

Nota Vrouw en Arbeid

Maart 1990

Publikatie nr. 90/2

VOORWOORD

Medio 1989 nam het bestuur van de Stichting van de Arbeid het besluit om de mogelijkheden te onderzoeken van een gezamenlijke aanpak door sociale partners van de knelpunten die zich voordoen bij de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarbij speelden diverse overwegingen een rol: de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het streven van ondernemingen naar een optimale personeelsvoorziening, het streven naar economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen, alsmede het gegeven dat werknemers steeds vaker betaalde arbeid en verzorgende taken moeten vervullen.

Ook in het Gemeenschappelijk Beleidskader van kabinet, de centrale werkgeversorganisaties, en FNV en CNV, dat op 1 december 1989 is vastgesteld, wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan het thema 'Vrouw en Arbeid' en in dit verband gerefereerd aan het toen reeds lopende overleg hierover in de Stichting van de Arbeid.

Dit overleg heeft geleid tot het opstellen van een nota, die op 28 februari 1990 definitief door de Stichting van de Arbeid is vastgesteld.

Deze nota (inclusief de bijbehorende vier bijlagen) treft u in deze uitgave aan. Mede onder verwijzing naar het Gemeenschappelijk Beleidskader, vertrouwt de Stichting van de Arbeid erop dat de inhoud van deze nota zijn doorwerking vindt in de bedrijfstakken en ondernemingen.

Ter informatie van de lezer zijn tevens bijgevoegd:

- de passage in het Gemeenschappelijk Beleidskader van 1 december 1989 over Vrouw en Arbeid (bijlage A);
- de brief van de Stichting van de Arbeid aan drie bewindspersonen van 2 maart 1990, waarbij zij in kennis worden gesteld van het resultaat van dit overleg (bijlage B);
- de brief van de Stichting van de Arbeid aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juni 1989, waarbij deze in kennis werd gesteld van het binnen de stichting gestarte overleg over Vrouw en Arbeid (bijlage C).

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid

Nota Vrouw en Arbeid

Het aantal vrouwen dat betaalde arbeid verricht, neemt toe. Dat is belangrijk omdat het past in het streven de economische zelfstandigheid te bevorderen. Een toename van de participatie van vrouwen kan voorts van invloed zijn op de problematiek van de schaarste op de arbeidsmarkt die in een aantal sectoren zichtbaar wordt en die bij gegeven demografische ontwikkelingen ook op de langere termijn betekenis zal hebben. Een aantal ondernemingen heeft daardoor moeite om in voldoende mate geschoold personeel te krijgen.

Zo bezien lopen de belangen van beide kanten van de arbeidsmarkt parallel: vanuit emancipatorische overwegingen dient de positie van de vrouw op die arbeidsmarkt te worden versterkt en vanuit het belang van personeelsvoorziening is een versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een mogelijkheid om schaarsteproblemen op te lossen. Een en ander vormt voor het bestuur van de Stichting van de Arbeid aanleiding zich te buigen over de vormgeving van deze ontwikkelingen, waardoor de keuzevrijheid voor vrouwen om betaalde arbeid te verrichten wordt bevorderd.

Ook in het Gemeenschappelijk Beleidskader van het kabinet, VNO, NCW, KNOV, NCOV, KNLC, KNBTB, NCBTB, FNV en CNV van 1 december 1989 wordt het belang benadrukt van een gezamenlijk beleid van sociale partners dat zowel bijdraagt aan een verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in ondernemingen als aan een goede personeelsvoorziening. Deze nota, inclusief de bijlagen, vormt hiervan de uitwerking.

Bij dit beleid gaat het om een eigen en gezamenlijke inzet van partijen op de arbeidsmarkt om de parallelle belangen ook om te zetten in concreet beleid. De vrouw dient er uiteraard primair zelf toe bij te dragen dat haar positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Het verwerven van economische zelfstandigheid vereist een eigen inzet van de betrokken individuen. Er blijkt echter dat ook wanneer vrouwen deze inzet (bijvoorbeeld het volgen van scholing, actief sollicitatiegedrag) aan de dag leggen, er belemmeringen kunnen zijn die hen van een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt afhouden. Derhalve hebben ook partijen op de arbeidsmarkt (overheid, werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers) er belang bij deze belemmeringen weg te nemen.

Bij dit alles dient bedacht te worden dat de ontwikkeling naar economische zelfstandigheid plaats heeft in een culturele bedding die haar niet vanzelfsprekend maakt. Nederland heeft op het gebied van het verrichten van betaalde arbeid door vrouwen een duidelijke achterstand op het buitenland, hoewel er een ge-

leidelijke verandering zichtbaar is. Vanuit de traditie was betaalde arbeid voor vrouwen eerder uitzondering dan regel.

Deze traditie weerspiegelt zich nog altijd in de onderwijskeuze die door veel meisjes en vrouwen wordt gemaakt. Deze sluit slecht aan op wat op de arbeidsmarkt wordt gevraagd. Er is een oververtegenwoordiging in de verzorgende sector en relatief weinig belangstelling voor technische, economische en commerciële opleidingen. Op informaticaterrein tekent zich een achterstand af. Ook bij herintredende vrouwen sluiten de eerder gevolgde opleidingen niet altijd aan bij de huidige vraag op de arbeidsmarkt.

Het bovenstaande kan leiden tot de vaststelling dat, vanuit de huidige omstandigheden geredeneerd, het proces naar economische zelfstandigheid er een van lange adem zal zijn. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid meent dat om maatschappelijke en economische redenen niet in deze vaststelling kan worden berust. Het is van groot belang dat alle betrokkenen een actief beleid ontwikkelen om de positie van vrouwen te verbeteren en hun daarmee gelijke kansen op betaalde arbeid te bieden.

De versterking van de positie van de vrouw in het arbeidsproces dient langs twee wegen te worden bereikt. Enerzijds zal de instroom van vrouwen in het arbeidsproces moeten worden vergroot. Dit zal tot uitdrukking komen - uiteindelijk - in een toeneming van de participatiegraad. Anderzijds zal de positie van de vrouw binnen het arbeidsproces verbeterd moeten worden. Dit impliceert dat maatregelen worden getroffen die het op alle niveaus volwaardig functioneren van vrouwen in werkorganisaties bevorderen.

Voor het vergroten van de instroom is het van groot belang dat vrouwen een meer op de arbeidsmarkt gerichte opleidings- en beroepskeuze maken. Permanente en zo concreet mogelijke voorlichting en advisering met name ook gericht op het beroepsonderwijs is een van de instrumenten die daarbij gebruikt kunnen worden. Vanuit ondernemingen moeten meer initiatieven worden genomen, gericht op de scholing van vrouwen. Het reserveren van plaatsen voor vrouwen in opleidingen die slechts een beperkt aantal plaatsen hebben ligt eveneens voor de hand. Bijzondere aandacht is ook nodig voor de vergroting van de instroom van meisjes en jonge vrouwen in het leerlingwezen.

Naast de opleidingsfactor moet de inspanning gericht worden op het vergroten van de instroom van vrouwen in ondernemingen. Dit dient nadrukkelijk te worden gezien in relatie tot de reële mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. Dat wil zeggen dat niet zonder meer verwacht kan worden dat de instroom van vrouwen snel kan stijgen als zij niet de vereiste kwalificaties voor de beschikbare functies hebben. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid acht het echter van belang dat ondernemingen ten aanzien van dit vraagstuk anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Dit bevordert op termijn de mogelijkheden tot een adequate personeelsvoorziening.

Vastgesteld kan worden dat generieke maatregelen geen of slechts een beperkt effect sorteren als de aansluiting met de arbeidsmarkt onvolkomen is. Het gaat erom dat er specifiek ondernemings- of bedrijfstakbeleid ontstaat, dat rekening houdt met de daar bestaande personeelsbehoefte op korte en langere termijn. Overigens moet hierbij aangetekend worden dat een dergelijk beleid in een toenemend aantal gevallen ontwikkeld wordt. Er is echter een vergroting van de inspanning nodig.

Het bestuur van de stichting wijst erop dat deze vergroting van de genoemde beleidsinspanning ontwikkeld en gedragen moet worden binnen ondernemingen en bedrijfstakken. Overheidsbeleid, gericht op de verbetering van de positie van de vrouw, kan daarbij een ondersteunende rol vervullen, bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting en advisering. Ook de nieuwe arbeidsvoorzieningsorganisaties kunnen hierin een taak hebben. Door de inzet van het arbeidsvoorzieningsinstrumentarium (onder meer scholing, werkervaringsregelingen en bemiddeling) wordt gestreefd naar een zelfde kans op werk voor (herintredende) vrouwen als voor andere categorieën werkzoekenden.

In ondernemingen zelf kan veel gedaan worden voor het versterken van de positie van vrouwen. In overleg met de ondernemingsraad en met gebruikmaking van het cao-instrument kan vorm worden gegeven aan de gedachte van positieve actie via een sociaal beleid dat zich richt op het verbeteren van de positie van vrouwen in de onderneming¹. Aanbevolen wordt te komen tot afspraken die voorwaarden scheppen waardoor, als onderdeel van zo'n beleid, het aantal vrouwen in de onderneming kan toenemen en hun ontplooiingsmogelijkheden zo goed mogelijk worden. Een dergelijk beleid zal ook gevolgen hebben voor de bedrijfscultuur.

Een goede toepassing c.q. naleving van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen spreekt hierbij voor zich (zie hiervoor Advies arbeidsvoorwaarden en wetgeving gelijke behandeling van de Stichting van de Arbeid van 31 oktober 1989²). Er zijn echter in dit verband meer zaken aan de orde.

-
- ¹ Voor de betekenis en nadere uitwerking van het begrip positieve actie wordt verwezen naar het door het bestuur van de Stichting van de Arbeid onderschreven unanieme Advies Positieve Actieprogramma's van de SER dd. 16 februari 1990. Zie voor de samenvatting van dit advies Bijlage IV.
- ² In februari 1990 heeft de Tweede Kamer nog een aanvulling van de wetgeving gelijke behandeling aanvaard, die voorziet in gelijke behandeling terzake van de aanvullende pensioenen, inclusief het nabestaandenpensioen. Bestaande regelingen moeten vóór 1993 worden aangepast aan de wettelijke voorschriften, nieuwe regelingen onmiddellijk. Voor vrouwen die vóór 31 juli 1989 de 50-jarige leeftijd hebben bereikt mogen op hun verzoek reeds voor hen geldende bepalingen toegepast blijven die in verband met een verschillende pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in strijd zijn met het verbod van ongelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Met de toename van vrouwen in een arbeidsorganisatie komt zowel voor mannen als voor vrouwen de aandacht meer dan voorheen te liggen op de combinatie ouderschap/betaalde arbeid. De situatie dat een werknemer naast het werk ook verzorgende taken moet verrichten komt meer reëel aan de orde. Overigens acht het bestuur van de Stichting van de Arbeid een ontwikkeling in deze richting ook om andere redenen te verwachten. Te denken valt hier aan de verzorgingsaspecten die het proces van vergrijzing voor de samenleving zal hebben.

Binnen het ondernemingsbeleid is in dit kader het arbeidsvoorwaardenbeleid essentieel. Het ligt voor de hand dat in de onderhandelingen daarover nieuwe elementen op het gebied van ouderschap en betaalde arbeid aan de orde komen en dat een afwegingsproces plaats heeft tussen de bestaande arbeidsvoorwaarden en deze nieuwe elementen.

De gewenste toename van het aantal vrouwen in bedrijven zal leiden tot een wijziging in het organisatiepatroon en in de arbeidsvoorwaarden van de ondernemingen. De arbeidstijden en werkroosters zullen meer mogelijkheden moeten bieden om de werktijd te variëren en af te stemmen op verplichtingen die buiten de sfeer van de betaalde arbeid liggen. Herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid levert eveneens een bijdrage aan de verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. In relatie hiermee is ook van belang dat deeltijdarbeid voor iedereen, op zoveel mogelijk functie-niveaus, mogelijk wordt gemaakt. Volwaardige deeltijdarbeid, waarbij de omvang van het aantal arbeidsuren en het inkomen uit arbeid belangrijke factoren zijn, kan ook een bijdrage leveren aan het streven van vrouwen naar economische zelfstandigheid. In dit verband wordt verder verwezen naar de Nota Deeltijdarbeid van de Stichting van de Arbeid van 5 april 1989.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid meent dat door de toename van vrouwen in ondernemingen een vernieuwingsproces op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zich aandient. Een meer gedifferentieerde, aan de omstandigheden aanpasbare, benadering wordt mogelijk. Er ontstaan verschillende preferenties van werknemers ten aanzien van de hoeveelheid arbeid die wordt verricht en ook met betrekking tot de tijdstippen waarop dat geschiedt. Voor ondernemingen betekenen deze ontwikkelingen enerzijds uit organisatorisch oogpunt een lastenverzwaring. Er zal een wijziging van de interne werkwijze noodzakelijk kunnen zijn. Anderzijds levert een dergelijke benadering voor ondernemingen het voordeel op dat zij een grotere flexibiliteit kunnen ontwikkelen en via bijvoorbeeld verlenging van de bedrijfstijden hun positie in het concurrentieproces, dat zich internationaal verscherpt, kunnen verstevigen.

Voorwaarde voor dit vernieuwingsproces is dat de juridische mogelijkheden daartoe in voldoende mate aanwezig zijn. De toekomstige Arbeidstijdenwet zal aan deze ontwikkelingen vorm moeten geven.

In samenhang met een beleid gericht op een meer aan de omstandigheden aanpasbaar arbeidsvoorwaardenpakket zullen voorts de tijdsfaciliteiten moeten worden gezien die met het oog op de verzorgende taken van werknemers noodzakelijk zijn.

Aanbevolen wordt aan cao-partijen of anderszins hierover afspraken te maken die passen in de concrete situatie van de werknemers en de onderneming. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid gaat er daarbij van uit dat bij een uitbreiding van meer specifieke tijdsfaciliteiten ook reeds bestaande verlofvormen in het overleg worden betrokken. Indien de situatie daar aanleiding toe geeft, is het bijvoorbeeld aanbevelenswaardig te bezien of via een herschikking c.q. actualisering van bestaande vormen van buitengewoon verlof ruimte kan worden gecreëerd voor vormen van verzorgingsverlof. Wellicht geldt zulks ook voor andere verlofregelingen en bovenwettelijke vrije dagen. Daarbij is te overwegen werknemers een zekere keuzevrijheid te geven. Tevens moet worden bepaald of het gaat om betaalde of onbetaalde vormen van verlof. In het eerste geval kan desgewenst ook de mogelijkheid in enigerlei vorm van collectieve financiering van het verlof worden overwogen. Bij het vraagstuk van vervanging kan ook gebruikmaking van arbeidsvoorzieningsinstrumenten dienstig zijn.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid constateert dat op dit moment (maart 1990) een wetsontwerp inzake ouderschapsverlof aanhangig is bij de Tweede Kamer. Naar het oordeel van het bestuur zal de wettelijke regeling ter zake de mogelijkheid van vervangende cao-afspraken dienen te bevatten. In relatie daarmee beveelt het bestuur aan cao-partijen aan om - waar nodig - op maat gesneden afspraken te maken die op gelijkwaardige en evenwichtige wijze bijdragen aan het doel van deze wet, nl. werknemers meer mogelijkheden te geven om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. Daarbinnen kunnen bijvoorbeeld - combinaties van - elementen als ouderschapsverlof (in al dan niet aangepaste vorm), de mogelijkheid om een langere periode in deeltijd te werken en het creëren van kinderopvangvoorzieningen worden betrokken.

In bijlage II van deze nota wordt ingegaan op de mogelijke betekenis van ouderschapsverlof voor de pensioenregelingen.

Een apart aandachtsveld voor het ondernemingsbeleid wordt gevormd door de positie (waaronder de arbeidsomstandigheden) van zwangere werkneemsters.

In bijlage I wordt beschrijvenderwijs ingegaan op de mogelijke verlofvormen in verband met de combinatie ouderschap-betaalde arbeid en de faciliteiten voor zwangere werkneemsters.

Het bestuur is van oordeel dat het ontstaan van voldoende faciliteiten voor kinderopvang essentieel is en een minder beroep op verloffaciliteiten tot gevolg kan hebben. Kinderopvang is een van de meest wezenlijke voorwaarden voor het mogelijk maken van de combinatie ouderschap-betaalde arbeid. Niet alleen ouders, maar ook werkgevers kunnen baat hebben bij het voorhanden zijn van kinderopvang. Het vertrek van een ervaren medewerker betekent meestal het aantrekken en inwerken van een

nieuwe medewerker. Dit brengt kosten met zich mee. Bovendien kunnen bestaande of te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt het voor de werkgever van belang doen zijn dat werknemers hun dienstverband voortzetten. Om deze redenen is er een ontwikkeling op gang gekomen vanuit het bedrijfsleven om kinderopvang te realiseren. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid meent dat een dergelijke ontwikkeling, ook via cao-afspraken, verder moet worden bevorderd. Van de overheid wordt een stimulerende rol verwacht. Overheidsgelden moeten naar de mening van het bestuur er vooral op zijn gericht door middel van kinderopvang de combinatie van ouderschap en betaald werk mogelijk te maken. Het is derhalve zaak dat sociale partners ook op centraal niveau actief betrokken worden bij de invulling van het overheidsbeleid.

In gezamenlijk overleg kan dan worden bereikt dat door een optimale combinatie van inspanningen van het bedrijfsleven en de overheid een versterkte toename van kinderopvang kan worden gerealiseerd.

In bijlage III wordt nadere informatie geboden over de diverse aspecten van kinderopvang.

's-Gravenhage, maart 1990

Mogelijke faciliteiten in verband met zwangerschap/moederschap en de combinatie betaalde arbeid - verzorgende taken

In deze bijlage wordt nader ingegaan op deze faciliteiten, die voor het cao-overleg, respectievelijk het overleg tussen werkgevers- en werknemers(vertegenwoordigers) van belang kunnen zijn.

Het betreft hier tevens onderwerpen die door de overheid ter nadere advisering en uitwerking aan de Stichting van de Arbeid zijn voorgelegd in de volgende brieven:

- brief van de staatssecretaris van SZW d.d. 22 mei 1985 inzake faciliteiten voor zwangere werkneemsters;
- brief van de minister van SZW d.d. 7 januari 1987 inzake de combinatie ouderschap - betaalde arbeid. In deze brief wordt met name ingegaan op regelingen in verband met het geven van borstvoeding, calamiteiten- respectievelijk verzorgingsverlof, kraamverlof, adoptieverlof en thuisverpleging;
- brief van de minister van SZW d.d. 21 december 1988 inzake thuisverpleging;
- brief van de minister van SZW d.d. 9 augustus 1989 inzake ouderschapsverlof/pensioenvoorziening.

In het navolgende wordt onderscheid gemaakt tussen (1) regelingen en faciliteiten rondom zwangerschap en bevalling en (2) bredere zorgtaken, die zowel door vrouwen als door mannen verricht kunnen worden.

Per onderwerp wordt daarbij ook aangegeven wat onder het desbetreffende begrip verstaan wordt (voorzover nodig) alsmede welke wettelijke regelingen er terzake eventueel bestaan c.q. voorgenomen zijn.

1. Faciliteiten en regelingen in verband met zwangerschap/moederschap

Rond de periode van zwangerschap en bevalling (respectievelijk adoptie) zijn er verschillende zaken aan de orde:

1. het zwangerschaps- en bevallingsverlof;
2. faciliteiten voor zwangere werkneemsters¹;
3. faciliteiten voor zogende werkneemsters¹;
4. het 'kraamverlof' voor de partner;
5. verlof in verband met het adopteren van kinderen.

1 Het ministerie van SZW heeft ook voorlichtingsmateriaal over de desbetreffende onderwerpen uitgebracht ('Als je een baan hebt en je wordt zwanger', juli 1989 en 'Werkende vrouwen en borstvoeding', november 1989).

1.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof is op 2 maart 1990 een nieuwe regeling in werking getreden, waardoor het wettelijke verlof in totaal 16 weken bedraagt. De vrouw kan desgewenst doorwerken tot ten hoogste vier weken vóór de verwachte bevallingsdatum. Het niet gebruikte zwangerschapsverlof wordt dan doorgeschoven tot na de bevalling (flexibilisering).

Uitgangspunt is een verlofperiode van ten minste zestien weken. Vanaf de datum waarop de bevalling feitelijk heeft plaatsgevonden, duurt de verlofperiode daarom nog zestien weken verminderd met de vóór de bevalling reeds genoten dagen. Wordt een kind te laat geboren, dan worden de dagen tussen de vermoedelijke en de werkelijke bevallingsdatum niet in mindering gebracht op het bevallingsverlof, waardoor de totale verlofperiode dus langer dan 16 weken is. Ziekte-dagen vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum worden - ongeacht de oorzaak van de ziekte - als zwangerschapsverlofdagen beschouwd.

Volgens artikel 1638 dd van het BW gaat de opbouw van vakantierechten gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof door.

Bepalingen volgens welke de pensioenopbouw tijdens zwangerschaps-/bevallingsverlof wordt onderbroken, zijn nietig (artikel 12b jo 12d Wet gelijke behandeling).

Op medische indicatie kan het bevallingsverlof in individuele gevallen worden verlengd tot maximaal 52 weken na afloop van het wettelijke verlof.

Ook vrouwen die vrijwillig voor de Ziektewet verzekerd zijn, hebben vanaf 2 maart 1990 recht op een ziekengelduitkering in verband met zwangerschap en bevalling.

1.2 Faciliteiten voor zwangere werkneemsters

In april 1989 is na het vervallen van het verbod op nacht-arbeid voor vrouwen in de industrie, aan de Arbeidswet toegevoegd een nieuw artikel 10a, waarin de werkgever verplicht wordt, voorzover zulks redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, na een verzoek daartoe, de **arbeids- en rusttijden** van een zwangere werkneemster zodanig in te richten dat tegemoet gekomen wordt aan haar specifieke omstandigheden. Deze verplichting geldt twee weken nadat het verzoek is gedaan. Indien de werkgever of de zwangere vrouw hierom verzoekt, kan de Arbeidsinspectie hierover een uitspraak doen, welke de werkgever dient na te leven.

Wat betreft de **arbeidsomstandigheden** is er een bepaling opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet. Artikel 3 lid 1f bepaalt dat bij de samenstelling en toewijzing van taken rekening gehouden moet worden met de persoonlijke eigenschappen van werknemers, zoals geslacht en lichamelijke en geestelijke gesteldheid. Daarnaast zijn er specifieke beschermende bepalingen opgenomen in bijvoorbeeld de Kernenergiewet en in het Veiligheidsbesluit ioniserende stralen. Bovendien biedt artikel 19 van de Ziektewet de mogelijkheid het werk te stoppen, 'indien voortzetting daarvan als gevolg van de zwangerschap niet mogelijk is of tot schade van de gezondheid van de moeder en/of de vrucht zou leiden'.

Met betrekking tot de arbeidstijden worden in de **adviesaanvraag over de arbeidstijdenwetgeving aan de SER d.d. 10 maart 1989** een aantal voorstellen gedaan ten aanzien van het aanpassen van werktijden van zwangere en pas bevallen (3 maanden na afloop van het verbod tot arbeid na de bevalling) werkneemsters.

De werkgever wordt volgens de adviesaanvraag verplicht aanpassingen van de werktijd door te voeren, voorzover dit redelijkerwijze van hem geveerd kan worden.

Daarbij worden in concreto genoemd het niet verplichten tot overwerk, de mogelijkheid om van ploegendienst naar dagdienst over te schakelen en de mogelijkheid tot langere/-frequenter pauzes.

Over deze adviesaanvraag is nog geen advies uitgebracht door de SER. De invoering van de nieuwe Arbeidstijdenwet zal waarschijnlijk geruime tijd duren. De voorstellen zijn gedeeltelijk reeds gerealiseerd door de introductie van artikel 10a Arbeidswet (zie hierboven).

Het is, gelet op het bovenstaande, primair aan cao-partijen respectievelijk aan het individuele overleg tussen werkgever en werkneemsters om, indien daartoe aanleiding is, nadere afspraken te maken terzake van faciliteiten voor zwangere werkneemsters.

1.3 Faciliteiten voor zogende werkneemsters

Volgens artikel 11 lid 2 van de Arbeidswet is de werkgever verplicht te zorgen, dat aan een zogende werkneemster, die hiervan kennis aan de werkgever heeft gegeven, behoorlijke gelegenheid wordt gegeven haar kind te zogen. Deze bewoording impliceert dat over de arbeidstijd waarin de borstvoeding plaatsvindt, de volle bezoldiging is verschuldigd door de werkgever. Volgens de memorie van toelichting op de wet wordt hieronder zowel tijd als een lokaliteit begrepen. De werkgever kan de moeder ook zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen het kind thuis te voeden door het dienstrooster aan te passen aan de benodigde voedingstijden (bijvoorbeeld omdat zij dit wenst of omdat geen lokaliteit in de onderneming beschikbaar is).

In de adviesaanvraag aan de SER d.d. 10 maart 1989 inzake de arbeidstijdenwetgeving wordt voorgesteld regelingen op dit terrein primair over te laten aan het onderling overleg tussen werkgever en werkneemster. Echter, als zij het niet eens worden, wordt voorgesteld om de werkneemster het wettelijk recht te geven een kwart van de werktijd aan borstvoeding te besteden. De exacte tijdstippen dienen daarbij in onderling overleg te worden vastgesteld op de voor beide partijen meest gunstige tijdstippen.

In de adviesaanvraag wordt tevens voorgesteld, dat de werkgever wettelijk verplicht wordt voor het kolven werktijd (een half uur per keer) alsmede een lokaliteit ter beschikking te stellen.

Het bovenstaande overziende, is duidelijk dat het niet goed mogelijk is voor alle gevallen éézelfde sluitende en voor werkgever en werknemer bevredigende regeling te ontwerpen, gezien de veelheid van en diversiteit in factoren die hierbij een rol spelen (zoals afstand wonen-werken, werktijden, soort werk, individuele eigenschappen van moeder en kind).

Het is wenselijk dat werkgever en werknemer, uitgaande van artikel 11, lid 2 Arbeidswet en art. 1638z BW (betreffende het goed werkgeverschap), in goed overleg uitmaken welke mogelijkheden er in hun situatie zijn en in redelijkheid kunnen worden gerealiseerd, al dan niet op basis van procedure-afspraken in de cao.

1.4 Kraamverlof voor de partner

Onder de term 'kraamverlof' wordt verstaan: een bepaalde periode van niet werken na de bevalling van de partner. Volgens artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek heeft een werknemer in dat geval recht op verlof met behoud van loon gedurende 'een betrekkelijk korte tijd'.

Dit verlof is in een groot aantal cao's nader gepreciseerd in 1 of 2 dagen. In enkele cao's is een langer verlof geregeld.

1.5 Adoptieverlof

Een specifiek vraagstuk is het verlof in verband met adoptie. Enkele cao's kennen een bepaling ten aanzien van adoptieverlof. Het gaat hier om het verlenen van buitengewoon verlof om zaken in verband met de adoptie van een kind te regelen. Soms wordt daarbij een specifieke regeling getroffen bij adoptie van kinderen uit het buitenland.

In een brief aan de Stichting van de Arbeid d.d. 7 januari 1987 geeft het toenmalige kabinet te kennen adoptieverlof een zaak van de sociale partners te vinden.

Overigens kan het nuttig zijn bij cao-bepalingen ten aanzien van de verzorging van kinderen (zie paragraaf 2) uit-

drukkelijk te bepalen dat adoptief- en pleegkinderen daar op gelijke wijze onder vallen.

2. Verloffaciliteiten in verband met verzorgende taken

Verlofregelingen in verband met verzorgende taken zijn onder te verdelen naar duur en naar de periode waarin ze gelden. Een ander onderscheidend element is, of het om een voorzienbare dan wel onvoorzienbare reden voor verzuim gaat.

Vaak worden verschillende vormen onder de noemer ouderschapsverlof geschaard. Ook de term 'verzorgingsverlof' kan aanleiding geven tot verwarring.

In het volgende wordt onderscheid gemaakt in:

1. Calamiteitenverlof
2. Ouderschapsverlof
3. Verpleegverlof.

2.1 Calamiteitenverlof

Onder calamiteitenverlof wordt verstaan een verlof in verband met onvoorzienbare verzorgingstaken, bijvoorbeeld ziekte van kinderen, die verzorging behoeven. In de brief aan de Stichting van de Arbeid d.d. 7 januari 1987 wordt aangegeven dat dit ook voor anderen dan ouders van jonge kinderen noodzakelijk kan zijn, in verband met de verzorging van bijvoorbeeld een partner, huisgenoot of ouder. Naast verzorging van zieke kinderen wordt ook plotselinge verhindering van de reguliere verzorger/oppas van een kind als 'calamiteit' genoemd. Het verlof is bedoeld om in dergelijke gevallen een oplossing te regelen.

Daarnaast zijn er ook vormen van kortdurend verlof denkbaar in verband met meer voorzienbare verzorgingstaken. Hiervoor wordt vaak de term 'verzorgingsverlof' gebruikt. Het gaat daarbij om afspraken op grond waarvan ouders een bepaald aantal extra verlofdagen per jaar krijgen toegekend ten behoeve van de verzorging van een of meer jonge kinderen.

Indien het calamiteitenverlof bij cao wordt geregeld, ligt het voor de hand dit te behandelen als andere vormen van kort verzuim c.q. buitengewoon verlof.

2.2 Ouderschapsverlof

Onder 'ouderschapsverlof' wordt verstaan: een langerdurende verloffaciliteit voor ouders gedurende een bepaalde periode na de geboorte van een kind. Sommige cao's kennen hier al afspraken over.

Er ligt bij het parlement een wetsvoorstel met betrekking tot ouderschapsverlof (TK 20 528). In het wetsvoorstel wordt aan iedere werknemer (man én vrouw) het recht toegekend op een half jaar onbetaald verlof ter grootte van maximaal de helft van de werktijd (maar met een resterende werktijd van minimaal 20 uur), op te nemen voordat het kind tot de basisschool wordt toegelaten. Het wetsvoorstel biedt daarbij de mogelijkheid afwijkende afspraken te maken.

Ten slotte wordt verwezen naar de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dd. 9 augustus 1989 aan de Stichting van de Arbeid, waarin hij de aandacht vraagt voor de opbouw van pensioenrechten gedurende de periode van ouderschapsverlof.

In bijlage II van de Nota Vrouw en Arbeid wordt ingegaan op de mogelijke betekenis van ouderschapsverlof voor de pensioenregelingen.

2.3 Verpleegverlof

In de brief van 7 januari 1987 en vervolgens in een brief d.d. 21 december 1988 heeft het kabinet aandacht van de Stichting van de Arbeid gevraagd voor de problematiek van de thuisverpleging. Het gaat hier om mogelijkheden voor - langerdurend - verlof in verband met de verpleging van een familielid, partner, of huisgenoot. In de brieven wordt een relatie gelegd met het aanwezig zijn van een verpleeginrichtingsindicatie en met de experimenten die rond thuisverpleging gaande zijn.

In de eerstgenoemde brief geeft de minister te kennen dat dit zijns inziens in eerste instantie een zaak is die in goed overleg tussen werkgever en werknemer tot een oplossing zou moeten worden gebracht en dat daar waar meer structurele regelingen in beeld komen, deze onderdeel zouden moeten uitmaken van het overleg over de arbeidsvoorwaarden.

De mogelijkheid voor een dergelijk verlof kan onderwerp vormen van overleg tussen betrokken werkgever en werknemer danwel van het cao-overleg.

BESTUUR

Aan de centrale organisaties
van werkgevers en van werk-
nemers vertegenwoordigd in
de Stichting van de Arbeid

's-Gravenhage: 2 maart 1990
Ons kenmerk S.A. 90.05693 K/CH
Uw kenmerk SZ/SVP/89/3808
Betreft Ouderschapsverlof en
pensioenvoorziening

Dames en heren,

Bij brief van 9 augustus 1989 vroeg de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mede namens de staatssecretaris van dit ministerie de aandacht van de Stichting van de Arbeid betreffende de gevolgen voor de pensioenvoorziening van een werknemer indien deze gebruik maakt van het ouderschapsverlof, waarvoor bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel in behandeling is (Kamerstuk 20528)¹.

De brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is geschreven naar aanleiding van de schriftelijke behandeling door de Tweede Kamer van genoemd wetsvoorstel, waaruit bleek dat er grote zorg bestond over eventuele negatieve consequenties voor de pensioenopbouw tijdens het wettelijke ouderschapsverlof².

In de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uiteengezet welke vormen van pensioenverlies zouden kunnen optreden en aan welke eisen, naar de mening van de minister, een minimale voorziening zou moeten voldoen.

¹ Deze brief is als bijlage bijgevoegd.

² De voorgestelde wettelijke regeling houdt in, dat iedere werknemer te behoeve van de verzorging van een kind voordat het tot de basisschool wordt toegelaten, maximaal een half jaar onbetaald deeltijdverlof kan opnemen door het terugbrengen van de feitelijke arbeidsduur tot tenminste 20 uur, met het recht en de plicht om na afloop in de eigen functie met het oorspronkelijke aantal uren terug te keren.

Wat dit laatste aspect betreft, wordt een drietal elementen genoemd:

1. Het in de pensioenregelingen inbouwen van de mogelijkheid om gedurende de periode van het ouderschapsverlof op vrijwillige basis de pensioenvoorziening voort te zetten.
2. Het in de pensioenregelingen opnemen van een dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico gedurende de periode van het ouderschapsverlof, zulks op basis van de werktijd onmiddellijk voorafgaand aan het verlof.
3. De pensioenregelingen dienen geen bepalingen te bevatten, waardoor degene die gebruik maakt van het ouderschapsverlof uit de pensioenregeling valt.

Voorts zou, aldus de minister, als een verdergaande optie gedacht kunnen worden aan het opnemen in de betrokken pensioenregeling van een voortzetting van de pensioenopbouw gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

Aan het slot van zijn brief verzoekt de minister de stichting te willen bevorderen dat in de pensioenregelingen met het voorgaande rekening wordt gehouden.

Standpuntbepaling Stichting van de Arbeid

Algemeen

Uitgangspunt voor de Stichting van de Arbeid is dat de inhoud van pensioenregelingen onderdeel uitmaakt van het arbeidsvoorwaardenbeleid dat primair op decentraal niveau in bedrijfstakken en ondernemingen, al of niet in het kader van cao's, tot stand komt.

De in de brief van de minister aangeduide problematiek inzake eventuele negatieve consequenties voor de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof alsmede de suggesties van de minister om in voorkomende gevallen te komen tot bepaalde aanpassingen van de pensioenregeling, dienen dan ook naar het oordeel van de stichting primair op decentraal niveau te worden besproken, zodat ook op dat niveau tot een afweging kan worden gekomen.

De Stichting van de Arbeid kan hierbij naar cao-partijen toe vooral een informerende en - zo mogelijk - ook een ondersteunende taak vervullen.

In het kader van de hiervoor omschreven taakstelling heeft de Stichting van de Arbeid besloten de onderhavige brief van de minister onder de aandacht te brengen van cao-partijen en van de organisaties van pensioenuitvoeringsorganen en daaraan enkele overwegingen/kanttekeningen toe te voegen, welke in het overleg over deze problematiek binnen de Commissie Pensioenen

en de Werkgroep Vrouw en Arbeid van de stichting naar voren zijn gekomen.

Aandacht voor de versterking van de positie van de vrouw in het arbeidsproces

Binnen de Stichting van de Arbeid is intensief overleg gevoerd over het vraagstuk op welke wijze door een gezamenlijke inspanning van sociale partners en overheid de positie van de vrouw in het arbeidsproces kan worden versterkt. De uitkomsten van dit overleg zijn verwoord in de 'Nota Vrouw en Arbeid' van de Stichting van de Arbeid, welke dezer dagen is vastgesteld.

In de nota wordt onderkend dat met de toename van vrouwen in een arbeidsorganisatie zowel voor vrouwen als voor mannen de aandacht meer dan voorheen komt te liggen op de combinatie ouderschap/betaalde arbeid. Zo verwacht de stichting dat de situatie dat een werknemer naast het werk ook verzorgende taken moet verrichten meer reëel aan de orde zal komen.

Wat betreft het arbeidsvoorwaardenbeleid betekent dit dat, naar het oordeel van de stichting, zich een vernieuwingsproces aandient, gericht op een meer gedifferentieerde, aan de omstandigheden aanpasbare benadering.

In samenhang hiermee zullen, aldus de nota, voorts de tijdsfaciliteiten moeten worden bezien, die met het oog op de verzorgende taken van werknemers noodzakelijk zijn.

In de nota wordt aan cao-partijen of anderszins aanbevolen hierover afspraken te maken die passen in de concrete situatie van de werknemers en de onderneming.

Over het wetsontwerp inzake het ouderschapsverlof wordt in de nota opgemerkt, dat naar het oordeel van de stichting deze toekomstige wettelijke regeling de mogelijkheid van vervangende cao-afspraken dient te bevatten. In relatie daarmee wordt aan cao-partijen aanbevolen om - waar nodig - op maat gesneden afspraken te maken die op gelijkwaardige en evenwichtige wijze bijdragen aan het doel van deze wet, nl. werknemers meer mogelijkheden te geven om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. Daarbinnen kunnen bijvoorbeeld - combinaties van - elementen als ouderschapsverlof (in al dan niet aangepaste vorm), de mogelijkheid om een langere periode in deeltijd te werken en het creëren van kinderopvangvoorzieningen worden betrokken.

Ouderschapsverlof en de pensioenregeling

Uitgaande van hetgeen door de Stichting van de Arbeid in de 'Nota Vrouw en Arbeid' aan cao-partijen is aanbevolen, kan het in voorkomende gevallen wenselijk zijn dat cao-partijen, als onderdeel van het overleg over het arbeidsvoorwaardenbeleid, ook aandacht besteden aan de consequenties in de pensioensfeer

van bepaalde tijdsfaciliteiten gericht op de combinatie van ouderschapstaken en betaalde arbeid, waaronder het toekomstige wettelijke recht op ouderschapsverlof.

Zoals hiervoor reeds is opgemerkt, is de Stichting van de Arbeid van oordeel dat het aan cao-partijen moet worden overgelaten, te bezien of en in hoeverre in samenhang met het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden dat wordt geboden, ook een aanpassing van de aanvullende pensioenregelingen wenselijk is. Daarbij kunnen de in de brief van de minister genoemde mogelijkheden aan de orde komen. Om deze reden acht de Stichting van de Arbeid het wenselijk dat de desbetreffende brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers onder de aandacht van cao-partijen wordt gebracht.

Hoewel de Stichting van de Arbeid op generlei wijze de primaire verantwoordelijkheid van cao-partijen op het onderhavige terrein wil aantasten, wil zij in het navolgende bijzondere aandacht vragen voor enkele kanttekeningen bij de suggesties welke in de brief van de minister zijn verwoord.

Ten aanzien van een eventueel in de pensioenregeling op te nemen mogelijkheid van (vrijwillige) voortzetting van de pensioenopbouw tijdens de periode van het ouderschapsverlof

Het thans bij de Tweede Kamer aanhangige wetsvoorstel beoogt de werknemer het recht te bieden op tijdelijk onbetaald deeltijdouderschapsverlof. De inkomensderving voor de werknemer die gebruik wenst te maken van de voorgestelde wettelijke faciliteit, komt voor zijn of haar rekening.

Dit betekent in de meeste gevallen ook dat gedurende de verlofperiode niet over het volle loon pensioen wordt opgebouwd, maar alleen over het tijdelijke deeltijdloon. De verlofganger bouwt als gevolg hiervan gedurende de verlofperiode van maximaal een half jaar minder ouderdomspensioen op.

Het is aan cao-partijen te beslissen of dit (beperkte) pensioenverlies al of niet aanvaardbaar/wenselijk is. In het ontkenende geval kan, ofwel de pensioenregeling worden aangepast, zodanig dat de pensioenregeling volledig wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijke loon (de kosten van het tenietdoen van het pensioenverlies komen dan voor rekening van de werkgever), danwel in de pensioenregeling de mogelijkheid worden gecreëerd om de opbouw van het pensioen gedurende de verlofperiode volledig voort te zetten op basis van vrijwilligheid. In het laatste geval komen de kosten van het tenietdoen van het pensioenverlies gedurende de periode van het ouderschapsverlof voor rekening van de betreffende werknemer, zij het dat ingeval van eindloonregelingen, in het kader waarvan met individueel berekende actuariële premies wordt gewerkt, bij latere stijging van het loon van de werknemer, ook financiële consequenties voor rekening van de werkgever komen (backservice).

In dit verband wordt erop gewezen dat, zowel bij een eventuele volledige voortzetting van de pensioenopbouw gedurende de verlofperiode, als bij een eventueel in de pensioenregeling in te bouwen mogelijkheid van vrijwillige volledige voortzetting van de pensioenopbouw tijdens deze periode, een ongelijke behandeling kan optreden ten opzichte van reguliere deeltijdwerknemers. Immers, in een groot aantal gevallen hebben laatstgenoemde werknemers voor deeltijdwerk, gedurende kortere of langere tijd, gekozen juist vanwege de verzorging van veelal kinderen. Een kenmerkend verschil tussen deelnemers aan het ouderschapsverlof en reguliere deeltijdwerknemers is evenwel, dat de eerstgenoemde categorie slechts tijdelijk in deeltijd werkt; na ommekomst van de verlofperiode dient de werknemer de werkzaamheden te hervatten op basis van zijn/haar oorspronkelijke arbeidsduur.

Mede tegen deze achtergrond en gezien de aandacht die meer dan voorheen komt te liggen op de combinatie ouderschap/betaalde arbeid, vertrouwt de Stichting van de Arbeid erop, dat cao-partijen zorgvuldig nagaan of het in de betreffende bedrijfstak of onderneming wenselijk c.q. haalbaar is om een volledige voortzetting van de pensioenopbouw, al dan niet op vrijwillige basis, tijdens de periode van het ouderschapsverlof in de pensioenregeling op te nemen.

Ten aanzien van een eventuele voortzetting van de dekking van het overlijdens- en invaliditeitsrisico op basis van de werktijd onmiddellijk voorafgaand aan het ouderschapsverlof

Ingeval niet wordt voorzien in de pensioenregeling dat gedurende de verlofperiode de opbouw van het pensioen voor de verlofganger volledig (al dan niet op vrijwillige basis) wordt voortgezet, kan deze mogelijkheid in het cao-overleg aan de orde komen.

De Stichting van de Arbeid vertrouwt erop, dat cao-partijen het belang van een adequate dekking van de hier aan de orde zijnde risico's onderkennen en, met inachtneming van de positie van deeltijdwerknemers in de pensioenregeling, zich nader beraden over de wijze waarop een adequate dekking van deze risico's gedurende de looptijd van het ouderschapsverlof in het kader van de pensioenregeling kan worden gerealiseerd.

Ten aanzien van de opvatting van de minister dat het vanzelf spreekt dat de pensioenregelingen geen bepalingen dienen te bevatten, als gevolg waarvan degene die gebruik maakt van het ouderschapsverlof uit de pensioenregeling valt

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat pensioenregelingen geen discriminerende bepalingen dienen te bevatten voor deelnemers aan het ouderschapsverlof ten opzichte van reguliere

deeltijdwerknemers met betrekking tot het deelnemerschap aan de pensioenregeling. Ingeval reguliere deeltijdwerknemers met bijvoorbeeld een arbeidsduur van 20 uur niet buiten de pensioenregeling vallen, dient dit evenmin het geval te zijn bij deelnemers aan het ouderschapsverlof.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID
Secretariaat



drs. W.J. Kroes

Bijlagen

Een afschrift van deze brief is gezonden aan de organisaties van pensioenuitvoerders.

Informatieve notitie inzake kinderopvang

In deze informatieve notitie wordt een aantal mogelijkheden aangegeven, die in de praktijk kunnen worden aangewend voor het realiseren van kinderopvang door ondernemingen en/of cao-partijen.

1. Het bedrijf organiseert zelf een **crèche**. Gezien de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van de opvang kan deze vorm voor arbeidsorganisaties bezwaarlijk zijn.
2. **Gastouderopvang**: dit is opvang bij particulieren (veelal huisvrouwen) die tegen vergoeding de verzorging van één of een beperkt aantal kinderen van derden op zich nemen. Bij deze vorm van kinderopvang staat de bemiddeling tussen de gastouder en de vraagouder centraal. Het bedrijf kan deze bemiddeling zelf op zich nemen, maar ook uitbesteden aan instellingen die zich toelagen op het realiseren van deze vorm van kinderopvang.
3. Het bedrijf, de bedrijfstak of een samenwerkingsverband van bedrijven sluit een **contract met een instelling die één of meerdere kinderdagverblijven exploiteert**. Deze instelling is dan verantwoordelijk voor de realisering van de opvang en voor de kwaliteit van de geboden voorzieningen. Er bestaan ook instellingen die kinderdagverblijven exploiteren in combinatie met bemiddeling voor gastouderopvang.

Voorts zijn er door de gemeenten gesubsidieerde instellingen, die kinderopvangplaatsen aanbieden voor bedrijfsgerichte opvang, waardoor voor deze instellingen een breder financieel draagvlak ontstaat.

4. Het bedrijf/de bedrijfstak verstrekt een **financiële tegemoetkoming** voor kinderopvang aan werknemers met jonge kinderen, die gebruik (willen) maken van kinderopvangfaciliteiten.
Het uitsluitend toekennen van een financiële tegemoetkoming heeft alleen effect wanneer er voldoende voorzieningen beschikbaar zijn. Door het grote tekort aan voorzieningen zal deze situatie zich vooralsnog weinig voordoen.

Bij al deze vier modaliteiten voor kinderopvang speelt uiteraard het financieringsvraagstuk. Dit zal per onderneming/bedrijfstak nader moeten worden gezien. In beginsel zijn er daarbij de volgende mogelijkheden, waarbij het in de praktijk meestal zal gaan om een combinatie daarvan:

- financiering door de werkgevers (al dan niet via fondsvorming);
- financiering door de werknemers, die van de faciliteit daadwerkelijk gebruik maken. Hierbij kan zowel gedacht worden aan vaste als aan inkomensafhankelijke bijdragen;
- financiering door alle werknemers (al dan niet via fondsvorming).

Uiteraard doen partijen er goed aan te bezien of ingespeeld kan worden op bestaande subsidieregelingen van de overheid.

Bij de eventuele financiële bijdragen door de werkgever is het naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid overigens aanbevelenswaard, dat de hoogte daarvan niet gerelateerd wordt aan het gezinsinkomen van de desbetreffende werknemer, gelet op het privacy-aspect van de werknemer en de administratieve last voor de werkgever.

Advies positieve actieprogramma's (SER, publicatienr. 3, 's-Gravenhage, 16 februari 1990)

Samenvatting

Bij brief van 30 november 1987 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Sociaal-Economische Raad advies gevraagd over de Nota positieve actieprogramma's voor vrouwen in arbeidsorganisaties. In deze nota worden voorstellen gedaan met betrekking tot de wijze waarop de overheid het hanteren van positieve actieprogramma's door arbeidsorganisaties verder kan stimuleren.

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de inhoud van de nota. Daarin wordt vermeld dat de maatregelen die Nederlandse arbeidsorganisaties treffen teneinde de positie van vrouwen te versterken, heel verschillend van aard zijn. Er zijn aanwijzingen dat organisaties in toenemende mate overgaan tot het, op een meer systematische wijze, versterken van de positie van vrouwen.

Het kabinet vindt deze ontwikkeling op bedrijfsniveau van groot belang en wil deze gericht stimuleren. Het tot nu toe door het kabinet gevoerde beleid kreeg vooral gestalte via voorlichting, onderzoek en informatie-uitwisseling. Via deze kanalen is gewezen op de reeds bestaande aanknopingspunten voor de totstandkoming van positieve actieprogramma's binnen de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de gelijke behandelingswetgeving. Het kabinet acht het, mede gezien het belang dat positieve actie vanuit arbeidsorganisaties zelf wordt opgezet, ongewenst om in het kader van de wetgeving meer dwingende voorschriften op te nemen. Vooralsnog wordt door het kabinet de voorkeur gegeven aan een stimulerend beleid. Wel zal te gelegener tijd bezien worden of er aanleiding is via wetgeving nadere maatregelen te treffen.

De raad brengt in hoofdstuk 3, alvorens nader in te gaan op het instrument positieve actieprogramma's, een aantal voor de arbeidsmarktpositie voor vrouwen relevante punten in herinnering. Begonnen wordt met een korte karakteristiek van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Vervolgens wordt een verklaring van de verschillen gegeven. Tot slot wordt een

aantal ontwikkelingen met betrekking tot de (arbeidsmarkt)positie van vrouwen genoemd. De raad concludeert dat de naar voren gebrachte punten duidelijk aangeven dat een verdere groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun plaats in de arbeidsorganisatie in de komende jaren de nodige aandacht verdient.

In het onderhavige advies staat de vraag centraal of een positieve actieprogramma een goed instrument kan zijn om structurele belemmeringen die vrouwen tegenkomen in -of bij de toegang tot- arbeidsorganisaties, weg te nemen. Daaraan voorafgaand wordt aandacht besteed aan het begrip positieve actieprogramma's.

De term positieve actieprogramma's wordt vaak geassocieerd met van buitenaf opgelegde verplichtingen tot positieve discriminatie (voorkeursbehandeling), quotering of contract compliance. In een aantal landen is, in het kader van een beleid gericht op het bevorderen van positieve actie, inderdaad overgegaan tot van overheidswege opleggen van dergelijke verplichtingen. De ter advisering voorgelegde nota bevat daartoe geen voorstellen. De adviesaanvraag handelt derhalve over op initiatief van de ondernemer en de ondernemingsraad of van werkgevers- en werknemersorganisaties -al dan niet in het kader van de onderhandelingen over cao's- tot stand gebrachte, positieve actieprogramma's voor vrouwen.

Het kabinet vindt het uitermate belangrijk dat de sociale partners een eigen verantwoordelijkheid nemen bij het tot stand komen van positieve actieprogramma's. De raad is het eens met deze benadering. Hij onderschrijft de opvatting van de regering dat het voor het welslagen van een positieve actieprogramma belangrijk is, dat dit een zo breed mogelijk draagvlak binnen de onderneming heeft: hij acht het dan ook een goede zaak als de totstandkoming van positieve actieprogramma's geëntameerd wordt door de ondernemer en de ondernemingsraad, of door werkgevers- en werknemersorganisaties, al dan niet in het kader van de onderhandelingen over cao's.

In de laatste jaren is het aantal afspraken, dat betrekking heeft op de positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie, in

ondernemings- en bedrijfstak-cao's duidelijk toegenomen. Van veel belang voor de verdere ontwikkelingen is dat binnen de Stichting van de Arbeid nagegaan wordt hoe een gezamenlijk beleid kan worden vastgesteld dat zowel bijdraagt aan een verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in ondernemingen als aan een goede personeelsvoorziening van ondernemingen. In het Gemeenschappelijk Beleidskader van het kabinet en de Stichting van de Arbeid (1 december 1989) wordt hieraan gerefereerd. Het overleg zal naar verwachting in maart 1990 afgerond zijn.

De raad realiseert zich dat zowel de zorg voor een optimale personeelsvoorziening, nu en in de toekomst, als de erkenning van het belang van gelijke mogelijkheden voor mannen en vrouwen om te kunnen participeren in alle maatschappelijke verbanden, aanleiding kunnen zijn om een positieve actieprogramma voor vrouwen op te stellen. Deze beide belangen kunnen zeer wel parallel lopen. Positieve actie houdt meer in dan het zich onthouden van bij de wet verboden onderscheid. Het gaat daarbij om een actieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. Het doel van positieve actieprogramma's is het verbeteren van de positie van vrouwen in -en bij de toegang tot- arbeidsorganisaties. Met behulp van dit instrument kunnen in organisaties voorkomende belemmeringen voor vrouwen om vergeleken met mannen gelijkwaardige posities in te nemen, weggenomen worden. Deze belemmeringen kunnen structureel, cultureel en psychologisch van aard zijn.

De raad is van mening dat de gekozen omschrijving van positieve actieprogramma's en de in dit kader te nemen stappen gemakkelijk de indruk kan wekken dat uitsluitend zeer veel omvattende programma's beoogd worden. De raad geeft er de voorkeur aan een minder pretentieuze begripsbepaling te hanteren.

Positieve actieprogramma's kunnen naar inhoud en naar vorm van maatregelen variëren. Zij kunnen zich zowel op bescheiden als veelomvattende doelen richten. Een voorkeursbehandeling kan onderdeel uitmaken van een positieve actieprogramma. Of hierover al dan niet afspraken in het programma opgenomen worden, hangt af van hetgeen de opstellers van zo'n programma

daarover zelf besluiten. Een positieve actieprogramma bevat, volgens de definitie in de nota, concrete en zoveel mogelijk gekwantificeerde doelstellingen (streefcijfers). Het hanteren van dergelijke streefcijfers moet er volgens de raad primair op gericht zijn om de in het beleid geformuleerde doelstellingen te ondersteunen. De mate van verplichting van de hier bedoelde streefcijfers hangt af van hetgeen daarover bij de opstelling van het programma is afgesproken.

De raad concludeert dat op eigen initiatief overeengekomen positieve actieprogramma's inderdaad een nuttig instrument kunnen vormen om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in arbeidsorganisaties te versterken.

In hoofdstuk 4 komen de standpunten van de raad ten aanzien van het ondersteunende beleid van de overheid aan de orde. De beleidsvoornemens, die betrekking hebben op het intensiveren van onderzoeks- en voorlichtingsactiviteiten, het creëren van een specifiek subsidie-instrument, alsmede mogelijkheden via wetgeving, subsidievoorwaarden en contract compliance, worden door de raad van kanttekeningen voorzien.

De algemene conclusie van de raad is dat hij zich, gezien de door hem onderschreven benadering van de nota, waarbij het primaat ligt bij het op eigen initiatief tot stand komen van positieve actieprogramma's, kan vinden in het in de nota genoemde ondersteunende beleid. Wel meent de raad dat na verloop van drie à vier jaar gekeken moet worden hoe de arbeidspositie van vrouwen zich ontwikkelt, op welke schaal positieve actieprogramma's voorkomen en of deze inderdaad tot een voldoende versterking van de positie van vrouwen in arbeidsorganisaties leiden. Aan de hand van een dergelijke evaluatie kan dan bezien worden of het door de overheid

gevoerde beleid aanpassing behoeft en zo ja, of er meer of andere maatregelen nodig zijn.

Hierachter zijn gevoegd de in het voorwoord vermelde additionele bijlagen A, B en C.

Uittreksel uit het Gemeenschappelijk Beleidskader van 1 december 1989, blz. 7

5. Vrouw en arbeid

Geconstateerd kan worden dat het aantal vrouwen dat betaalde arbeid verricht c.g. wil verrichten toeneemt. Dit past in het streven om de economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen te bevorderen en sluit aan bij de problematiek van de schaarste op (deelmarkten van) de arbeidsmarkt die naar verwachting ook op langere termijn van betekenis zal blijven.

Vanuit deze invalshoek heeft de Stichting van de Arbeid in juni j.l. besloten om na te gaan hoe een gezamenlijk beleid kan worden vastgesteld dat zowel bijdraagt aan een verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in ondernemingen als aan een goede personeelvoorziening van ondernemingen. Het overleg verkeert thans in een vergevorderd stadium en zal naar verwachting rond de jaarwisseling worden afgerond.

Vooraf voor de positie van vrouwen is van belang dat betaalde arbeid kan worden gecombineerd met de verzorging van kinderen. In dat kader zijn niet alleen toeneming van de werkgelegenheid en herverdeling van werk, maar ook voorzieningen voor kinderopvang van belang.

Het kabinet wil in totaal een bedrag oplopend tot ca. 300 mln. aan middelen voor kinderopvang besteden.

Het kabinet is bereid overleg te voeren met de Stichting van de Arbeid en de VNG om te bezien hoe de overheidsmiddelen zodanig kunnen worden ingezet dat door een optimale combinatie van inspanningen van bedrijfsleven en overheden een versterkte toename van kinderopvang kan worden bereikt.

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
de Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur

's-Gravenhage 2 maart 1990
Ons kenmerk S.A. 90.05705 K/CH
Uw kenmerk --
Betreft Nota Vrouw en Arbeid

Excellenties,

Bij brief d.d. 8 juni 1989 informeerde het bestuur van de Stichting van de Arbeid de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over zijn besluit te streven naar een gezamenlijke aanpak van sociale partners ten aanzien van de knelpunten, die zich voordoen bij de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daartoe werd door het bestuur een werkgroep Vrouw en Arbeid ingesteld, waarvan de taakopdracht als bijlage bij de brief van 8 juni werd gevoegd. Ook in het Gemeenschappelijk Beleidskader van 1 december 1989 wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan het thema Vrouw en Arbeid.

Het doet ons genoegen u nu te kunnen meedelen, dat de nota op 28 februari jl. door de Werkgroep Vrouw en Arbeid namens het bestuur is vastgesteld en dat deze onder de nadrukkelijke aandacht van de leden van de bij de stichting aangesloten centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zal worden gebracht.

Graag biedt het bestuur ook u hierbij een exemplaar van de nota aan.

Reeds eerder werd afgesproken dat de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op dinsdag 13 maart a.s. met een delegatie van de Stichting van de Arbeid van gedachten zullen wisselen over het vraagstuk van de financiering van kinderopvangfaciliteiten. Het bestuur zou het op prijs stellen bij die gelegenheid ook deze nota nader toe te lichten en hierover zo mogelijk een (eerste) reactie te vernemen.

De brieven aan de Stichting van de Arbeid van uw ambtsvoorgangers d.d. 22 mei 1985 (faciliteiten zwangere werkneemsters), 7

januari 1987 (combinatie ouderschap-betaalde arbeid), 21 december 1988 (thuisverpleging) resp. 9 augustus 1989 (ouderschapsverlof/pensioenvoorziening) beschouwt het bestuur hiermee als beantwoord.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid gaat ervan uit dat het gestelde in deze nota nadrukkelijk bij het arbeidsvoorwaardenoverleg zal worden betrokken.

In samenhang met de nota wil het bestuur vervolgens nog uw aandacht vragen voor vijf onderwerpen, gelet op de betrokkenheid daarbij van de overheid. Het gaat hierbij om ouderschapsverlof, de positie van de meewerkende vrouw, verpleegverlof, strafsanctie op het niet-naleven van de wetgeving gelijke behandeling en ongewenste intimiteiten.

Ouderschapsverlof

Het bestuur heeft in het licht van de nota 'Vrouw en Arbeid' in de afgelopen maanden van gedachten gewisseld over een mogelijke gezamenlijke benadering van het wetsvoorstel met betrekking tot ouderschapsverlof (TK 20 528). Het bestuur wil het voorliggende wetsvoorstel aanvaarden, maar meent dat voldoende ruimte moet blijven voor met name cao-partijen om, in lijn met de nota, een eigen beleid te ontwikkelen terzake van de combinatie ouderschap-betaalde arbeid. Op grond daarvan doet het bestuur een dringend beroep op u te bevorderen, dat het mogelijk wordt gemaakt bij cao afwijkende c.q. vervangende regelingen te treffen. De wettelijke regeling zou volgens het bestuur derhalve van driekwart dwingend recht moeten zijn. Het in het nu voorliggende wetsvoorstel opgenomen artikel 1, lid 7 dient daartoe te worden aangepast.

In artikel 1, lid 7 van het wetsvoorstel wordt voorgeschreven, dat bij een van de wettelijke regeling afwijkend beding tussen werkgever en werknemer inzake ouderschapsverlof, de werknemer kan kiezen tussen het verlof op grond van het beding en het wettelijke verlof. Het bestuur vraagt zich af of hiermee niet een nieuwe wetgevingsvariant in het arbeidsrecht wordt geïntroduceerd die de betekenis van de cao kan ondermijnen. Aan individuele werknemers wordt immers de vrijheid gegeven te kiezen voor de wettelijke regeling in plaats van een afwijkende cao-afpraak terzake van ouderschapsverlof. Zulks doet geen enkel recht aan het doel van de cao om individuele belangen van meerdere werknemers (en van ondernemingen) te verenigen tot collectieve belangen en aldus te vertalen naar één collectieve afspraak.

Van artikel 1 lid 7 kan derhalve een averechtse uitwerking uitgaan op de inzet van cao-partijen om te komen tot eigen, meer op de specifieke situatie toegesneden cao-afspraken zoals hierboven bedoeld.

Het bestuur van de stichting verzoekt u op deze grond artikel 1 lid 7 te vervangen door een artikel dat voorziet in de hierboven bepleite mogelijkheid om bij cao af te wijken van de wettelijke regeling (driekwart dwingend recht).

Ervan uitgaande, dat deze mogelijkheid in de wet zal worden opgenomen, beveelt de Stichting van de Arbeid aan cao-partijen aan (zie blz. 5 van de nota) 'om - waar nodig - op maat gesneden afspraken te maken die op gelijkwaardige en evenwichtige wijze bijdragen aan het doel van deze wet, namelijk om werknemers meer mogelijkheden te geven om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. Daarbinnen kunnen bijvoorbeeld - combinaties van - elementen als ouderschapsverlof (in al dan niet aangepaste vorm), de mogelijkheid om een langere periode in deeltijd te werken en het creëren van kinderopvangvoorzieningen worden betrokken'. In de bijlagen I en II van de nota wordt ook aandacht besteed aan het ouderschapsverlof.

Na een periode van drie jaar zou in deze opzet de Stichting van de Arbeid samen met u kunnen bezien of een uitbreiding c.q. verdere toespitsing van de wetgeving wenselijk is of dat zulks, gelet ook op de inmiddels tot stand gekomen cao-afspraken, overbodig is.

De positie van de meewerkende partner

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid wil het volgende opmerken over de positie van de meewerkende partner in het eigen bedrijf.

Betrokkenen zijn in principe zelf verantwoordelijk voor hun eigen juridische en sociaal-economische positie. De wetgever moet het evenwel mogelijk maken dat daartoe de juiste keuzes gemaakt kunnen worden. Op de volgende terreinen is dat niet of onvoldoende mogelijk.

Ten eerste betreft dat de keuze voor het mede-ondernemerschap. Voor de fiscale behandeling moet uitgangspunt zijn, dat beiden als ondernemer worden aangemerkt.

Ten tweede betreft dat de toepassing van de huidige AAW waarbij part-time zelfstandigen ongelijk behandeld worden ten opzichte van full-time zelfstandigen voor wat betreft de uitkeringsgrondslag.

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof van de meewerkende partner kunnen er problemen ontstaan met betrekking tot de vervanging. Nagegaan zou moeten worden of een vorm van vervangende bedrijfshulp ook voor het midden- en kleinbedrijf hiervoor een oplossing biedt.

Verpleegverlof

In de nota wordt nader ingegaan op diverse verloffaciliteiten, die voor het arbeidsvoorwaardenoverleg van belang kunnen zijn. Hieronder valt ook het verlof in verband met thuisverpleging, waarvoor in de brieven van uw voorganger d.d. 7 januari 1987 en 21 december 1988 expliciet aandacht wordt gevraagd.

Onverlet het hieromtrent in bijlage I, paragraaf 2.3 van de nota gestelde, heeft het bestuur van de Stichting van de Arbeid zich afgevraagd of een financiële tegemoetkoming via bijvoorbeeld de AWBZ terzake van de met deze verlofvorm gepaard gaande kosten voor de werkgever c.q. werknemer niet wenselijk zou zijn, gelet op het maatschappelijke belang van deze vorm van

verpleging. Op grond daarvan is besloten, dat de Commissie Sociale Verzekering van de Stichting van de Arbeid zich hierover nader zal beraden. Over de eventuele uitkomsten van dit beraad zult u uiteraard geïnformeerd worden.

Strafsanctie op niet-naleving wetgeving gelijke behandeling

Bij de Tweede kamer is een wetsontwerp in behandeling (20 239) ter aanvulling van het wetboek van Strafrecht met enkele bepalingen tot het tegengaan van discriminatie op diverse gronden, waaronder geslacht. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid kan - uiteraard - volledig instemmen met de doelstelling van dit wetsontwerp. In zijn Advies arbeidsvoorwaarden en wetgeving gelijke behandeling dd. 31 oktober 1989, dat indertijd reeds werd toegezonden aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, respectievelijk Justitie alsmede de Vaste Commissies voor Justitie respectievelijk Emancipatiebeleid van de Tweede Kamer, heeft het bestuur echter reeds te kennen gegeven het stellen van strafsancties ex artikel 429 quater op het niet-naleven (in arbeidsovereenkomsten) van de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen om meerdere redenen onwenselijk te vinden (zie blz. 41/42 van het desbetreffende advies). Het bestuur brengt deze opvatting nogmaals onder uw aandacht.

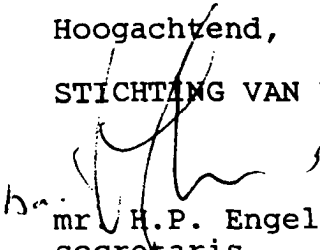
Ongewenste intimiteiten

Op blz. 3 van de nota Vrouw en Arbeid wordt gesteld dat een beleid, gericht op het verbeteren van de positie van vrouwen in de onderneming, ook gevolgen zal hebben voor de bedrijfscultuur. De problematiek van de ongewenste intimiteiten op de werkplek kan mede in dit licht worden gezien. Binnen de Stichting van de Arbeid vindt overleg plaats over de mogelijkheden van een ondernemingsbeleid, gericht op het voorkomen c.q. tegengaan van ongewenste intimiteiten. Over de uitkomsten van dit beraad, dat naar verwachting binnen enkele maanden zal worden afgerond, zal het bestuur u te zijner tijd informeren.

Een afschrift van deze brief wordt ter informatie toegezonden aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Vaste Commissie voor het Emancipatiebeleid uit de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID


h^a mr. H.P. Engel
secretaris

Bijl.

LOONCOMMISSIE

Bijlage C

Werkgroep Vrouw en Arbeid

Aan de Minister van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid
Zeestraat 73
Postbus 20801
2500 EV DEN HAAG

's-Gravenhage: 8 juni 1989
Ons kenmerk: S.A. 57.057 E/CH
Uw kenmerk: -
Betreft: Aanpak knelpunten bij toenemende
participatie van vrouwen op de
arbeidsmarkt

Excellentie,

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid stelt er prijs op u in kennis te stellen van zijn besluit te streven naar een gezamenlijke aanpak van sociale partners ten aanzien van de knelpunten die zich voordoen bij de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Daartoe heeft het bestuur een Werkgroep Vrouw en Arbeid ingesteld, met een taakopdracht als in de bijlage vermeld.

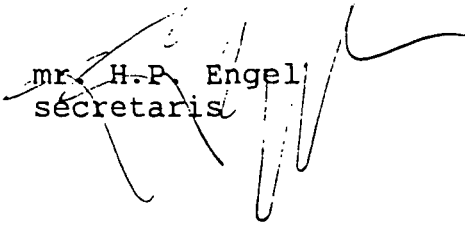
Aan de werkgroep is uitdrukkelijke de opdracht gegeven binnen zes maanden te rapporteren over de wijze waarop sociale partners gezamenlijk kunnen werken aan het oplossen van knelpunten op dit terrein.

Het bestuur van de Stichting laat het graag aan uw beoordeling over of u de Tweede Kamer over dit initiatief wilt informeren. Te zijner tijd zal de Stichting u op de hoogte stellen van het resultaat van deze besprekingen.

Ten slotte maakt het bestuur van deze gelegenheid gebruik u ervan in kennis te stellen - in aansluiting op zijn brief van 8 juli 1988 - dat u het advies over cao-bepalingen die (mogelijk) strijdig zijn met de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat u bij brief van 19 mei 1988 heeft gevraagd, in het najaar van 1989 tegemoet kunt zien.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID


Mr. H.P. Engel
secretaris

Bijl.: 2

Taakopdracht Werkgroep Vrouw en Arbeid

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid heeft op 7 juni 1989 besloten een Werkgroep Vrouw en Arbeid in te stellen.

De overwegingen die hebben geleid tot de instelling van deze werkgroep zijn:

- a. de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:
 - enerzijds moet worden geconstateerd dat vrouwen zich in toenemende mate (blijvend) beschikbaar stellen voor het verrichten van betaalde arbeid;
 - anderzijds tekenen zich op segmenten van de arbeidsmarkt tekorten af, die naar verwachting in de toekomst zullen toenemen;
- b. het streven van ondernemingen naar een optimale personeelsvoorziening; hiervoor is het gewenst zo goed mogelijk gebruik te maken van de beschikbare capaciteiten van zowel mannen als vrouwen;
- c. het streven naar economische zelfstandigheid van alle burgers, mannen en vrouwen, zoals dat door de regering in het kader van het emancipatiebeleid is vastgesteld;
- d. het gegeven dat werknemers steeds vaker naast betaalde arbeid ook taken in de verzorgende sfeer hebben te vervullen;
- e. de behoefte om de verschillende aspecten die het gevolg zijn van deze ontwikkelingen, in samenhang te bezien.

Daartoe is de volgende opdracht aan de Werkgroep Vrouw en Arbeid van de Stichting van de Arbeid verleend:

1. het maken van een inventaris van de knelpunten die zich voordoen bij een grotere en meer volwaardige deelname van vrouwen aan de betaalde arbeid;
 2. de wegen aan te geven die kunnen bijdragen aan een oplossing van deze knelpunten, waarbij zal worden ingegaan op respectievelijk de verantwoordelijkheid van de overheid, van de sociale partners en van de individuele werkgever en werknemer; hierbij zal tevens in concrete gevallen worden nagegaan of modellen zijn te ontwikkelen die liggen tussen wetgeving en overleg over arbeidsvoorwaarden tussen partijen;
 3. te komen tot een samenhangende en voor alle partijen herkenbare benadering van deze problematiek, die in het overleg over arbeidsvoorwaarden kan worden gebruikt; daarbij kunnen bestaande regelingen/voorzieningen waarbij de relatie met de
-

desbetreffende doelgroepen van belang is, in beschouwing worden genomen;

4. binnen zes maanden verslag uit te brengen over de resultaten van dit overleg aan de Looncommissie van de Stichting van de Arbeid.

Het terrein dat door de werkgroep wordt bestreken, omvat met name de volgende onderwerpen:

- A. de combinatie ouderschap - betaalde arbeid
 - knelpunten rond zwangerschap en bevalling
 - combinatie betaalde arbeid - verzorging (jonge) kinderen, waaronder ouderschapsverlof, deeltijdarbeid, kinderopvang en vervanging bij afwezigheid;
- B. de bevordering van een zo breed mogelijke deelname van vrouwen in het arbeidsproces
 - het realiseren van een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
 - het doorbreken van de beroepensegregatie
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de onderneming.

Tevens zal de werkgroep aandacht besteden aan een aantal vragen die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Stichting van de Arbeid zijn voorgelegd in:

- de adviesaanvraag Combinatie ouderschap - betaalde arbeid d.d. 7 januari 1987;
- de brief d.d. 21 december 1988 inzake thuisverpleging.

Samenstelling Werkgroep Vrouw en Arbeid (WVA)

Voorzitter:

mr. J.W. van den Braak (VNO)

Werkgeversleden:

mevrouw drs L.M. van Hoogstraten-Van Embden Andres (VNO)
mr. A.L. van Idsinga (KNOV)
mr. N.J.J. van Kesteren (NCW)
mr. W.M.J.M. van Mierlo (NCOV)
ir. H.M. Smets (3 CLO's)

Werknemersleden:

mevrouw H.C.J. van den Burg (FNV)
mevrouw D. Drijfhout-Zweijtzer (MHP)
drs. C. Inja (FNV)
mr. H.W.M.A. Staal (FNV)
mevrouw drs. J. Stolwijk (CNV)

Secretariaat:

mevrouw M. van den Brandeler
mr. H.P. Engel
drs. W.J. Kroes
mevrouw C.M.F. Grim (verslaglegging)
