekt in het kader van het sociaal verzekeringsstelsel, en komt op die wijze niet ten laste van de werkgever. Soms betaalt de werkgever een aanvulling op de uitkering. De uitkering is vaak wel afhankelijk van een bepaalde periode die men voorafgaand aan de bevalling gewerkt moet hebben, of bijgedragen aan het sociaal verzekeringsstelsel. Dit varieert sterk van land tot land. In Nederland moet men vanaf tenminste 6 maanden voor de bevalling gewerkt hebben.

Verder bestaan er per land tamelijk grote verschillen in de hoogte van de uitkering.

Hoewel Nederland qua verlofperiode ongunstig afsteekt bij de meeste andere landen, is de hoogte van de uitkering hoger dan in een aantal andere landen, nl. 100%.

De uitkering bij verlenging van het (bevallings)verlof is meestal lager. In West-Duitsland krijgt een vrouw bijvoorbeeld 100% uitgekeerd tijdens het verlof; bij verlenging van het verlof geldt een maximum-uitkering van DM 750,-- per maand.

Ook bij ziekten van zwangerschap, baring en kraambed is de uitkering in een aantal landen lager (bijvoorbeeld België 60%, Frankrijk 50%).

Ouderschapsverlof

Na het officiële bevallingsverlof bestaat in een aantal landen de mogelijkheid tot het opnemen van (meestal onbetaald) ouderschapsverlof. Na dit verlof kan de vrouw weer terugkomen in haar oude baan. Soms wordt tijdens dit ouderschapsverlof een uitkering verstrekt.

De duur van het ouderschapsverlof verschilt sterk van land tot land. Soms is het alleen voor de moeder mogelijk om gebruik te maken van een ouderschapsverlofregeling, soms kan de vader hier ook gebruik van maken (zie onderstaand overzicht).

Regelingen met betrekking tot ouderschapsverlof

Land	Duur verlof	Uitkering	Wie kan het verlof opnemen
Groot-Brittannië	29 weken	onbetaald	moeder
Oostenrijk	1 jaar	onbetaald	moeder
Spanje	3 jaar	onbetaald	vader of moeder
Italië	6 maanden	30%	moeder
Luxemburg	1 jaar	onbetaald	"
België	1 jaar (niet wet- telijk, maar in CAO's geregeld)	onbetaald	"
Zweden	360 dagen: 180 dagen voor het kind 270 dagen is, 180 dagen voor het kind 8 jaar is; ook bij adoptie van een kind; ook mogelijk is 1,5 jaar onbetaald	wel uitkering	vader of moeder
Finland	1 jaar	onbetaald	vader/moeder
Noorwegen	1 jaar	"	" "
Frankrijk	2 jaar	onbetaald	vader/moeder

In Nederland is een dergelijke regeling niet opgenomen in de wet. Wel kan er een ouderschapsverlofregeling zijn opgenomen in CAO's.

BIJLAGE 3

DE ONDERZOCHE GROEP NAAR MAAND EN JAAR VAN DE BEVALLING

Maand/jaar	(abs.)	(%)
November 1983	2	1.7
December 1983	6	5.0
Januari 1984	5	4.2
Februari 1984	5	4.2
Maart 1984	5	4.2
April 1984	9	7.6
Mei 1984	8	6.7
Juni 1984	6	5.0
Juli 1984	8	6.7
Augustus 1984	9	7.6
September 1984	12	10.1
Oktober 1984	11	9.2
November 1984	15	12.6
December 1984	6	5.0
Januari 1985	7	5.9
Februari 1985	5	4.2
Totaal	119	100.0

BIJLAGE 4a

Aantal vrouwen dat uitdiensttreedt binnen een half jaar na de bevalling naar tijdstip van uitdiensttreden (afgerond op hele weken)

Aantal weken na de bevalling	(abs.)	(%)
6	37	58.7
7	4	6.3
8	4	6.3
9	4	6.3
10	4	6.3
11	1	1.6
12	1	1.6
14	2	3.2
15	2	3.2
16	1	1.6
17	1	1.6
26	2	3.2
	63	100.0

Bijlage 4b

Aantal vrouwen dat na de bevalling uitdienststreedt naar leeftijd en uitdienstreden

Uitdienst- reden	Leeftijdscategorie					totaal
	Jonger dan 20 jaar	20-25 jaar	25-30 jaar	30-35 jaar	35 jaar en ouder	
Neemt ontslag	0	18	25	5	3	51
Krijgt ontslag	0	3	2	0	0	5
Andere reden	0	2	4	1	0	7
Totaal uitdienst	0	23	31	6	3	63
Niet uitdienst	2	16	22	14	2	56

BIJLAGE 5

V% PER WEEK VOOR DE TOTALE GROEP ZWANGERE VROUWEN

Week	V%	Aantal	Week	V%	Aantal
1	9.0	116	41	99.5	
2	8.4		42	99.2	
3	8.3	9.0	43	99.2	
4	10.1		44	99.2	
5	10.0		45	99.0	
6	10.6		46	98.2	115
7	13.1	117	47	51.6	80
8	19.1		48	43.4	77
9	19.9		49	37.0	73
10	22.3		50	33.8	68
11	21.7	18.5	51	32.3	66
12	23.4		52	32.8	64
13	26.3		53	26.1	64
14	25.2		54	24.9	62
15	25.6		55	19.9	61
16	24.2		56	17.7	59
17	22.2		57	22.5	59
18	22.8		58	22.2	58
19	19.3		59	18.7	58
20	17.6	23.3	60	15.0	58
21	18.7		61	14.5	58
22	18.0		62	13.8	58
23	21.3	118	63	13.3	58
24	23.5		64	17.2	58
25	26.3		65	13.3	58
26	27.9		66	14.8	56
27	31.4				
28	25.7				
29	28.7				
30	32.8				
31	33.7	40.1			
32	37.4				
33	46.5				
34	61.5	119			
35	82.6				
36	91.4				
37	95.6				
38	98.1	94.4			
39	99.2				
40	99.2				

Bijlage 6a
V% per week naar personeelsoort

Week	Beambten	n	Hand- arbeidsters	n	Signifi- cantie
1	3.7	70	18.3	43	*
2	4.9		14.6		*
3	5.5		13.3		
4	8.2		14.0		
5	7.3		15.0		
6	6.1		18.1		*
7	7.6	71	22.9	43	*
8	14.1		28.6		
9	16.1		27.6		
10	16.1		31.9		*
11	14.7		31.9		*
12	14.1		36.5		*
13	14.5		42.9		*
14	17.7		37.2		*
15	19.1		38.2		*
16	15.1		39.5		*
17	11.5		39.2		*
18	14.7		35.5		*
19	13.7		27.6		
20	11.3		26.6		*
21	9.7		31.9		*
22	10.1		29.9		*
23	12.1	71	35.4	44	*
24	12.7		42.5		*
25	13.9		48.1		*
26	16.1		48.7		*
27	21.1		50.0		*
28	14.1		46.1		*
29	15.5		50.0		*
30	19.3		54.5		*
31	16.9		60.7		*
32	20.5		63.0		*
33	33.6		66.2		*
34	50.8	72	78.6	44	*
35	76.8		91.6		*
36	89.5		93.8		
37	94.0		97.7		
38	96.8		100.0		
39	98.6		100.0		
40	98.6		100.0		

Bijlage 6a, vervolg

Week	Beambten	n	Hand- arbeiders	n	Signifi- cantie
41	100.0	72	98.7	44	
42	100.0		97.7		
43	100.0		97.7		
44	100.0		97.7		
45	99.8		97.7		
46	98.4	70	97.6	42	
47	58.4	47	38.2	31	*
48	47.5	46	33.0	29	
49	41.2	44	28.1	28	
50	37.5	40	25.9	27	
51	33.9	40	26.9	25	
52	36.5	38	24.6	25	
53	28.9	38	20.0	25	
54	26.2	36	22.3	25	
55	23.3	35	16.0	25	
56	19.5	33	16.0	25	
57	22.1	33	24.0	25	
58	25.1	33	19.0	24	
59	19.5	33	18.5	24	
60	20.3	33	8.3	24	
61	18.2	33	10.1	24	
62	15.6	33	11.3	24	
63	14.7	33	10.7	24	
64	20.8	33	13.1	24	
65	16.5	33	16.7	24	
66	14.3	32	16.1	23	

* $p < .05$, eenzijdig

Bijlage 6b

V% per week naar full-time of part-time werkend

Week	Part-time	Abs.	Full-time	Abs.	Signifi- cantie
1	4.9	52	12.3	64	
2	4.9		11.2		
3	3.6		12.1		
4	5.5		13.8		*
5	4.7		14.3		
6	6.6		13.8		
7	6.2	53	18.8	64	*
8	10.2		26.3		*
9	10.0		28.1		*
10	13.7		29.5		*
11	16.7		25.9		
12	23.7		23.2		
13	24.0		28.1		
14	19.7		29.7		
15	21.8		28.8		
16	21.8		26.1		
17	13.7		29.2		
18	15.4		29.0		*
19	14.3		23.4		
20	14.0		20.5		
21	13.2		23.2		
22	10.5		24.1		*
23	17.8	53	24.2	65	
24	16.7		29.0		
25	15.9		34.7		*
26	17.0		36.7		*
27	19.9		40.7		*
28	16.4		33.2		*
29	19.1		36.5		*
30	24.0		40.0		*
31	25.9		40.0		*
32	28.3		44.8		*
33	41.8		50.3		
34	57.1	54	65.1	65	
35	80.4		84.4		
36	88.6		93.6		
37	95.5		95.6		
38	96.8		99.1		
39	98.1		100.0		
40	98.1		100.0		

* $p < .05$, eenzijdig

Bijlage 6b, vervolg

Week	Part-time	Abs.	Full-time	Abs.	Signifi- cantie
41	100.0	54	99.1	65	
42	100.0		98.5		
43	100.0		98.5		
44	100.0		98.5		
45	99.7		98.5		
46	97.8	53	98.4	62	
47	53.8	38	49.7	42	
48	44.0	36	42.9	41	
49	35.5	33	38.2	40	
50	33.3	30	34.2	38	
51	26.1	29	47.9	37	
52	29.1	29	35.9	35	
53	23.2	29	28.6	35	
54	18.5	27	28.6	35	
55	16.5	26	22.4	35	
56	13.7	25	20.6	34	
57	20.0	25	24.4	34	
58	21.1	25	22.9	33	
59	13.7	25	22.5	33	
60	12.0	25	17.3	33	
61	12.0	25	16.5	33	
62	8.6	25	17.7	33	
63	8.0	25	17.3	33	
64	13.1	25	20.3	33	
65	14.9	25	17.3	33	
66	11.3	24	17.4	32	

Bijlage 6c V% per week naar personeelsoort en full-time/part-time

Week	Beambten		Handarbeidsters	
	part-time (n = 38)	fulltime (n = 34)	part-time (n = 13)	full-time (n = 31)
1	4.0	3.4	8.8	22.4
2	5.6	4.2	4.4	19.0
3	5.2	5.9	0	39.0
4	5.6	10.9	6.6	17.2
5	4.0	10.9	7.7	18.1
6	2.8	9.7	18.7	18.6
7	3.5	12.2	15.4	26.2
8	9.3	19.3	15.4	34.3
9	11.6	21.0	7.7	36.2
10	10.0	22.7	19.8	37.1
11	12.7	16.8	22.0	36.2
12	16.6	11.3	36.3	37.7
13	17.4	11.3	33.0	47.1
14	17.4	18.1	24.2	42.9
15	22.8	15.1	24.2	44.3
16	18.1	11.8	33.0	42.4
17	11.6	11.3	15.4	49.5
18	13.9	15.5	15.4	44.3
19	12.4	15.1	15.4	32.9
20	11.2	11.3	16.5	31.0
21	10.0	9.2	15.4	39.0
22	9.7	10.5	7.7	39.5
23	13.9	10.1	25.3	39.6
24	14.3	10.9	27.5	48.8
25	12.0	16.0	30.8	55.3
26	14.7	17.6	27.5	57.6
27	18.1	24.4	29.7	58.5
28	14.3	13.9	26.4	54.4
29	14.3	16.8	30.8	58.1
30	18.5	20.2	37.4	61.8
31	17.4	16.4	48.4	65.9
32	19.3	21.8	46.2	70.0
33	37.1	29.8	50.5	72.8
34	51.5	50.0	71.4	81.6
35	74.4	79.4	95.6	89.9
36	86.5	92.9	92.3	94.5
37	93.6	94.5	100.0	96.8
38	95.5	98.3	100.0	100.0
39	97.4	100.0	100.0	100.0
40	100.0	100.0	100.0	98.2

Bijlage 6c, vervolg

Week	Beambten		Handarbeiders	
	part-time (n = 38)	fulltime (n = 34)	part-time (n = 13)	full-time (n = 31)
41	100.0	100.0	100.0	98.2
42	100.0	100.0	100.0	96.8
43	100.0	100.0	100.0	96.8
44	100.0	100.0	100.0	96.8
45	99.6	100.0	100.0	96.8
46	97.0	100.0	100.0	96.7
47	53.1	66.2	44.6	36.0
48	40.2	57.9	42.9	29.9
49	35.4	48.9	26.5	28.6
50	34.8	41.2	16.7	28.6
51	28.6	41.2	17.1	29.3
52	30.4	45.7	8.6	28.6
53	21.7	40.0	20.0	20.0
54	21.1	33.3	11.4	25.0
55	21.4	25.7	0	20.0
56	17.3	22.4	2.9	19.3
57	21.8	22.5	17.1	25.7
58	27.8	21.4	0	24.1
59	18.0	21.4	0	23.3
60	15.8	26.5	0	10.5
61	15.8	21.4	0	12.8
62	10.5	22.4	0	14.3
63	6.0	26.5	11.4	10.5
64	16.5	26.5	2.9	15.8
65	19.5	12.2	0	21.1
66	14.3	14.3	0	19.5

Bijlage 6d V% per week naar wel of niet uitdienst binnen 6 maanden na de bevalling

Week	niet uitdienst	n	wel uitdienst	n	signifi- cantie
1	12.1	53	6.3	63	
2	9.4		7.5		
3	9.7		7.0		
4	10.2		10.0		
5	10.0		10.0		
6	9.7		11.3		
7	12.7	54	13.4	63	
8	22.8		15.9		
9	23.8		16.6		
10	23.8		21.1		
11	22.8		20.9		
12	26.7		20.6		
13	33.3		20.2		
14	29.9		21.1		
15	30.7		21.3		
16	29.6		19.5		
17	31.5		14.3		*
18	32.5		14.5		*
19	23.8		15.4		
20	22.2		13.6		
21	24.3		13.8		
22	25.1		11.8		*
23	26.8	55	16.6	63	*
24	27.5		20.0		
25	29.9		23.1		
26	31.2		24.9		
27	35.1		28.1		
28	31.7		20.4		
29	32.2		25.6		
30	37.4		28.8		
31	36.4		31.3		
32	40.0		35.1		
33	47.5		45.6		
34	62.8	56	60.3	63	
35	82.1		83.0		
36	87.8		94.6		
37	92.6		98.2		
38	97.2		98.9		
39	98.2		100.0		
40	98.2		100.0		

Bijlage 6d, vervolg

Week	niet uitdienst	n	wel uitdienst	n	signifi- cantie
41	99.0	56	100.0	63	
42	98.2		100.0	63	
43	98.2		100.0	63	
44	98.2		100.0	63	
45	98.2		99.8	63	
46	98.0		98.3	59	
47	51.0		53.0	24	
48	44.1		41.5	21	
49	38.0		33.6	17	
50	35.7		25.0	12	
51	34.4		20.0	10	
52	33.9		25.0	8	
53	26.3		25.0	8	
54	24.2		23.8	6	
55	18.1		40.0	5	
56	14.8		71.4	3	*
57	18.6		95.2	3	*
58	21.2		50.0	2	
59	17.6		50.0	2	
60	13.8		50.0	2	
61	13.3		50.0	2	
62	14.0		7.1	2	
63	13.8		0	2	
64	17.9		0	2	
65	16.8		0	2	
66	14.8		-	-	

* $p < .10$, tweezijdig

Bijlage 6e V% per week naar leeftijd

Week	26 jaar en jonger	n	ouder dan 26 jaar	n	signifi- cantie
1	9.1	63	8.9	53	
2	11.6		4.6		*
3	10.9		5.1		
4	10.7		9.4		
5	13.6		5.7		
6	14.5		5.9		*
7	16.7	64	8.6	53	
8	17.2		21.3		
9	17.4		22.9		
10	21.4		23.5		
11	19.6		24.3		
12	22.8		24.3		
13	28.8		23.2		
14	25.0		25.3		
15	24.8		26.7		
16	26.1		21.8		
17	23.9		20.2		
18	25.4		19.7	*	
19	19.2		19.4		
20	16.7		18.6		
21	19.0		18.3		
22	17.9		18.1		
23	20.7	65	22.1	53	
24	20.0		27.8		
25	24.0		29.1		
26	25.7		30.5		
27	25.9		38.0		
28	21.5		30.7		
29	29.2		28.0		
30	33.0		32.6		
31	34.1		33.2		
32	38.7		35.8		
33	43.5		50.1		
34	57.1	65	66.7	54	
35	81.8		83.6		
36	91.6		91.0		
37	96.5		94.4		
38	97.4		98.9		
39	98.5		100.0		
40	98.5		100.0		

* $p < .10$, tweezijdig

Bijlage 6e, vervolg

Week	26 jaar en jonger	n	ouder dan 26 jaar	n	signifi- cantie
41	99.1	65	100.0	54	
42	98.5		100.0		
43	98.5		100.0		
44	98.5		100.0		
45	98.5		99.7		
46	98.2	65	98.0	51	
47	50.7	40	52.5	40	
48	42.5	39	44.3	38	
49	37.1	35	36.8	38	
50	33.3	33	34.3	35	
51	33.3	33	31.2	33	
52	29.5	31	35.9	33	
53	21.7	31	30.3	33	
54	20.5	30	27.7	32	
55	15.3	29	24.1	32	
56	14.8	28	20.3	31	
57	21.9	28	23.0	31	
58	15.9	27	27.6	31	
59	14.8	27	22.1	31	
60	10.1	27	19.4	31	
61	9.0	27	19.4	31	
62	10.6	27	16.6	31	
63	7.4	27	18.4	31	
64	15.9	27	18.4	31	
65	21.2	27	12.0	31	
66	18.3	25	12.0	31	

Bijlage 6f V% per week naar nationaliteit

Week	buiten- lands	n	Neder- lands	n	signifi- cantie
1	27.8	19	5.3	97	*
2	22.6		5.6		*
3	24.8		5.0		*
4	22.6		7.7		*
5	28.6		6.3		*
6	24.8		7.8		*
7	34.6	19	8.9	98	*
8	43.6		14.3		*
9	46.6		14.7		*
10	45.9		17.8		*
11	44.4		17.3		*
12	48.9		18.5		*
13	59.4		19.8		*
14	63.2		17.8		*
15	63.2		18.4		*
16	60.9		17.1		*
17	68.4		13.3		*
18	62.4		15.2		*
19	46.6		14.0		*
20	42.9		12.7		*
21	47.4		13.1		*
22	50.4		11.7		*
23	52.6	19	15.3	99	*
24	61.7		16.2		*
25	65.4		18.8		*
26	65.4		20.6		*
27	69.9		24.0		*
28	68.4		17.5		*
29	76.7		19.5		*
30	78.9		24.0		*
31	81.2		24.5		*
32	84.2		28.4		*
33	82.0		39.7		*
34	84.2	19	57.1	100	*
35	91.0		81.0		*
36	94.7		90.7		
37	94.7		95.7		
38	100.0		97.7		
39	100.0		99.0		
40	100.0		99.0		

* $p < .05$, eenzijdig

Bijlage 6f, vervolg

Week	buiten- lands	n	Neder- lands	n	signifi- cantie
41	97.0	19	100.0	100	
42	94.7		100.0		
43	94.7		100.0		
44	94.7		100.0		
45	94.7		99.9		
46	94.7	19	98.8	96	
47	42.9	19	54.3	61	
48	36.5	18	45.5	59	
49	35.3	17	37.5	56	
50	35.3	17	33.3	51	
51	36.6	16	30.9	50	
52	35.7	16	31.8	48	
53	25.0	16	26.5	48	
54	31.3	16	21.7	46	
55	25.0	16	18.1	45	
56	24.1	16	15.3	43	
57	32.1	16	18.9	43	
58	30.5	15	19.3	43	
59	29.5	15	15.0	43	
60	13.3	15	15.6	43	
61	16.2	15	14.0	43	
62	18.1	15	12.3	43	
63	13.3	15	13.3	43	
64	20.0	15	16.3	43	
65	26.7	15	12.6	43	
66	24.8	15	11.1	41	

Bijlage 7 V% per week voor de onderzochte groep en de controlegroep

Week	onderzochte groep	controle groep	n	significantie
1	9.0	9.7	116	
2	8.4	8.1		
3	8.3	7.6		
4	10.1	7.1		
5	10.0	7.8		
6	10.6	6.8		*
7	13.1	8.5	117	
8	19.1	10.4		*
9	19.9	10.0		*
10	22.3	7.7		*
11	21.7	7.8		*
12	23.4	8.4		*
13	26.3	9.2		*
14	25.2	11.0		*
15	25.6	9.4		*
16	24.2	10.0		*
17	22.2	7.7		*
18	22.8	9.6		*
19	19.3	11.2		
20	17.6	9.5		
21	18.7	8.4		*
22	18.0	7.2		*
23	21.3	6.3	118	*
24	23.5	6.8		*
25	26.3	8.7		*
26	27.9	7.3		*
27	31.4	7.9		*
28	25.7	10.2		*
29	28.7	7.7		*
30	32.8	10.4		*
31	33.7	11.5		*
32	37.4	11.9		*
33	46.5	10.3		*
34	61.5	10.2	119	*
35	82.6	7.3		*
36	91.4	7.9		*
37	95.6	9.6		*
38	98.1	14.6		*
39	99.2	16.4		*
40	99.2	17.0		*

Bijlage 7, vervolg

Week	onderzochte groep	controle groep	n	significantie
41	99.5	16.4	119	*
42	99.2	13.0		*
43	99.2	14.6		*
44	99.2	13.1		*
45	99.0	13.1		*
46	98.2	14.5	115	*
47	51.6	15.0	80	*
48	43.4	12.6	77	*
49	37.0	15.9	73	*
50	33.8	17.4	68	*
51	32.3	17.3	66	*
52	32.8	18.3	64	*
53	26.1	19.0	64	
54	24.9	22.4	62	
55	19.9	20.4	61	
56	17.7	19.4	59	
57	22.5	24.2	59	
58	22.2	23.9	58	
59	18.7	17.2	58	
60	15.0	12.1	58	
61	14.5	13.1	58	
62	13.8	14.8	58	
63	13.3	12.6	58	
64	17.2	14.3	58	
65	13.3	16.7	58	
66	14.8	18.4	56	

* $p < .05$, eenzijdig

BIJLAGE 8

De lengte van de genoten verlofperiode na de bevalling van werkende jonge moeders in Nederland

(gegevens ontleend uit het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid', Stichting CCOZ, juni 1986)

Tijdens de zwangerschap gewerkt en na de bevalling het werk hervat									
lengte genoten verlof periode na de bevalling	totaal			in loondienst			Elders werkzaam (bedrijf partner, free lance e.d.)		
	(Abs)	(%)	cum%	(Abs)	(%)	cum%	(Abs)	(%)	cum%
- minder dan 6 weken	36	14	14	22	3	3	114	44	44
- 6 weken	340	34	48	292	39	42	48	18	62
- 7 weken	37	4	52	31	4	46	6	2	64
- 8 weken	109	11	63	87	12	58	22	9	73
- 9 weken	44	4	67	42	6	64	2	1	74
- 10 weken	86	9	76	71	19	73	15	6	80
- 11 weken	9	1	77	9	1	74	0	0	80
- 12 weken	74	7	84	67	9	83	7	3	83
- 13 - 26 weken	123	12	96	95	13	96	28	11	94
- lager dan 1/2 jaar	45	4	100	32	4	100	13	5	99
- geen informatie	5			1	0		4	1	100
Totaal	1008	100		749	100		259	100	

gemiddelde lengte van de genoten verlofperiode na de bevalling:

- werkzaam bij overheid	:	10.9 weken
- werkzaam bij semi overheid	:	10.2 weken
- werkzaam bij bedrijf/instelling	:	9.9 weken
- werkzaam bij zaak partner/ eigen bedrijf	:	5.1 weken
- werkzaam als zelfstandige	:	7.0 weken
- werkzaam op free-lance basis	:	15.0 weken
- overig/anders werkzaam	:	10.5 weken

VERVOLG

Bestel- nummer	titel	Prijs incl. portokosten	Bestel- nummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9507 0	Bestaansonzekerheid in Ne- derland (COSZ No. 7)	f 25,—	ISBN 90 363 9523 2	Knelpunten op de Stagemarkt	f 10,—
ISBN 90 363 9509 7	Resultaten enquête instelling ondernemingsraden 1984	f 5,—	ISBN 90 363 9527 5	Niet gehuwd/gehuwd geweest	f 15,—
ISBN 90 363 9508 9	Vrouwenhandel	f 11,—	ISBN 90 363 9525 9	Determinanten van bestaansonzekerheid (COSZ no. 10)	f 22,50
ISBN 90 363 9511 9	Tien jaar Emancipatie Beleid in Nederland	f 2,50	ISBN 90 363 9533 X	Literatuuroverzicht van de positie van vrouwen en het emancipatiebeleid in 1984	f 12,50
ISBN 90 363 9510 0	De omgekeerde wereld, Seksueel misbruik van kinderen in het gezin	f 15,—	ISBN 90 363 9530 5	Beter opgeleide Antillianen op de Nederlandse arbeidsmarkt	f 6,50
ISBN 90 363 9513 5	Achtergronden van het ziekteverzuim aan de Centra voor (Administratieve) Vakopleiding van Volwassenen	f 15,—	ISBN 90 363 9534 8	DCA-bevindingen 1984	f 17,50
ISBN 90 363 9512 7	Arbeidsorganisaties en het leerlingwezen	f 15,—	ISBN 90 363 9538 0	Jaarverslag Arbeidsinspectie en Inspectie van de Haven- arbeid over 1985	f 11,50
ISBN 90 363 9519 4	Evaluatie van het terugploegexperiment in de bouw	f 9,50	ISBN 90 363 9529 1	Vrouwen en de vrouwenbewe- ging	f 30,—
ISBN 90 363 9506 2	De gezinshereniging van Marokkanen in Nederland, 1968-1984	f 14,—	ISBN 90 363 9536 4	Evaluatie Noordhoek-project Almelo	f 6,—
ISBN 90 363 9520 8	Sociaal-medische begeleiding (COSZ No. 8)	f 13,50	ISBN 90 363 9539 9	Overzicht Subsidieregeling Arbeidsplaatsverbetering vanaf 1981	f 4,50
ISBN 90 363 9521 6	Demografische ontwikkelingen en het Sociale Zekerheids- systeem (COSZ No. 9)	f 35,—	ISBN 90 363 9540 2	Rapportage fase 1 van het project Hervreiding van Werk	f 14,—
ISBN 90 363 9516 X	Werkgelegenheid vrouwen uit minderheden in de zorgsector	f 5,—	ISBN 90 363 9535 6	Oriënterend onderzoek onder di- recties RIAGG's inzake vrouwen- hulpverlening	f 12,—
ISBN 90 363 9517 8	Allochtone vrouwen coöperaties	f 3,50	ISBN 90 363 9541 0	Ongevallen door elektriciteit 1982 en 1983	f 5,50
ISBN 90 363 9518 6	Gezondheidszorg voor vrouwen uit minderheidsgroepen	f 3,50	ISBN 90 363 9542 9	Door vrouwen opgerichte bedrijven	f 11,—
ISBN 90 363 9515 1	Werving en Selectie	f 5,—	ISBN 90 363 9544 5	Deelprogramma COSZ-onderzoek 1985 (2)	f 4,50
ISBN 90 363 9514 3	Macrochets allochtonen in Nederland	f 5,—	ISBN 90 363 9543 7	Jeugdwerkplannen in CAO's	f 11,—
ISBN 90 363 9522 4	Organisatie en Arbeidsduur	f 10,—	ISBN 90 363 9547 X	Werkprojecten voor werklozen, Deel 1	f 12,50
ISBN 90 363 9524 0	De werkloosheid van Molukkers	f 15,—	ISBN 90 363 9548 8	Werkprojecten voor werklozen, Deel 2	f 15,—
ISBN 90 363 9526 7	Beleid in het buitenland ter bestrijding van seksueel geweld tegen vrouwen	f 15,—	ISBN 90 363 9549 6	Vakantiespreiding Bedrijfsleven en Onderwijs	f 5,50
ISBN 90 363 9532 1	De organisatorische voorbereiding van arbeidsduurverkorting	f 8,—	ISBN 90 363 9545 3	Educatie in CAO's Deel I	f 12,50
ISBN 90 363 9528 3	Jaarverslag 1984 COSZ	f 8,50	ISBN 90 363 9546 1	Educatie in CAO's Deel II, Bijlagen	f 25,—
			ISBN 90 363 9550 X	Ontwikkelingen in CAO's in 1983, 1984 en 1985	f 10,—

VERVOLG

Bestel- nummer	Titel	Prijs incl. portokosten	Bestel- nummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9551 8	Tussentijds evaluatieverslag proefprojecten "beroepskwalificerende educatieve activiteiten"	f 11,50	ISBN 90 363 9585 2	Jaarverslag Directoraat-Generaal van de Arbeid over 1985	f 19,—
ISBN 90 363 9558 5	Inkomens, bestedingen en schulden in Nederland, 1983	f 20,—	ISBN 90 363 9587 9	College algemene bijstandswet	f 6,—
ISBN 90 363 9561 5	Jaarverslag 1984 Dienst van het Stoomwezen	f 4,50	ISBN 90 363 9590 9	Werken en zwangerschap een zware bevalling?	f 11,50
ISBN 90 363 9560 7	Technologie en werkgelegenheid op sectorniveau	f 18,50	ISBN 90 363 9591 7	Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid	f 25,—
ISBN 90 363 9559 3	Deeltijdarbeid in CAO's	f 22,—			
ISBN 90 363 9562 3	De politieke toekomst van de Sociale Zekerheid (COSZ no. 11)	f 35,—			
ISBN 90 363 9565 8	Geautomatiseerde personeelsinformatiesystemen	f 11,—			
ISBN 90 363 9563 1	De haalbaarheid van onderzoek naar schuldposities	f 15,—			
ISBN 90 363 9564 X	DCA-Bevindingen 1985	f 25,—			
ISBN 90 363 9566 6	Ongewenste intimiteiten op het werk	f 30,—			
ISBN 90 363 9571 2	Informatietechnologie en werkgelegenheid	f 7,—			
ISBN 90 363 9576 3	Belasting- en premieheffing en de arbeidsmarktparticipatie door gehuwde vrouwen	f 6,—			
ISBN 90 363 9579 8	Op weg naar een Arbo-dienst	f 15,—			
ISBN 90 363 9572 0	"Bedrijfsopleidingen in de lift"	f 14,—			
ISBN 90 363 9581 x	Flexibele arbeidsrelaties	f 10,—			
ISBN 90 363 9573 9	Werkzoekendenbestand van Arbeidsbureaus	f 16,—			
ISBN 90 363 9584 4	Herverdeling van werk, een inter- nationale vergelijking	f 5,—			
ISBN 90 363 9570 4	Onderzoek Projecten Emancipa- tiewerkers	f 15,—			
ISBN 90 363 9583 6	De retourmigratie van Curaçaoe- naars en Arubanen Bai Pa Bini Bek	f 25,—			

Neem contact op met voor
Arbeidsomstandigheden NIA
Afd. BDI
De Boelelaan 32
1083 HJ AMSTERDAM
Tel. 020 - 5498611



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Centrale Directie Voorlichting,
Bibliotheek en Documentatie
Zeestraat 73, Den Haag
Bestelnr. ISBN 90 363 9590 9
Bestelwijze: zie binnenzijde