

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Directoraat-generaal van Sociale zaken

**DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN -VOORWAARDEN
VAN VROUWEN IN LOONDIENST IN DE ZES LID-STATEN
VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAP**

Nederland

**Rapport van mevrouw Drs. Lies DEGGELLER
1972**

VOORWOORD

Onderhavig rapport kwam tot stand in het kader van een gemeenschappelijk onderzoek waarvan de uitvoering mogelijk was dank zij de nauwe samenwerking tussen de Commissie van de Europese Gemeenschappen, het Centre national de Sociologie du Droit social te Brussel en vijf vrouwenbladen. (x)

In alle lid-staten werd het onderzoek verricht op basis van een geharmoniseerde vragenlijst en werden de werkzaamheden uitgevoerd door een gespecialiseerd steekproefbureau onder toezicht van een verantwoordelijke nationale deskundige.

De Commissie van de Europese Gemeenschappen achtte het nuttig de resultaten van de nationale onderzoeken ter beschikking van alle betrokkenen te stellen. De Commissie wenst evenwel met nadruk te onderstrepen dat de rapporten door deskundigen werden opgesteld, waarvoor alleen de auteurs verantwoordelijk zijn.

Teneinde bij de verspreiding van de bijeengebrachte gegevens tijdverlies te voorkomen, werden de nationale monografieën uitsluitend in de originele versie verveelvuldigd. Alleen het gemeenschappelijk synthese-rapport zal worden vertaald.

(x)	"Amica"	- Italië
	"Brigitte"	- Duitsland
	"Femmes d'aujourd'hui"	- Frankrijk
	"Femmes d'aujourd'hui")	
	"Het Rijk der Vrouw")	- België
	"Margriet"	- Nederland

INHOUDSOPGAVE

Inleiding		pag.	1
Hoofdstuk I.	Enkele relevante gegevens over de vrouwelijke beroepsbevolking	"	4
Hoofdstuk II	Opleiding en geschooldheid	"	7
Hoofdstuk III	De werksituatie	"	10
	a. Algemeen	"	10
	b. De functie binnen het bedrijf	"	13
	c. De specifieke arbeidssituatie	"	18
Hoofdstuk IV.	De arbeidsvoorwaarden	"	23
	a. Algemeen	"	23
	b. De werktijden	"	23
	c. Verlof en verzuim	"	31
	d. Betaling	"	32
Hoofdstuk VI.	De motivering tot werken.	"	39
Hoofdstuk VII.	De zorg voor het huishouden en de kinderen.	"	42
	a. De zorg voor het huishouden	"	42
	b. De zorg voor de kinderen	"	45
Hoofdstuk VIII.	Statistische verantwoording	"	50
BIJLAGE : Vragenlijst			

DE ARBEIDSCONDITIONS VAN DE IN
LOONDIENST WERKENDE VROUW.

Inleiding

Dit rapport over de arbeidsomstandigheden van de in loondienst werkende vrouw in Nederland is een onderdeel van een reeks van onderzoeken die zijn ingesteld in de landen behorende tot de Europese Gemeenschap.

De studie kwam tot stand door samenwerking van een aantal uitgevers van vrouwenbladen en heeft tot doel inzicht te verschaffen over de arbeidsomstandigheden van de werkende vrouw.

De samenwerkende vrouwenbladen zijn Amica (Italië), Brigitte (Duitsland), Femme d'Aujourd'hui (België en Frankrijk) en Margriet (Nederland). De vergelijking van de arbeidsomstandigheden in bovengenoemde E.E.G.-landen is het uitgangspunt geweest voor de gemeenschappelijke studie.

De opzet van het onderzoek is gemaakt door Madame E. Vogel, verbonden aan het "Centre National de Sociologie du Droit Social".

Het belang van een vergelijkende studie is geformuleerd door Madame Sullerot in haar studie voor de Commissie van de Europese Gemeenschappen van het Directoraat-Generaal Sociale Zaken: "De vrouwenarbeid en de daarmee verbonden problematiek in de lidstaten van de gemeenschap" (juli 1970).

Het hier gerapporteerde onderzoek maakt een vergelijking van de arbeidsomstandigheden met die van de vrouwen in de E.E.G. landen mogelijk, echter niet het gewicht hiervan op de arbeidsmarkt van de diverse landen afzonderlijk.

Het onderzoek, dat voor Nederland werd ingesteld in opdracht van de hoofdredactie van Margriet, is uitgevoerd door de Nederlandse Onderneming voor Uitgevers Marktonderzoek NOVUM N.V. te Haarlem in samenwerking met Makrotest N.V. te Amsterdam.

In het onderzoek zijn alleen de in loondienst werkende vrouwen betrokken. Vrouwen die voor eigen rekening werken, bijv. de eigenaresse van een winkel, huishoudelijke hulp welke niet in loondienst werkzaam is, meewerkende vrouwen in het boerenbedrijf zijn niet in het onderzoek betrokken, terwijl ook de vrouwelijke ambtenaren voor zover werkzaam bij bestuurlijke overheidsinstellingen niet in het onderzoek zijn betrokken.

De rapportering is voor het grootste deel een verwoording van de cijfermatige uitkomsten van het onderzoek, waarbij naar volledigheid gestreefd is. Wellicht gaat dit hier en daar ten koste van de overzichtelijkheid, maar als uitgangspunt is gekozen, dat het rapport de internationale expert - Madame Vogel - in staat zal moeten stellen een globaal rapport te maken voor de Europese Gemeenschap. Welke gegevens hiervoor nodig zijn is moeilijk alleen aan de hand van het Nederlandse materiaal te bepalen.

Bij de uitdraalingen die meer op de details van het materiaal ingaan, is het aantal antwoorden meerdere malen te gering om betrouwbare gegevens te kunnen opleveren.

De cijfers die gebaseerd zijn op een totaal van 25 tot 75 vrouwen zullen duidelijk verschillend van de overige percentages worden gerapporteerd.

Aan deze uitkomsten mag geen statistische waarde gehecht worden; het zijn slechts indicaties.

Voor de vergelijking tussen de verschillende landen kunnen de indicaties eventueel van enig belang zijn.

Een volledige verantwoording van de steekproef is bij dit rapport gevoegd.

Het selecteren van een groep vrouwen, die in loondienst werkzaam zijn en die als vertegenwoordigsters van de "in Nederland werkende vrouwen" in aanmerking kwamen om onderzocht te worden, was niet eenvoudig. Immers een register van in loondienst werkende vrouwen was niet toegankelijk. De enige manier om een steekproef van werkende vrouwen samen te stellen was, zoals gebruikelijk bij de meeste onderzoeken in Nederland, uit te gaan van willekeurige adressen waar door de enquêteur/trice gevraagd werd of er in het huis een werkende vrouw woonde.

Controle op de juistheid van de samenstelling van de aldus verkregen steekproef was niet geheel mogelijk. Echter, de voorlopige uitkomsten van de volkstelling 1971 geven aan dat de verdeling gehuwde/ongehuwde vrouwen goed moet zijn geweest. Dit betekent dat het percentage gehuwde vrouwen in de vrouwelijke beroepsbevolking van 1968 (E.E.G.-gegevens) tot 1971 van 28 % tot 41 % is gestegen.

Hoofdstuk I

Enkele relevante gegevens over de vrouwelijke beroepsbevolking.

Voor aan de gedetailleerde beschrijving van de arbeidsomstandigheden begonnen wordt, lijkt het zinnig eerst wat algemene informatie over de vrouwelijke beroepsbevolking te verstrekken. Achtereenvolgens komen demografische gegevens, gegevens over de huiselijke omstandigheden en de mate waarin de vrouwen aan het arbeidsproces deelneemt, ter sprake.

De mogelijkheid om optimaal deel te nemen aan het arbeidsproces is o.a. afhankelijk van persoonlijke omstandigheden van de vrouw en niet alleen van het feit of zij geschikt is voor de functie die zij graag wil hebben. Zo bepalen de leeftijd en het al of niet gehuwd zijn in grote mate de mogelijkheden die de vrouw heeft om buitenshuis te werken.

In de studie van de Commissie Opvoering Productiviteit van de Sociaal-Economische Raad (C.O.P. Het bedrijf en de werkende gehuwde vrouw, 1968) wordt melding gemaakt van het weinige animo dat Nederlandse bedrijven (met meer dan 100 werknemers) heeft om gehuwd vrouwelijk personeel aan te trekken. (pag. 18 "In 11 van de 18 bedrijven geeft men de voorkeur aan ongehuwde werkneemsters en in de andere 7 is er geen voorkeur voor een bepaalde categorie").

Van de werkende vrouwen is meer dan de helft (54%) ongehuwd, 41% is gehuwd en de overige vrouwen zijn weduwe of gescheiden. Enige onzekerheid over deze cijfers blijft bestaan (zie inleiding).

33% Van de vrouwen woont bij de ouders (bijna alleen ongehuwde vrouwen - 94%) en 14% woont alleen.

Van de alleenwonende vrouwen is 71% ongehuwd en 26% weduwe of gescheiden.

De helft van de ondervraagden is jonger dan 25 jaar, met een nadruk op de leeftijdsklasse van 21 tot 25 jaar (22%). In de leeftijdsklassen boven de 25 jaar worden de percentages lager bij het toenemen van de leeftijdsaanduidingen. Van de ongehuwde werkende vrouwen is 41% jonger dan 21 jaar.

In de studie van Madame Sullerot is een maximale bedrijvigheidsgraad van vrouwen boven de 30 jaar voor 1960 gesignaleerd in de leeftijdsklasse van 45 tot 50 jaar, voor 1968 voor de leeftijdsklasse van 40 tot 45 jaar. Met een grove berekening (aan de hand van het statistisch zakboek 1971, CBS) is een maximale bedrijvigheidsgraad van vrouwen boven de 30 jaar in het onderhavige onderzoek voor leeftijdsklasse van 35 tot 39 jaar gevonden.

De hervatting van het werk na het moederschap - hoe gering de tendens ook is - schijnt op een jeugdiger leeftijd in te zetten dan enkele jaren ervoor.

De aanwezigheid van kinderen stelt bepaalde voorwaarden aan het buitenshuis werken van vrouwen.

Van de werkende vrouwen heeft 29% kinderen. De meeste vrouwen hebben 1 of 2 kinderen, namelijk 9% en 11%.

In hoofdstuk VII wordt uitgebreid ingegaan op "de verzorging van de kinderen" van de vrouwen die werken.

Slechts 4% van de werkende vrouwen heeft de zorg voor andere personen; voor 1% van de laatstgenoemde vrouwen betreft het meer dan 1 persoon.

Elf vrouwen geven te kennen dat de man ten laste van hen valt, 22 vrouwen hebben de zorg voor hun moeder.

Twee derde van de vrouwen heeft een full-time baan. Hiertoe behoren nagenoeg alle ongehuwde vrouwen, van de gehuwde vrouwen werkt 37% full-time. De werktijden zijn nogal een hangijzer voor de arbeidsmogelijkheden voor gehuwde vrouwen.

Mevrouw in 't Veld-Langeveld stelt in haar boek "vrouw-beroepmaatschappij analyse van een vertraagde emancipatie" dat de populatie van de part-time arbeid bij de bedrijven niet groot is.

Zij haalt hierbij een studie van het N.I.V.E. (1963) aan waarbij een onderzoek onder 238 bedrijven door 79% een ontkennend antwoord gegeven was op de vraag of er maatregelen werden getroffen om de mogelijkheid voor part-time werk uit te breiden. Uit de studie van 1968 (C.O.P.) blijkt dat de echtgenoten van de vrouwen die buitenshuis werken, de meeste bezwaren hebben tegen de werktijden van de vrouwen, nl. 13% (van de vrouwen zelf is het niet bekend).

Hoofdstuk II

Opleiding en geschooldheid.

De mogelijkheid die vrouwen in het arbeidsproces geboden worden, worden voor een belangrijk deel door het genoten onderwijs bepaald.

De meeste vrouwen (40%) hebben de MAVO of (M)ULO als laatste school bezocht.

De percentages zijn:

lagere school	12%
voortgezet, gewoon lager onderwijs	19%
(M)ULO of MAVO	40%
middelbaar onderwijs	11%
lager beroepsonderwijs	12%
middelbaar beroeps-onderwijs	4%
middelbaar technisch onderwijs	0%
kweekschool	0%
leraarsbevoegdheid voor middelbaar en technisch onderwijs	0%
hoge technische studie	0%
universitaire studie en andere voortgezette studies	1%

Ruim één derde van de werkende vrouwen heeft de laatst genoten opleiding niet voltooid. Jammer genoeg zijn er geen vergelijkende cijfers van mannen.

Niet bekend is of onkunde, noodzaak of geringe motivering tot doorleren oorzaak zijn geweest van het niet voltooien van de opleiding.

Vooral het laatst genoemde blijkt bij vrouwen nog een belangrijke rol te spelen. De meeste opleidingen die niet afgemaakt zijn, betreffen de (M)ULO en het voortgezet lager onderwijs, waarvan respectievelijk 44% en 49% niet zijn afgemaakt. De motivatie tot leren is bij deze opleidingen waarschijnlijk het geringst. Het middelbaar onderwijs is door 30% van de vrouwen niet afgemaakt, het lager beroepsonderwijs door 24%.

Een groter percentage vrouwen, die het onderwijs in schoolverband afgemaakt hebben, volgt opleidingen binnen de onderneming waarin zij werkzaam zijn of heeft deze gevolgd dan de vrouwen die het onderwijs in schoolverband niet hebben afgerond. Van de ondervraagde vrouwen heeft 23% een opleiding genoten in de onderneming. Voor 7% betrof dit een opleiding die minder dan een jaar duurde terwijl 16% een opleiding volgde die meer dan één jaar in beslag nam.

30% van de vrouwen die het onderwijs in schoolverband voltooid hebben heeft een opleiding binnen de onderneming gevolgd tegen 21% van de vrouwen die het onderwijs in schoolverband niet afgerond hebben.

De langdurige opleidingen (langer dan 1 jaar) binnen de ondernemingen worden bovendien vooral gevolgd door de vrouwen met een afgeronde schoolopleiding.

Het wel of geen opleiding gevolgd hebben binnen een onderneming blijkt niet samen te hangen met de leeftijd van de vrouwen.

De lengte van de opleiding hangt wel samen met de leeftijd.

De opleidingen van minder dan één jaar zijn relatief veel door vrouwen van jonger dan 21 jaar gevolgd, de langduriger opleidingen zijn verhoudingsgewijs veel door vrouwen van 21 tot 35 jaar gevolgd.

De vrouwen die op een kantoor en in een winkel werken is gevraagd in hoeverre zij geschoold zijn. Van hen geeft 56% te kennen geschoold te zijn, 32% is ongeschoold.

De verhouding tussen geschoolde en ongeschoolde werknemers ligt anders bij de vrouwen die in een fabriek of atelier werken. Van hen is 56% ongeschoold tegen 32% in kantoren. De overige vrouwen zijn of geofende (halfgeschoold) of geschoolde werknemers (resp. 26% en 15%).

Terwijl de produktiebedrijven in Nederland überhaupt nog huiverig staan tegenover vrouwelijke werknemers in de direkte produktie afdelingen geldt dit vooral in sterke mate het aantrekken van geofende of geschoolde werknemers (Mevrouw in 't Veld-Langeveld).

Ruim de helft van het ongeschoolde kantoor- en winkelpersoneel (54%) heeft als laatste opleiding de (M)ULO of MAVO gevolgd. Van hen heeft 48% deze opleiding afgemaakt (waarschijnlijk binnen de leerplichtleeftijd).

Het percentage vrouwen dat een opleiding binnen de onderneming krijgt, ligt hoger bij de geschoolde vrouwen dan bij de ongeschoolde vrouwen. Dit geldt zowel voor de vrouwen die in een kantoor of in een winkel werkzaam zijn als voor de vrouwen die in een fabriek of in een atelier werken. De geschoolde vrouwen profiteren meer, zowel van de langere, als van de kortere opleidingen. Een vraag blijft of de ondernemingen aan de ongeschoolde vrouw geen mogelijkheden bieden tot het volgen van opleidingen of dat zij zelf geen nut zien in het volgen van een opleiding. Voor een onderneming kunnen motieven als: "behoefte aan veel ongeschoolde werknemers" of "niet veel vertrouwen in een investering in bedrijfsscholing" een rol spelen. Bij de werknemer kunnen de oorzaken zijn: "geringe motivatie tot leren" en "een fatalistische houding".

Hoofdstuk III

De Werksituatie

a. Algemeen

Iedere vrouw zal trachten die werkkring te vinden, waarbij de arbeidsomstandigheden voor haar het gunstigst zijn. Het aanbod van werk is hierbij natuurlijk van belang maar ook de moeite die de vrouw zich kan of wil getroosten om naar het werk toe te gaan. In het algemeen zal bij de keuze van de woonruimte de baan van de vrouw geen rol spelen; de ongehuwden wonen voor het merendeel bij de ouders en bij de keuze van de woonplaats van de gehuwde vrouw zal het werk van de echtgenoot een dominerende rol spelen.

De afstand van woning tot werk is een vrij belangrijk gegeven. De helft van de werkende vrouwen bereikt binnen een kwartier de plaats van arbeid. Hoewel door dit onderzoek niet bewezen kan worden dat de werkende vrouw en met name de gehuwde werkende vrouw haar arbeidsplaats zo dicht mogelijk bij de woonplaats zoekt, is er in dit cijfermateriaal toch wel een aanwijzing dat haar voorkeur naar een zo gunstig mogelijke situatie uitgaat.

Het belangrijkste vervoermiddel blijkt de fiets of de bromfiets te zijn, bijna de helft van de vrouwen gaat met dit vervoermiddel naar haar werk. 18% van de vrouwen maakt gebruik van het openbaar vervoer, terwijl nog eens 18% met een eigen of andermans auto naar het werk komt.

De bedrijfstak waarin de vrouwen werkzaam zijn, is een interessant gegeven. Zoals in de inleiding al vermeld is, zijn de vrouwen die in de bestuurlijke instellingen van de overheid werkzaam zijn niet bij het onderzoek betrokken geweest.

De meeste vrouwen zijn in de dienstverlenende sector werkzaam, waarbij opvalt dat dit vooral de ondernemingen op medisch- en gezondheidsgebied betreft.

Meer dan een kwart van de vrouwen werkt in industriële ondernemingen evenals in de handel. In de laatste groep is - wat werkgelegenheid voor vrouwen betreft - vooral de detailhandel van belang.

De percentages luiden:

Industriële ondernemingen	28%
Textiel industrie	4%
Confectie industrie	5%
Levensmiddelen- en drankindustrie	3%
Chemische industrie	3%
Drukkerijen en zetterijen	3%
Metaalindustrie, electrotechnische industrie	5%
Bouwnijverheid	1%
Overige	4%
Openbaar vervoer en communicatie- bedrijven	2%
PTT	0%
Openbaar vervoer	2%
Handelsbedrijven en banken	29%
Grossier	4%
Grootwinkelbedrijven	3%
Levensmiddelenbedrijven	1%
Onafhankelijke detailhandel	12%
Banken en financieringsbedrijven	4%
Verzekeringen	2%
Overige handelsondernemingen	3%
Dienstverlenende bedrijven	36%
Horeca bedrijven	2%
Medische diensten en volksgezondheid	15%
Sociale diensten	7%
Kapper en schoonheidsalons	1%
Dienstverlenende verenigingen	1%
Dienstverlening in vrije beroepen	3%
Overige	7%

Openbare diensten	5%	
onderwijs		2%
openbare administratie		1%
overige		2%
Landbouw	0%	

Interne opleidingen worden niet in alle ondernemingen even veel gegeven aan vrouwen. Van alle vrouwen heeft 33% een opleiding gevolgd of volgde deze op het moment van het onderzoek.

Dit percentage ligt lager bij de handelsondernemingen (inclusief winkels) - nl. 18% evenals bij de industriële ondernemingen (24%), terwijl de opleidingen die in deze sectoren gevolgd worden bovendien van korte duur zijn (minder dan 1 jaar). In de dienstverlenende ondernemingen treft men daarentegen verhoudingsgewijs veel (33%) en lange cursussen aan. Voor een groot deel zullen deze opleidingen toegeschreven kunnen worden aan de vrouwen met verplegende functies.

Een ander gegeven is de grootte van het bedrijf waarin de vrouwen werkzaam zijn. Een kwart van de vrouwen is werkzaam in bedrijven met minder dan 10 personeelsleden; de helft van hen werkt in bedrijven die minder dan 50 werknemers in dienst hebben.

De percentages van vrouwen die in grote bedrijven werken, zijn belangrijk lager, 5% werkt in een bedrijf met 500 tot 999 en 7% met meer dan 1000 werknemers.

Veel geschoolde werkneemsters die in een fabriek werken, werken in verhouding tot minder geschoolde vrouwen in de ondernemingen van 100 tot 199 werknemers (namelijk 36% tegen resp. 10 en 11% van de geoefende en ongeschoolde werkneemsters).

De cijfers van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, geven als indicatie dat vooral de ongeschoolde vrouw in kleine ondernemingen werkt (minder dan 50 werknemers).

De vrouwen die geen opleiding in de onderneming hebben ontvangen, werken voor 57% in ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

Op de vraag hoelang de vrouw werkzaam is in het bedrijf waar zij op het moment van het onderzoek werkt, antwoordt 18% van hen dat dit korter dan 1 jaar is: 44% tussen 1 en 5 jaar en 18% van de vrouwen antwoordt langer dan 10 jaar te werken.

Enkele losstaande gegevens zijn:

Er zijn minder vrouwen die gedurende 10 tot 15 jaar in kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers) werken dan vrouwen die korter dan 10 jaar of langer dan 15 jaar in kleine bedrijven werkzaam zijn.

Onder de vrouwen die korter dan 1 jaar werken, zijn bij de fabriekwerkneemsters meer ongeschoolden dan bij de vrouwen die van 1 tot 15 jaar werkzaam zijn in fabrieken.

Een rechtstreeks verband tussen het toenemen van de tijd die vrouwen in een bedrijf werken en werkomstandigheden wordt nauwelijks gevonden bij de omvang van de ondernemingen; de opleiding in de ondernemingen; de afstand van het werk; de basis opleiding; de geschooldheid en de bedrijfstak van de onderneming waar men werkt en de functie die vrouwen uitoefenen.

b) De functie binnen het bedrijf.

In het onderzoek is een open vraag gesteld naar de functie die de vrouwen uitoefenen. Ruim één derde van de werkende vrouwen blijkt een administratieve baan te hebben, waarbij het hoogste percentage (6%) wordt aangetroffen bij "typistes", bij "secretarissen" en bij "boekhoudkundige hulpen".

Hierna volgen - naar percentage vrouwen die één van de functies uitoefenen - het handelsonpersoneel (15%), de vrouwen met medische en sociale functies (11%), dienstverlenende functies (10%) en verplegende functies (9%). Van het handelsonpersoneel zijn bijna allen werkzaam als winkelsonpersoneel, nl. 13% van het totaal aantal werkende vrouwen.

De percentages luiden:

Onderwijzende beroepen	1%	
Verplegende functie	9%	
verpleegsters, vroedvrouwen		4%
andere paramedische beroepen		1%
overige verpleegkundige functies		4%
Medische en sociale functies	11%	
artsen, specialisten, tandartsen		1%
assistenten van artsen		2%
maatschappelijk werkers		5%
laboratoriumassistenten		2%
vrije beroepen, advocaten etc.		1%
Administratief personeel	35%	
stenotypiste		1%
typiste/telexiste		6%
secretaresse		6%
directiesecretaresse		2%
overige kantoorfunctie		5%
ponstypiste		1%
boekhoudkundige hulp		6%
personeel v. bediening van kantoormachine		1%
receptioniste		2%
magazijnbediende		1%
overig administratief personeel		4%
Handel en verkoopfuncties	15%	
verkoopster		13%
hulpverkoopster		1%
overig personeel		1%
Vervoer en communicatie	2%	
telefoniste, telegrafiste		1%
overig personeel		1%
Dienstverlenende functies	10%	
huishoudelijke hulp		2%
gezelschapsdame etc.		4%
kapsters, schoonheidsverzorgsters		2%
wasdiensten		1%
overige		1%
Werksters	5%	
Industriële functies	5%	
stiksters		2%
controleuses		1%
paksters		2%

De categorie "dienstverlenende functies" komt niet overeen met de bij de bedrijfstakken gebruikte categorie van "dienstverlenende bedrijven". De indeling naar ondernemingen omvat onder andere - en is daar een belangrijk deel van - de medische diensten, waarvan de verpleegkundige werknemers apart van de dienstverlenende functies genoemd worden. De dienstverlenende functies omvatten, zoals hier boven vermeld staan, vooral huishoudelijke functies en ook de, nauwelijks in het onderzoek aangetroffen, functies in de horeca.

Begrijpelijk is dat er een samenhang gevonden wordt tussen de functies die vrouwen uitoefenen en de bedrijven waar zij werken.

Ruim een kwart van de vrouwen die opgegeven hebben in een dienstverlenend bedrijf werkzaam te zijn hebben een medische of sociale functie; 23% werkt als verpleegkundige en 21% in een "dienstverlenende functie".

De werknemers van handelsbedrijven en banken werken daar voor 46% als winkelpersoneel en voor 44% als administratief personeel.

In de industriële ondernemingen werken de vrouwen het meeste als administratief personeel (45%). Rechtstreeks bij de produktie is één derde van de vrouwen betrokken.

Enkele gegevens over de vrouwen die speciale functies hebben :

1. Veel vrouwen die een functie hebben in de verpleegkundige of maatschappelijke sector, krijgen in verhouding tot de vrouwen die andere functies hebben lange interne opleidingen (meer dan 1 jaar). Kenmerkend is dat relatief veel vrouwen met een verpleegkundige functie in ondernemingen met meer dan 200 werknemers werken.
2. Relatief weinig vrouwen die een functie hebben op het gebied van de handel of winkels krijgen lange interne opleidingen, veel vrouwen krijgen echter een korte opleiding (minder dan 1 jaar); in deze functies werken relatief veel ongeschoolde vrouwelijke arbeidskrachten.

3. In de dienstverlenende functies (excl. medische functies) krijgen weinig vrouwen hetzij korte, hetzij lange interne opleidingen.
4. In fabrieken en op ateliers werken veel ongeschoolde vrouwen in de huishoudelijke functies en in de functies van inpakster. De geschoolde vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de textiel-industrie.

Er is geen verband aangetroffen tussen:

de tijd die de vrouw in een bedrijf werkt en de functie van de vrouw.

De functies die vrouwen in bedrijven bekleden zijn vaak specifieke "vrouwelijke functies". Dit mag althans wel afgeleid worden uit het feit dat 42% van de vrouwen zegt dat haar functie alleen door vrouwen in het bedrijf wordt uitgeoefend,

Alleen door vrouwen	42%
Meestal door vrouwen	16%
Zonder onderscheid	30%
Meestal door mannen	10%
Geen antwoord	2%

Voor geschoolde en ongeschoolde werknemers op kantoren worden geen verschillen in cijfers gevonden met betrekking tot de al of niet specifiek vrouwelijke functies die bekleed worden.

De groep vrouwen met meer gekwalificeerde functies is te klein om verdere uitspraken te kunnen doen; hetzelfde geldt voor het vrouwelijke fabriekspersoneel. Als indicaties kunnen gelden: bij het kantoorpersoneel lijken de hooggeschoolden en het kaderpersoneel meer in functies te werken waar geen onderscheid tussen mannen en vrouwen aangetroffen wordt, terwijl meer vrouwen een leidinggevende functie hebben. De mate van geschooldheid heeft bij fabriekswerknemers geen invloed op het feit dat de vrouwen al of niet een specifiek vrouwelijke functie hebben.

Van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, draagt de helft geen verantwoordelijkheid Het betreft hier in de vragenlijst opgenomen antwoorden.

Ruim een kwart (26%) van de vrouwen geeft op voor een van de opgegeven aspecten verantwoordelijkheid te dragen, 12% voor meer dan één. De aspecten zijn; verantwoordelijkheid voor:

Kwaliteit van de produktie	9%
Hoeveelheid van de produktie	3%
Gebruik van de waren en/of de grondstoffen	1%
Gebruik van de valuta	17%
Gebruik van de machines, apparaten	9%
Toezicht op de waren en/of grondstoffen	3%
Toezicht op de valuta en/of documenten	9%

Of de verantwoordelijkheid sancties ten gevolge heeft, is moeilijk aan de hand van de enquête te achterhalen.

Slechts 1% van de vrouwen heeft opgegeven dat de verantwoordelijkheid schade voor haar zou kunnen opleveren. "Ander antwoord" werd door 9% van de vrouwen opgegeven, "weet niet" door nog eens 8% en 81% heeft geen antwoord gegeven.

Meer vrouwen, die in een fabriek of op een atelier werken, dragen zelf de verantwoordelijkheid voor het werk, dan vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken. De percentages van de vrouwen uit deze twee categorieën die geen verantwoordelijkheid dragen zijn resp. 37% en 51%.

Ruim een kwart van het fabrieks-of winkelpersoneel zegt voor één aspect verantwoordelijkheid te dragen; 36% voor meer dan één aspect.

De aspecten zijn (voor de 148 vrouwen die in een fabriek of op een atelier werken); verantwoordelijkheid voor:

Gebruikte grondstoffen of benodigdheden	15%
Kwaliteit van de produktie	44% (9% kantoor, winkel)
Hoeveelheid van de produktie	28% (3% kantoor, winkel)
Het regelen van de machines	17%
Het onderhoud van de machines	14%
Besturen van de machine	18%
Montage van de werktuigen	1%

Voor 26% van het fabrieks- en atelierpersoneel is er een duidelijke sanctie nadat de verantwoordelijkheid ten opzichte van het werk gefaald heeft. Meestal heeft dit een verlies van premies tot gevolg (12%). Boetes worden door 5% van de vrouwen genoemd, terwijl dit in 2% samen gaat met verlies van premies. Voor 10% van de vrouwen was het antwoord niet in de precodering te plaatsen.

De regelingen schijnen de fabriekwerkneemsters kennelijk duidelijker voor ogen te staan dan de werkneemsters op kantoor en in winkels.

c. De specifieke arbeidssituatie.

Een eerste gegeven voor de beoordeling van de werksituatie waarin mensen werken, is de plaats waar het werk wordt verricht, dus op kantoor, in een fabrieksruimte, op een atelier, in een winkel, e.d. De antwoorden op de vraag waar vrouwen werken is - door de gebruikte precodering - min of meer een weerspiegeling van de vraag over het beroep en de functie van de vrouwen. Zo is ook hier het meeste opgegeven dat vrouwen op een kantoor werken (37%). Minder vrouwen, namelijk 17%, werken in een winkel en 11% in een fabrieksruimte. Eén kwart van de vrouwen gaf een antwoord dat niet in de precodering viel in te vullen; zij blijken vooral in de medische en sociale beroepen werkzaam te zijn. Van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, doet 54% administratief werk en 26% heeft opgegeven in de verkoop werkzaam te zijn.

De vrouwen die in een fabrieksruimte of op een atelier werken, verrichten vooral produktieve werkzaamheden (80%). De specifieke arbeidssituatie van de totale vrouwelijke beroepsbevolking wordt sterker getekend door de cijfers van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, dan door de vrouwen die in fabrieken werken; het aantal vrouwen dat in een fabriek werkt, is één zesde van de beide groepen samen.

Het met vrouwen of mannen samenwerken. Als motief voor vrouwen om te werken wordt vaak het contact met mensen genoemd. Voor een groot deel van de vrouwen blijken deze contacten nagenoeg geheel tct vrouwen beperkt te blijven. Zoals hierboven al vermeld is, heeft 42% van de ondervraagde vrouwen alleen vrouwelijke collega's (zelfde functie als ondervraagden); bovendien heeft 16% merendeels vrouwelijke collega's.

Van het kantoor- en winkelpersoneel werkt 30% in een ruimte met alleen vrouwelijke werkneemsters; evenzo 35% van het fabrieks- of atelierpersoneel.

In ruimten met relatief veel mensen werken meer vrouwen die bij de produktie betrokken zijn dan kantoor- of winkelpersoneel.

69% van het kantoorpersoneel werkt in een ruimte met 1 tot 10 personen; van het vrouwelijk fabriekspersoneel is het percentage 19%. In ruimten met meer dan 50 mensen werkt 21% van het fabriekspersoneel terwijl dit bij het kantoorpersoneel niet voorkomt. Van het kantoor en winkelpersoneel werken de vrouwen in kleine eenheden - van 1 tot 5 personen - vooral alleen met vrouwen in een ruimte (40%). Dit percentage is geringer voor de vrouwen die in ruimten met meer personen werken.

Dezelfde verhouding is ook bij het fabriekspersoneel te zien. Hier daalt het percentage van "alleen met vrouwen in een ruimte werken" na 20 personen.

Een andere vraag die over de direkte omgeving waarin vrouwen werken, gesteld is, laat zien dat bijna twee derde van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken dit in hoofdzaak zittend doen, de helft van het fabrieks- en atelierpersoneel eveneens.

Op de vraag "in hoeverre een aantal aangegeven nadelige omstandigheden aanwezig zijn", blijkt het kantoorpersoneel minder problemen te hebben dan het fabrieks- en atelierpersoneel. Terwijl het kantoorpersoneel gemiddeld één

nadeel aangeeft voor de nadelige omstandigheden die met de vraag aan het fabriekspersoneel te vergelijken zijn, geeft het fabrieks- en atelierpersoneel gemiddeld ruim 1½ item aan. Hoog op de lijst scoort "te hoge of te lage temperatuur", "tocht", "geluid" en "nerveuze spanningen". Van het fabrieks- en atelierpersoneel geeft 16% van de ondervraagden nog op klachten te hebben over het werktempo.

	kantoor en winkel	fabrieks- en atelier- personeel
omringende temperatuur	33%	52%
tocht	19%	22%
geluid	15%	35%
vuilheid	8%	9%
werktempo	7%	16%
nerveuze spanningen	13%	18%
	95%	152%

Van de klachten die speciaal kantoor en winkelpersoneel aangaan, scoort alleen "veel heen en weer geloop" boven de 10% (13% namelijk).

De overige percentages zijn: ongemakkelijk meubilair (6%), onvoldoende verlichting (2%); vermoeiende verlichting (6%); contact met buitenstaanders (8%); hoeveelheid mensen in ruimte (6%). De cijfers doen geen verband met het aantal in dezelfde ruimte werkende personen en de laatst genoemde klacht vermoeden. De groep vrouwen die op een fabriek of atelier werkt, is klein en hierdoor mag aan de opgegeven klachten weinig waarde gehecht worden. Buiten de hierboven genoemde klachten is alleen "stof" nog door één derde van de vrouwen genoemd. Nauwelijks genoemd worden (10% of minder, oftewel 15 vrouwen of minder) de klachten "schommelingen van het klimaat"; "vochtigheid"; "giftige stoffen"; "rook"; "trillingen"; "verblindende verlichting" en "stralingen".

Enige vragen zijn opgenomen die informatie geven over de verlichting welke in fabrieken en ateliers aanwezig is. Bijna twee vijfde van de betrokken ondervraagden geeft aan onvoldoende daglicht te hebben tijdens het werken overdag. Slechts weinigen hebben een eigen lamp ter beschikking (13%) en 32% heeft geen klachten over onvoldoende of vermoeiende verlichting. Even veel vrouwen stellen onvoldoende als vermoeiende verlichting te hebben (beide 6%).

Van het fabrieks- en atelierpersoneel is bijna één derde verplicht werkkleding te dragen die nodig is als bescherming tegen vuil of in verband met de uitvoering van het werk (resp. 19% en 11%). 11% Van het fabrieks- of atelierpersoneel heeft speciale veiligheidsmaatregelen tegen arbeidsongevallen, waarbij vooral veiligheidsinrichtingen op de machines aangebracht zijn (8%).

Van alle ondervraagden is ruim 13% blootgesteld aan beroepsziekten.

Het blijkt dat slechts in respectievelijk 4% van de kantoren en 8% van de fabrieksruimten geen machines of apparaten aanwezig zijn.

De vragenlijst informeert ons dan nog over de aard van de machines op kantoren en in winkels. Meer dan 10% van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, werken in een ruimte met:

een telefoon	86%
een schrijfmachine	65%
een rekenmachine	51%
een radio	20%
een druk/fotokopieer/ stencilmachine	16%
een boekhoudmachine	15%

Bij meer dan de helft van de vrouwen die opgeven dat specifieke apparaten in de ruimte waarin zij werken aanwezig zijn, betreft dit 1 à 2 apparaten.

Van de apparaten die bij minder dan 10% van de vrouwen op het kantoor of in de winkel aanwezig zijn - telex, pons-machine, tabuleermachine, sorteermachine en computer unit - betreft dit voor ongeveer 3/4 één apparaat.

Ook de sanitaire voorzieningen in het bedrijf waar de vrouwen werken, zijn geïventariseerd.

Bijna alle vrouwen werken in een bedrijf waar toilet (93%), wastafel (87%) en een kraan (88%) aanwezig is.

Voor 22% van de vrouwen is een douche aanwezig. Toch geeft 2% van de vrouwen nog op dat geen van deze voorzieningen in het bedrijf aanwezig zijn.

Voor 14% van de vrouwen zijn de voorzieningen gemeenschappelijk met de mannen en voor 68% zijn zij afzonderlijk en even goed ingericht als die voor mannen.

Door het geringe aantal vrouwen waarop de antwoorden betrekking hadden, is de samenhang tussen de kwaliteit van de kunstmatige verlichting en het gebruik van kunstlicht overdag, evenals de kwaliteit van de kunstmatige verlichting en de aard van de kunstmatige verlichting niet behandeld.

Hoofdstuk IV.

De arbeidsvoorwaarden.

a. Algemeen

Een belangrijk criterium in de arbeidsvoorwaarden is de collectieve arbeidsovereenkomst, dus het akkoord, afgesloten tussen vertegenwoordigers van de vakorganisatie en de werkgevers, dat de arbeidsvoorwaarden en de lonen bepaalt. In Nederland heeft 52% van de vrouwelijke werknemers een arbeidsovereenkomst, waarvan minder dan de helft in het bezit is van de tekst (23%). Vooral in de kleine ondernemingen, met minder dan 50 werknemers, hebben weinig vrouwen hun arbeidscontract binnen het verband van een collectieve arbeidsovereenkomst geregeld.

Zowel van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, als van de werknemers in fabrieken en ateliers, zijn de arbeidsvoorwaarden voor 52% door een C.A.O. geregeld. De vrouwen die op een kantoor werken en onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, hebben meer een tekst hiervan dan de vrouwen met een C.A.O. in fabrieken en op ateliers.

De meeste arbeidsovereenkomsten zijn binnen niet duidelijk omschreven industrieën aangetroffen. Hierna volgen de percentages van de groep "chemische industrie", "dienstverlenende bedrijven" en "levensmiddelen industrie". (om en nabij de 60%).

Een collectieve arbeidsovereenkomst is verder voor meer dan de helft van de ondervraagden gevonden bij "constructie bedrijven", bij "drukkerijen", bij de "bouwnijverheid" en bij de "openbare diensten". Het laagste percentage is aangetroffen bij de handelsondernemingen en winkelbedrijven.

b. De Werktijden.

De Prikklok of absentielijst werd in de periode dat de enquête werd gehouden, niet veel meer gebruikt. Slechts 12% van de vrouwen stelde dat deze bij het werk aanwezig was.

Van de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken moest 8% van een prikklok of presentielijst gebruik maken tegen 27% van de vrouwen in fabrieken en op ateliers. Sinds de enquête kan de registratie van de werkuren weer toegenomen zijn met het invoeren van variabele werktijden in verschillende bedrijven.

Twee derde van de werkende vrouwen heeft een full-time baan. Van de part-time werkneemsters is bijna drie kwart gehuwd, van de full-time werkende vrouwen daarentegen is drie kwart ongehuwd. Vooral de ongehuwden tot 35 jaar behoren tot de full-time werkende vrouwen (64%). Bij de full-time werkende vrouwen zijn vooral de administratieve werkneemsters veelvuldig vertegenwoordigd. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de werkgevers administratief werk moeilijk van de ene werkneemster op een andere overdraagbaar achten. Wat de bedrijfstakken betreft waarin de vrouwen werken, worden relatief veel full-time werkende vrouwen aangetroffen bij de industriële ondernemingen en relatief weinig, bij de dienstverlenende sector (inclusief medische diensten). De veelheid van functies binnen een industriële onderneming maakt het moeilijk ook hier iets over de "overdraagbaarheid" van het werk te zeggen.

Bovendien is gevraagd hoeveel dagen in de week de vrouwen werken. De percentages zijn een weerklank van de vorige: 63% van de vrouwen werkt 5 dagen per week, 6% werkt 6 dagen (of 5½ dag).

Uit een volgende vraag blijkt dat 19% opgaf geen regelmatige dienstregeling te hebben.

De ongehuwde werkneemsters van 21 tot 35 jaar werken in verhouding met de overige vrouwen veel onregelmatig, terwijl de gehuwden van de leeftijdsklasse beneden de 21 jaar juist weinig onregelmatig werken.

Of dit meer onregelmatig werken een wens van de desbetreffende vrouwen is, is niet vast te stellen; in ieder geval houdt dit wel een onrustig element in voor haar werkzaamheden (zowel privé als in het werk).

De onregelmatige dienstregelingen betreffen in sterke mate het werk van de verpleegkundigen, de werkneemsters op het maatschappelijke terrein, welke in dienstverlenende ondernemingen werken, terwijl de vrouwen met administratieve functies en die welke in winkels werken relatief veel regelmatige dienstregelingen hebben, wat bovendien ook voor werkneemsters in industriële ondernemingen geldt.

10% van de vrouwen werkt in ploegendiensten, terwijl 5% van de ondervraagde vrouwen wisseldiensten heeft.

De verwerking van de vraag naar normaal uurrooster of wisseldienst is bij de omzetting van de Nederlandse vragenlijst naar het internationaal schema foutief verlopen. Uitspraken over de werkomstandigheden van de vrouwen die wisseldiensten hebben, zijn daarom moeilijk te maken. Indikaties die uit het materiaal te halen zijn: Evenals bij de vrouwen die onregelmatig werken, werken de ongehuwde vrouwen van 21 tot 35 jaar ook relatief veel in ploegen- en wisseldiensten; de jongeren (jonger dan 21 jaar) echter ook. De gehuwde vrouwen in dezelfde leeftijdsklasse (jonger dan 35 jaar) werken daarentegen juist weinig in ploegen- of wisseldiensten. Wisseldiensten (zowel ploegendienst als individueel geregelde diensten) worden vooral gevonden bij het verplegende personeel; terwijl deze bij administratief werkende vrouwen weinig aangetroffen wordt. Begrijpelijk(er)wijs worden bij de dienstverlenende bedrijven ook relatief veel wisseldiensten aangetroffen. In de handelsondernemingen en grootwinkelbedrijven wordt weinig met wisseldiensten gewerkt en opvallend is ook dat binnen industriële ondernemingen relatief weinig wisseldiensten voorkomen.

Aan de vrouwen die regelmatige uren werken is nog een keer gevraagd hoeveel zij werken, nu hoeveel uur per dag.

De meeste vrouwen met een regelmatige arbeidstijd werken "8 uur tot minder dan 9 uur" (40%), terwijl 6% opgeeft "8 uur" te werken.

Ruim één derde van de vrouwen werkt tussen de 4 en 8 uur per dag. Het aantal vrouwen dat negen uur of meer werkt (9%) of minder dan 4 uur (10%) is in Nederland verre in de minderheid.

Er bestaat een samenhang tussen het alle dagen (5 à 6 dagen) van de week werken en het 9 uur of meer uren werken op een dag, terwijl het niet elke dag werken vaak met minder dan 8 uur per dag werken samen gaat.

Enkele indicaties over vrouwen die op specifieke arbeidsuren werken zijn:

1. De vrouwen in maatschappelijke beroepen, evenals vrouwen die schoonmaakwerkzaamheden verrichten, werken meestal minder dan 4 uur per dag. Logischerwijs werken van deze vrouwen bovendien veel in de dienstverlenende ondernemingen. Bij het administratief personeel worden relatief weinig vrouwen gevonden die minder dan 4 uur werken.
De vrouwen die minder dan 4 uur werken wonen in verhouding ook dicht bij huis: het percentage is relatief hoog bij de groep vrouwen die minder dan een kwartier van het werk wonen
2. In de industrie en het winkelbedrijf werken verhoudingsgewijs veel vrouwen 8 uur.
3. Vrouwen die 8 uur of meer werken, werken ten opzichte van de vrouwen die minder uren per dag werken, vaker in wisseldiensten.
De lange werktijden per dag komen meer voor in de kleine ondernemingen, van minder dan 50 werknemers, dan in de grotere.
4. Bij de fabriekarbeiders behoren de vrouwen die minder dan 8 uur per dag werken drie kwart tot de ongeschoolden, terwijl van de vrouwen die langer dan 8 uur werken één derde hiertoe behoort. Deze verschillen naar geschooldheid zijn niet duidelijk aangetoond bij het kantoor- en winkelpersoneel. Bij deze gegevens moet wel bedacht worden dat de vrouwen die wisselende werktijden hebben buiten beschouwing gebleven zijn wat geschooldheid betreft.
Vooral de gehuwden tussen de 21 en 55 jaar werken relatief veel minder dan acht uur per dag (62%).

Vóór 8 uur 's ochtends begint 15% van de vrouwen te werken, tussen 8 en 9 uur meer dan de helft (tussen 8 en 8.30 uur 27%; tussen 8.30 en 9 uur 33%).

De overige vrouwen beginnen later in de ochtend (19%); het in de middag werken komt weinig voor: slechts 6% van de vrouwen begint na 1 uur te werken. Meer vrouwen werken uitsluitend in de ochtend : 16% van de vrouwen houdt voor 1 uur op met werken. Verder stopt nog eens 19% voor 5 uur 's middags met werken en dit zijn verhoudingsgewijs het meest de vrouwen die reeds voor 8 uur met werken beginnen. Meer dan één derde van de werkneemsters eindigt het werken tussen vijf en zes uur 's middags (40%), de gebruikelijke sluitingstijd voor ondernemingen. 25% werkt langer door, waarvan de meesten tot voor zevenen (20% van alle vrouwen).

De middagpauze is voor één derde van de vrouwen tussen een half uur en een uur, terwijl 21% een half uur opgeeft. Een hoog percentage vrouwen heeft op "geen antwoord" of "ander antwoord" gescoord (29%). Aan te nemen is dat dit vrouwen zijn die halve dagen of minder werken.

Van de vrouwen die hele dagen werken hebben de vrouwen in de maatschappelijke functies relatief lange middagpauzes; bij het administratief werk daarentegen juist weinig.

De vrouwen met 1 tot 2 uur middagpauze werken bovendien verhoudingsgewijs veel "minder dan 8 uur per dag".

De vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken hebben langer pauze tussen de middag (tussen 1/2 en 1½ uur, 64%) dan de vrouwen die in een fabrieksruimte of op een atelier werken (43% een 1/2 uur).

De helft van de vrouwen heeft buiten de pauze ook nog andere werkonderbrekingen. Bij de verpleegkundigen komen deze werkonderbrekingen verhoudingsgewijs veel voor: 69% van de vrouwen geeft op meerdere pauzes te hebben.

De vrouwen met een administratieve functie hebben weinig korte pauzes, het werk hoeft niet neergelegd te worden bij bijvoorbeeld koffiedrinken.

De werkonderbrekingen buiten de lunchpauze om zijn hoogst waarschijnlijk vaak niet duidelijk vastgesteld. Op de vragen naar de tijds lengte van de extra onderbrekingen 's ochtends en 's middags is met resp. 54% en 65% niet gescoord in de vastgestelde tijden. De overige antwoorden voor de onderbreking 's ochtends werden vooral voor 10 à 15 minuten ingevuld (24%), terwijl ook nog 13% een pauze van meer dan 15 minuten opgaf.

Een tweede onderbreking in de ochtend komt nauwelijks voor (4%).

's Middags ziet de verhouding tussen de werkonderbrekingen qua tijds lengte er ongeveer hetzelfde uit:

- 5% minder dan 10 minuten
- 19% van 10 tot 15 minuten
- 9% meer dan 15 minuten

Een tweede onderbreking in de middag heeft 2% van de vrouwen.

Meer dan de helft van de werkende vrouwen maakt geen overuren (56%); 30% maakt soms overuren en 14% regelmatig. Regelmatige overuren worden vooral door verpleegkundigen gemaakt. Overuren worden vooral gemaakt door vrouwen met lange werkdagen, terwijl het bij de vrouwen die weinig uren werken verhoudingsgewijs weinig aangetroffen wordt. Het dichterbij of verderweg wonen vertoont een tegengesteld verband met het maken van overuren: bij hen, die regelmatig overuren maken zijn er minder vrouwen die dicht bij het werk wonen dan bij hen die zo af en toe overuren maken. In de middelgrote bedrijven (200 tot 500 werknemers) worden vooral regelmatig overuren gemaakt.

In de industriële ondernemingen worden weinig overuren gemaakt: in deze ondernemingen zal de produktiestroom regelmatig zijn en kunnen de arbeidstijden gemakkelijk formeel geregeld worden.

Evenals bij de werktijden hebben de gehuwde vrouwen tussen de 21 en 55 jaar ook wat het maken van overuren betreft, relatief een gunstige regeling - zij maken minder overuren dan de overige vrouwen.

De vrouwen, die overuren maken, doen dit meestal iedere week, nl. 8% van alle werkende vrouwen.

De ondervraagde vrouwen die overuren maken geven het meest op dit "om het werk" te doen, of "op verzoek van de werkgever", namelijk resp. 74% en 18%.

Slechts 1% van hen geeft op om "persoonlijke redenen" over te werken. De vrouwen beschouwen dit overwerken kennelijk vooral als een onvrijwillige zaak.

Dat overuren gemaakt moeten worden "om het werk" wordt vooral opgegeven door vrouwen met een verpleegkundige en maatschappelijke functie en hen, die werkzaam zijn in dienstverlenende ondernemingen.

Vrouwen die een functie in de industrie hebben, geven meer op "dat de werkgever het vraagt". Dit komt ook veelvuldig voor bij vrouwen die in een winkelbedrijf werken.

Dit verschil in beantwoording is tot een verschil in de betrokkenheid bij het werk terug te brengen.

De werkneemsters met verpleegkundige en maatschappelijke functies zijn direkt bij de resultaten van het werk betrokken, terwijl dit bij de functies in het openbaar vervoer en de industrie kennelijk niet zo ervaren wordt. Men werkt niet over "om het werk", maar werkt uitsluitend omdat dit verzocht wordt en men vindt minder dat het voor het werk nodig is.

Een samenhang tussen de motieven om overuren te maken en de grootte van de onderneming waarin men werkt, is niet aangetroffen

Weinig vrouwen werken wel eens 's nachts (8%), 12% werkt wel eens 's zondags en 16% op feestdagen. De percentages van de laatste twee vragen overlappen elkaar sterk. De vrouwen die regelmatig op feestdagen werken, werken verhoudingsgewijs ook vaak op zondag. Bovendien heeft deze groep vrouwen vaak opgegeven onregelmatig te werken.

Zowel het op zondag als op feestdagen werken komt bij de dienstverlenende funktie voor (horeca), terwijl in de industriële ondernemingen nauwelijks op feestdagen en zondagen gewerkt wordt.

Vooraf de ongehuwde vrouwen van 21 tot 35 jaar werken regelmatig op zondag (41% van de vrouwen die op zondag werken); de gehuwde vrouwen tussen de 21 en 55 jaar daarentegen juist weer minder. Een zelfde tendens vertonen de cijfers over het werken op feestdagen.

De vrouwen die wel eens op zondag werken, doen dit meestal regelmatig (7%) - waarbij meestal ongeveer twee maal per maand op zondag gewerkt wordt. 5% werkt zo nu en dan op zondag. In dezelfde verhouding wordt op feestdagen gewerkt: 7% werkt af en toe en 9% regelmatig op feestdagen.

c - Verlof en Verzuim

Eën derde van de vrouwen heeft het jaar voor het onderzoek een aaneengesloten vacantie genoten, terwijl dit percentage voor vrouwen die in een fabrieksruimte of op een atelier werken, evenals voor vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken hoger is, n.l. resp. 47 % en 36 %.

De overige vrouwen namen of een aaneengesloten vacantie met enkele losse dagen of verschillende periodes vacantie (Nederlandse cijfers).

Voor de vrouwen die het jaar voor het onderzoek een aaneengesloten vacantie hebben gehad, hebben ook onbetaalde verlofdagen genomen.

Voor het totaal aantal vrouwen heeft 16 % onbetaalde verlofdagen opgenomen. Verschillen tussen de vrouwen met verschillende functies zijn niet aangetroffen. Niet betaalde verlofdagen worden vooral door de gehuwde werkneemsters tussen de 21 en 55 jaar opgenomen (54 % van alle vrouwen die extra verlofdagen genomen hebben).

Van de vrouwen die met een man en/of kinderen samenwoont valt de vacantie voor 5 % niet samen met de vacantie van de echtgenoot of met die van de kinderen of van beide. Bij meer dan de helft (52 %) valt het verlof samen met dat van de echtgenoot; in 8 % met de vacantie van de kinderen en voor 23 % met die van beide.

Viervijfde (80 %) van de vrouwen heeft in de maand voor het onderzoek geen dag van het werk verzuimd. Het meest voorkomende verzuim betreft 1 dag (5 %) of 2 dagen (3 %). Het langere arbeidsverzuim ligt verspreid tussen alle mogelijkheden van enkele dagen, weken tot een maand.

Bij de vrouwen die in de verpleging werken hebben verhoudingsgewijs veel vrouwen de laatste maand niet verzuimd.

Bij de ongeschoolde werkneemsters op kantoor en in winkels doet zich verhoudingsgewijs veel verzuim van minder dan 4 dagen voor. Verschillen tussen de vrouwen die in fabrieksruimten (atelier) werken en kantoorwerkneemsters (winkels) zijn niet aangetroffen.

De vrouwen met korte werkdagen (minder dan 4 uur) verzuimen verhoudingsgewijs weinig, terwijl vrouwen die meer uren werken, maar toch géén volledige dag hebben, verhoudingsgewijs vaak een paar dagen verzuimen.

Van de ongehuwde vrouwen verzuimen de vrouwen jonger dan 21 jaar beduidend vaker enkele dagen dan de ouderen (35 tot 55 jaar).

Niet significant waren de verschillen bij het ziekteverzuim en:

de afstand tussen het wonen en de onderneming;
het aantal werkdagen per week;
het blootstaan aan beroepsziekten.

De reden van het verzuim op het werk is slechts door weinig ondervraagden opgegeven (81 % geen antwoord).

"Persoonlijke ziekte" wordt het meest genoemd, n.l. 13 %.

Een eventuele samenhang tussen de reden van het verzuim en het aantal verzuimde dagen is niet uit het onderzoek te halen.

d - De Betaling

Nagenoeg alle werkneemsters ontvangen hun loon uitsluitend in contanten (96 %). De meesten ontvangen hun salaris één maal per maand (74 %), terwijl 23 % van de vrouwen elke week hun loon krijgen.

Dit laatste - het wekelijks ontvangen van loon - wordt meer bij de vrouwen die bij de productie betrokken zijn aangetroffen dan bij hen die kantoorwerk verrichten of in een winkel werken. In meer dan de helft van de gevallen (59 %) wordt het basisloon ook per maand berekend. In 17 % van de gevallen wordt het loon per uur berekend en voor 13 % per week.

Indicaties die uit het materiaal te trekken zijn, zijn nog:
vooral bij de dienstverlenende functies (11 % van de gevallen) heeft men naast het salaris nog inkomen uit fooien of gaven in natura.
De verkoopsters en de vrouwen die een dienstverlenende functie hebben, worden verhoudingsgewijs vaak per week betaald.

De meeste vrouwen verdienen tussen de f 300,-- en f 600,-- per maand.

De percentages van het netto loon per maand luiden:

minder dan f 150,--	6 %
f 150,-- tot f 300,--	18 %
f 300,-- tot f 600,--	42 %
f 600,-- tot f 800,--	16 %
f 800,-- tot f 1100,--	7 %
f 1100 tot f 1400,--	2 %
f 1400,-- of meer	1 %
geen antwoord	7 %

Bij het beoordelen van de salarissen van vrouwen zullen de werktijden van groot belang zijn. Immers, van de gehuwde werkneemsters werkt twee derde part-time.

Er is bij de vrouwen die regelmatige arbeidstijden hebben een rechtstreeks verband aangetroffen tussen het minstens vijf dagen per week werken en het ontvangen van een - in verhouding tot alle werkende vrouwen - relatief hoog salaris.

De percentages van vrouwen die minstens vijf dagen werken zijn:

minder dan f. 300,--	11%
f. 300,-- tot f. 600,--	54%
f. 600,-- tot f. 800,--	21%
meer dan f. 800,--	14%

Het aantal half-time werkende vrouwen is te klein om volledige betrouwbare gegevens op te leveren. De gevonden percentages zijn: minder dan f. 300,-- 54%; f. 300,-- tot f. 600,-- 39%; f. 600,-- tot f. 800,-- 4% en meer dan f. 800,-- 3%.

Begrijpelijk is dat de salarissen van de leeftijdscategorieën verschillen.

De vrouwen jonger dan 21 jaar zijn sterk vertegenwoordigd bij de vrouwen die tussen de f. 300,-- en f. 600,-- (43% van deze categorie) verdienen, de vrouwen van 21 tot 35 jaar bij de categorie van vrouwen die tussen de f. 600,-- en f. 800,-- verdienen (63% van deze categorie), terwijl de 35 tot 55 jarigen zowel in de categorie met de geringere verdiensten (40% van de categorie vrouwen die minder dan f. 300,-- verdienen; dit zal voor een groot deel door part-time werken veroorzaakt worden) als in de categorie van meer dan f. 800,-- (47%).

Evenals de samenhang tussen de leeftijd en het salaris, is het begrijpelijk dat ook het aantal uren, dat vrouwen werken, een samenhang met het salaris vertoont.

De lage salarissen (minder dan f. 150,-- per maand) worden vooral bij functies aangetroffen die specifiek vrouwelijk zijn.

De lage salarissen worden vaker wekelijks uitbetaald, dan de hogere salarissen.

De vrouwen met sociale en maatschappelijke functies zijn sterk vertegenwoordigd bij de categorie van lage lonen (minder dan f. 150,--) evenals ook bij de hogere categorie (meer dan f. 600,--). Het administratief personeel - dat zoals wij reeds gezien hebben verhoudingsgewijs veel full-time werkt - krijgt voor haar werk relatief goed betaald. Het winkelpersoneel en het overige dienstverlenende personeel (exclusief verpleegkundigen) daarentegen minder.

De indeling naar de bedrijfstak waarin de vrouwen werkzaam zijn, laat een soortgelijke samenhang zien.

In de industriële ondernemingen worden veel gemiddelde salarissen (nadruk f. 300,-- tot f. 600,--) aangetroffen, evenals bij het winkelpersoneel (f. 150,-- tot f. 300,-- de nadruk).

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de vrouwen met betere salarissen verhoudingsgewijs langere interne opleidingen (meer dan 1 jaar) hebben genoten, terwijl de minder betaalden minder opleidingen gevolgd hebben (zowel langer als korter dan één jaar).

De vrouwen die in een fabriek of op een atelier werken zijn sterker vertegenwoordigd in de categorie vrouwen met een salaris minder dan f. 300,-- per maand, dan de vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken.

Van de laatste groep wordt het kantoorpersoneel beter betaald dan de vrouwen die in winkels werken. Bovendien worden de vrouwen die op kantoren of in winkels werken in de kleinere bedrijven (minder dan 50 werknemers) minder goed betaald dan de vrouwen in de grotere bedrijven. Bij de fabrieksarbeidsters die in de salarisklasse behoren die van alle werkende vrouwen het belangrijkste voor het onderzoek is - nl. die van tussen de f. 300,-- en f. 600,-- - zijn de vrouwen die in industriële ondernemingen werken sterk vertegenwoordigd; de vrouwen uit de dienstverlenende sector daarentegen juist niet.

Een samenhang tussen het salaris van de vrouwen en het ziekteverzuim in de afgelopen maand en de grootte van de produktiebedrijven waar fabriekarbeidsters werken is niet aangetroffen.

Aan de gehuwde werkneemsters is gevraagd naar het netto loon van haar man. De meeste echtgenoten van de gehuwde werkende vrouwen verdienen f. 800,-- tot f. 1.100,-- per maand (29%).

In rangorde volgt hierna voor de salarissen van de echtgenoten f. 600,-- tot f. 800,-- per maand (18%) en tussen de f. 1.100,-- en f. 1.400,-- (13%).

In hoofdstuk V komen de motieven van vrouwen om te werken nog uitgebreid ter sprake. Bij vergelijking van de salarissen van de gehuwde vrouwen met die van haar echtgenoot, wordt een verband aangetroffen en wel zodanig dat de vrouwen wier echtgenoten relatief weinig verdienen zelf ook verhoudingsgewijs weinig verdienen. Op zich is dit niet zo verwonderlijk. Dit komt door het feit, dat het opleidingsniveau van echtgenoten elkaar meestal niet veel ontloopt en de opleiding rechtstreeks verband houdt met het salaris dat men in het arbeidsproces krijgt.

Men zou echter ook kunnen verwachten dat naarmate het salaris van de echtgenoot hoger is, het economische motief om te gaan werken vermindert. Uit de gegevens over het salaris van de vrouwen, komt niet naar voren, dat zij, wier echtgenoten relatief veel verdienen, minder uren wensen te werken. Of, het economische motief speelt voor deze vrouwen ook een belangrijke rol, of, zij zijn zo gemotiveerd tot werken dat zij geen kortere werkdagen wensen te maken.

De helft van de ondervraagden stelt dat het salaris in het bedrijf waarin zij werken afhangt van de leeftijd (51%). In mindere mate zou dit afhangen van het aantal dienstjaren (31%); het geslacht (11%); de aard van het werk (38%); de opleiding (35%) of het al of niet volledig werken op een dag (23%).

Kennelijk is hierbij sterk vanuit de eigen situatie gedacht (zie percentage van "het al of niet volledig werken op een dag").

36% van de vrouwen zegt dat voor haar geen secundaire arbeidsvoorwaarden gelden. In volgorde van de mate van belangrijkheid zijn genoemd: "reiskostenvergoeding" (24%); "gratis maaltijd of tegen laag tarief" (17%); "gratis kleding of uniform" (15%); "kortingen in warenhuizen" (13%); "13e maand" (12%) en "hulp van een maatschappelijk werkster" (8%).

Bijna de helft van de ondervraagden geeft op dat zij op grond van een c.a.o. geen profijt heeft van secundaire arbeidsvoorwaarden. De 52% vrouwen, wier contract via een c.a.o. geregeld is, ontleent zodoende aan deze arbeidsovereenkomst ook regelingen die buiten het salaris en verlof om vallen. 22% heeft recht op één van de opgegeven extra regelingen; 9% op twee en 4% op drie van de regelingen. De percentages voor de afzonderlijke regeling luiden:

bedrijfspensioenregeling	23%
aanvullend wachtgeld of verletverzekering	7%
aanvullende ziekte- of ongevallenverzekering	21%
extra kinderbijslag	0%
overige	1%

Hoewel deze regelingen binnen de collectieve arbeidsovereenkomst vast staan, zijn de vrouwen zich zelden bewust van de inhoud. 2% van de werkneemsters noemt de leeftijd evenals het soort werk als criterium voor de regelingen, terwijl 1% van de vrouwen het aantal dienstjaren noemt. 1% noemt het geslacht, de opleiding en het al dan niet volledig werken.

Bovendien is naar het bestaan van premies gevraagd. 59% van de werknemers geeft op niet voor premies in aanmerking te komen. De percentages luiden:

kwantiteitspremie	4%
stiptheidspremie	2%
aandeel in de winst	15%
premie over aantal dienstjaren	4%
premie aan het eind van het jaar	8%
premie over ploegendienst	2%

6% van de vrouwen geeft op dat de premies niet voor alle werknemers hetzelfde zijn.

Hoofdstuk VI

De motivering tot werken.

De motieven om te gaan werken zijn voor ongeveer de helft van de Nederlandse vrouwen door economische impulsen ingegeven. Hoewel het zuiver uit "noodzaak" werken niet uitzonderlijk hoog opgegeven wordt (22%), gelden andere financiële motieven vaak als belangrijkste reden om te werken:

wegens extra verdiensten	19%
extra verdiensten voor voorafbepaald doel	2%
meer luxe, welvaart	2%
om te sparen	10%

Een kwart van de vrouwen stelt te werken om afleiding te hebben of om het plezier dat zij heeft in het uitoefenen van haar beroep (samen 25%). Bovendien geeft 12% van de werkneemsters nog op dat zij vooral werkt om onafhankelijk te zijn.

Voor de ongehuwden spelen de "noodzaak" en het "sparen" een belangrijke rol om te gaan werken. Het laatste, "sparen", wordt vooral door de jongeren (tot 35 jaar) genoemd; de "noodzaak", door de ongehuwden boven de 21 jaar.

Voor de gehuwde vrouwen tussen de 21 en 55 jaar - de vrouwen waarvoor eerder gerapporteerd is dat zij veelal aangepaste werktijden hebben kunnen krijgen - zijn de "extra verdiensten" van relatief groot belang. Voor de jongere vrouwen van hen, de vrouwen tussen de 21 en 35 jaar, speelt bovendien de "afleiding" en "de onafhankelijkheid" die het werken biedt, een belangrijke rol. Dit zelfde geldt in grote mate bovendien voor de ongehuwde vrouwen van 21 tot 35 jaar. Ook van de ongehuwde werkneemsters, die niet alleen wonen, is het aantal dat om "niet-economische redenen" werkt, het grootst (40%); 20% van hen zegt vooral te werken om te kunnen sparen.

Een kwart van de ongehuwden die bij anderen wonen, geeft op "uit noodzaak" te werken, terwijl dit zelfde motief voor bijna driekwart (73%) van de alleenwonende ongehuwden geldt.

De salarissen van de vrouwen, die ongehuwd zijn, maar niet alleen wonen, vertonen een indicatie ten opzichte van de motivering tot werken, die niet gemakkelijk te verklaren is. De vrouwen met een verhoudingsgewijs hoog salaris geven vaker op vooral uit "noodzaak" te werken, terwijl degenen met een laag salaris relatief meer niet-economische motieven opgeven. Wellicht hebben de jonge meisjes, die nog thuis wonen, waaruit deze groep voornamelijk zal bestaan, bewuster voor "werken", in plaats van voor "naar school gaan" gekozen dan de vrouwen met betere betaling.

Van de vrouwen die zeggen niet in eerste instantie om economische motieven te werken, zijn er verhoudingsgewijs veel in maatschappelijke functie werkzaam, terwijl deze categorie vrouwen ook veel uit "noodzaak" werkt. Bij de overige functies is de motivering tot werken niet afwijkend van die van alle werkende vrouwen.

De vrouwen die full-time werken, werken meer uit noodzaak dan de part-time werkende vrouwen, terwijl zij ook meer werken om te sparen. De part-time werkende vrouwen stellen daarentegen vaker, dat zij om de extra verdiensten en om niet economische redenen werken.

Van de vrouwen die regelmatig overuren maken, werken relatief veel uit "noodzaak"; weinig overuren worden daarentegen gemaakt door vrouwen die als belangrijkste reden om te werken "extra verdiensten" noemen.

De vrouwen die op een kantoor of in een winkel werken, werken meer uit niet-economische motieven (44%) dan het fabriekspersoneel (28%). De fabriekswerkneemsters werken het meeste om "extra verdiensten" (35%), wat vooral sterk voor de ongeschoolde werkneemsters geldt (46%).

Een kwart van de vrouwen op een kantoor of in een winkel zegt verder vooral uit noodzaak te werken, terwijl 16% het om de extra verdiensten zegt te doen. De meer geschoolde werkneemsters geven hierbij verhoudingsgewijs vaker op uit "noodzaak" te werken; de ongeschoolden meer om de "extra verdiensten".

Hoewel er weinig verband aangetroffen is tussen het ziekteverzuim van de ondervraagden en de arbeidsomstandigheden, wordt er wel een verband aangetroffen tussen het wel of niet verzuimd hebben op het werk en de redenen die men voor het werken opgeeft. De vrouwen die vooral uit "noodzaak" zeggen te werken hebben verhoudingsgewijs veel verzuimd.

Hoofdstuk VII

De zorg voor het huishouden en de kinderen.

Zowel Mevr. Prof. Dr. H.M. in 't Veld-Langeveld, als Mevr. Sullerot besteden in hun studies over het werken van vrouwen buitenshuis veel aandacht aan de gezinsstructuur. Enkele citaten zijn:

"De materiële verzorging van het gezin, het voeren van de huishouding dus, komt geheel ten laste van de vrouw, opvoeding en koestering van de kinderen zijn voor een belangrijk deel in haar handen"

"De gegevens wijzen er duidelijk op dat de huishoudvoering in wezen weinig verandert door het werken buitenshuis en dat het huishoudelijk werk voor het overgrote deel in handen van de vrouw blijft."

(Uit: Mevr. Prof. Dr. H.M. in 't Veld-Langeveld, Vrouw - beroep - maatschappij analyse van een vertraagde emancipatie).

"Bovenal is het belangrijk dat er maatregelen worden getroffen die ervoor zorgen dat de moeders bij de vervulling van hun dubbele taak materiële bijstand verleend wordt. Dit is zonder twijfel het belangrijkste punt van een programma dat op lange termijn ten doel heeft de vrouw te integreren in het arbeidsproces van een democratisch land." (Madame E. Sullerot "De vrouwenarbeid en de daarmee verbonden problematiek in de lid-staten van de gemeenschap").

a) De zorg voor het huishouden.

De meeste vrouwen (35%) geven op alleen voor het huishouden te zorgen (85% van de alleen wonende vrouwen); 12% van de vrouwen wordt geholpen door haar man, of wel 28% van de gehuwde vrouwen en 3% door een huishoudelijke hulp.

Bij 20% van de vrouwen (98% van de bij de ouders wonende vrouwen) doet een familielid (de moeder) het huishouden (15% gaf een andere oplossing op en 16% gaf geen antwoord).

Onder de vrouwen die het huishouden alleen doen, zijn veel vrouwen vertegenwoordigd die weinig uren per dag werken (minder dan 4 uur), terwijl begrijpelijkerwijs bij de vrouwen, waarvan een familielid het huishouden doet veel vrouwen aangetroffen worden die hele dagen werken.

Aan de gehuwde vrouwen is gevraagd of haar man meehelpt aan verschillende huishoudelijke taken. Van de vrouwen, die een antwoord gegeven hebben (27 % van de gehuwde vrouwen gaven "geen antwoord") werd bijna een kwart (23 %) niet door haar man geholpen bij de opgegeven werkzaamheden. De vrouw krijgt de meeste hulp verleend bij de afwas (de helft van de vrouwen geeft op dat haar man haar hiermee helpt); 46 % van de vrouwen die een antwoord op de vraag gegeven hebben, wordt met het doen van de boodschappen geholpen. Minder is de hulp bij de schoonmaak (24 %), het koken (19 %), terwijl het strijken (7 %) en de was (2 %) een echte vrouwenaangelegenheid blijkt te zijn. De meeste vrouwen worden met meerdere werkzaamheden geholpen, 17 % van de betreffende vrouwen geeft op dat slechts met één huishoudelijke bezigheid geholpen wordt.

De vraag naar het gebruik van diensten die de huishouding kunnen verlichten is in Nederland alleen gesteld aan de vrouwen, die de zorg voor een huishouding hebben. 19 % van deze vrouwen zegt geen enkele van de genoemde diensten te gebruiken. Verreweg de meeste vrouwen geven op van een stomerij gebruik te maken (63 %). De overige diensten worden in veel mindere mate gebruikt.

De percentages van degenen die de vraag beantwoord hebben luiden:

wasserette	10 %
wasserij	8 %
strijksalon	2 %
naaister	3 %
huishoudelijke hulp	8 %
ververij	1 %
stomerij	63 %
aan huis bezorging van eten	2 %
geen enkele	19 %

De etenswaren worden meestal door de gehuwde vrouwen zelf gekocht; bij 12 % van de gehuwde vrouwen die alle dagen werken, doen de echtgenoot en zij het afwisselend; 8 % van de gehuwde vrouwen doet de dagelijkse inkopen samen met haar man en voor 4 % van de betreffende vrouwen zorgt de man voor de inkopen.

De gehuwde vrouwen die opgegeven hebben halve dagen of twee en een halve dag te werken, doen vaker de maaltijden zelf dan degenen die alle dagen werken. Het percentage vrouwen dat de etenswaren gewoonlijk zelf koopt is voor de twee categorieën resp. 83 en 76 %. Van de vrouwen die opgegeven hebben een middagpauze te hebben doet 45 % nooit inkopen in deze pauze. Nog eens 45 % maakt of regelmatig (28 %) of soms (17 %) gebruik van de middagpauze om inkopen te doen. Het hebben van een korte middagpauze (minder dan $\frac{1}{2}$ uur) gaat samen met het weinig doen van boodschappen door vrouwen in deze pauze.

Er is geen verband aangetoond tussen het wel of geen inkopen doen tussen de middag en de hulp van de echtgenoot bij het doen van boodschappen.

Van de gehuwde werkende vrouwen onderhoudt 42 % zelf de contacten met administratieve instellingen (gemeentehuis, etc.), terwijl bij 42 % de man deze zaken meestal afhandelt. De ongehuwde vrouw die bij anderen (haar ouders) woont, zorgt in 60 % van de gevallen zelf voor de contacten, de alleen wonende alleenstaande voor 97 %.

Als mechanisch hulpmiddel bij het voeren van de huishouding beschikt de vrouw het meeste over een stofzuiger (69 %), terwijl meer dan de helft van de vrouwen een koelkast (64 %), één of ander keukenapparaat (55 %) en een wasmachine (51 %) heeft. Minder veelvuldig hebben de vrouwen ijskasten (9 %), wrijfmachines (2 %) en afwasmachines (1%). Geen enkel apparaat (de vraag is ook aan de bij haar ouders wonende vrouwen gesteld) heeft 19 % van de vrouwen.

Slechts 5 % van de vrouwen heeft één van de opgesomde apparaten opgegeven, de meeste vrouwen beschikken over meerdere; 7 % over twee van de opgegeven apparaten; 20 % over drie; 34 % over vier en 7 % over vijf van de apparaten.

b) De zorg voor de kinderen.

Van de werkende vrouwen heeft 29% thuis de zorg voor kinderen. 86% van de werkende moeders is gehuwd; 5% is ongehuwde moeder en de overige vrouwen zijn weduwe of gescheiden.

Het aantal werkende vrouwen met meer dan drie kinderen is relatief groot tussen de 35 en 55 jaar; de vrouwen met 1 of 2 kinderen zijn daarentegen relatief sterk in de jonge leeftijdsklasse (21 tot 35 jaar) vertegenwoordigd.

Wat het huishouden betreft, wordt het de werkende moeder in Nederland niet gemakkelijk gemaakt. Van alle werkende vrouwen doet zij het huishouden het meest alleen; (vrouwen met kinderen doen voor 56% het huishouden alleen, tegen 35% van alle vrouwen). De percentages zijn vooral hoog voor vrouwen met 1 of 2 kinderen (resp. 64% en 63%). De vrouwen met meer dan twee kinderen hebben vooral "een andere oplossing" gevonden (34%), jammer genoeg is niet bekend welke oplossing zij gevonden hebben.

Voor de kinderen van werkende vrouwen moeten regelingen getroffen worden voor de opvang. De problemen die zich hierbij voordoen, hangen voor een groot gedeelte af van de leeftijd en het al of niet naar school gaan van het jongste kind.

Bij 64% van de vrouwen met kinderen gaat het jongste kind naar school: bij 17% gaat dit kind nog niet naar school en bij 16% werkt de jongste reeds.

Van de groep kinderen die naar school gaat, is 65% tussen de 6 en 14 jaar: dus de leeftijd voor de lagere school en de eerste jaren van het vervolg onderwijs.

(In Nederland is dit de leeftijd van de leerplicht).

14% van de jongste kinderen is tussen de 3 en 6 jaar (kleuterschool) en 17% van de jongste kinderen is tussen de 14 en 18 jaar.

Vele vrouwen met schoolgaande kinderen (88%) zorgen zelf voor de kinderen voor de aanvang van de school.

Minder vrouwen zijn in staat na schooltijd de kinderen op te vangen (71%).

Voor meer kinderen is in het geheel geen opvang (11% van de moeders geeft dit op tegen 2% voor vóór de schooltijd) of zorgt een familielid (de vader of iemand anders) voor de opvang (8%). Een indicatie over een samenhang tussen de zorg voor kinderen voor en na schooltijd en de begin- en eindtijden van het werk van de moeder is niet aangetoond.

Op de vrije middagen en op feestdagen is de helft van de vrouwen met schoolgaande kinderen in staat op hen te letten. De overige kinderen worden voor een deel door familieleden, anders dan de moeder, opgevangen (12 %), terwijl 17 % van de vrouwen opgeeft dat er geen opvang voor de kinderen is.

Ook in de laatste vakantie voor het onderzoek werden de kinderen vooral door de moeder (51 %) en andere familieleden verzorgd. Ook hier is een hoog percentage moeders dat opgeeft, dat er geen opvang voor de kinderen is (19%).

Voor zieke kinderen is er iets meer verzorging, zonder dat de moeder thuis moet blijven (46 %); het percentage dat zonder verzorging is bij ziekte is lager dan bij vakanties (5 %). Jammer genoeg zijn de gevonden oplossingen voor een deel niet te geven; 19 % van de moeders gaf een ander antwoord dan in de vragenlijst opgenomen was.

Hoewel in de vragenlijst antwoorden opgenomen zijn die de opvang van kinderen buiten de familie als antwoord mogelijk maakte, bijv. opvang op school, jeugdbeweging, etc. zijn deze in Nederland niet gebruikt.

In Nederland is de opvang van de kinderen een zaak die de vrouw die gaat werken in eerste instantie zelf op te lossen heeft, voor een deel van hen willen familieleden wel inspringen. Opvang van kinderen elders blijkt nauwelijks gerealiseerd te zijn.

In het rapport "Het bedrijf en de gehuwde, werkende vrouw" (C.O.P. 1968) wordt duidelijk gesteld dat de vrouw met kinderen thuis bij de sollicitatie eerst grondig doorgevraagd wordt over de oplossingen die zij gevonden heeft voor haar verplichtingen thuis. Heeft zij hier een duidelijke oplossing voor, dan wordt aanneming overwogen, anders niet.

In het onderzoek zijn slechts 62 vrouwen aangetroffen, waarvan één kind nog niet de schoolgaande leeftijd (4 jaar) heeft bereikt. Eén derde van hen wordt voor de verzorging van het kind geholpen door een familielid (meestal één van de grootouders).

Verder maakt 10% van de vrouwen gebruik van een crèche. Jammer genoeg zijn de antwoorden van 29% van de betreffende vrouwen niet te plaatsen, "een andere oplossing" is opgegeven.

De antwoorden op verschillende vragen over de werkomstandigheden (vooral de vragen over de werktijden) zijn speciaal voor vrouwen met kinderen thuis, bekeken.

Het percentage part-time of onregelmatig werkende vrouwen is voor vrouwen die kinderen hebben hoger dan dat van alle werkende vrouwen (resp. 75% en 28%). Dit houdt niet in dat vrouwen met kinderen ook meer onregelmatige diensttijden hebben; dit komt evenveel voor als bij alle werkende vrouwen (19%). De mindere arbeidsuren per dag worden verhoudingsgewijs veel aangetroffen bij de vrouwen met kinderen.

Alhoewel het aantal vrouwen met kinderen minder overuren maakt, minder op zondag of op feestdagen werkt, verschillen de percentages met de totale vrouwelijke beroepsbevolking niet extreem.

Méér dan alle werkende vrouwen, zijn vrouwen met kinderen thuis, minder dan 1 jaar bij de huidige werkgever werkzaam (resp. 18% en 29%). In verhouding met alle werkende vrouwen verdienen veel vrouwen met kinderen minder dan f. 150,-- of tussen de f. 150,-- en f. 300,-- (18% en 34%). Het meer part-time werken is hierbij stellig van grote invloed.

Alle hierboven beschouwde werkomstandigheden zijn ook afzonderlijk bekeken naar vrouwen die 1, 2, 3, etc. kinderen hebben. Van de vrouwen met kinderen thuis heeft ruim een kwart (28%) 1 kind, 35% heeft twee, 17% drie en 9% vier kinderen.

Het aantal vrouwen is klein en de antwoorden kunnen daarom alleen indicaties opleveren.

De vrouwen met meer dan 2 kinderen werken meer full-time dan de vrouwen met 1 kind, terwijl zij minder zo nu en dan eens werken.

De vrouwen met 2 kinderen vertonen het omgekeerde beeld: relatief weinig vrouwen werken full-time en veel vrouwen zo nu en dan.

Hetzelfde beeld wordt geschetst op de vraag naar het hebben van regelmatige dienstitijden. De vrouwen met 2 kinderen geven op deze het minst te hebben; de vrouwen met meer kinderen het meeste.

Bovendien maken vrouwen met 2 kinderen de minste uren, de vrouwen met meer dan 2 kinderen scoren alweer het laagst. Verschillen tussen vrouwen met een verschillend aantal kinderen thuis zijn niet aangetroffen voor:

- het aantal uren dat per dag gewerkt wordt;
- het werken 's zondags;
- het werken op feestdagen;
- de wijze van vacantedagen opnemen;
- het nemen van extra vrije dagen;
- het aantal dagen dat men de afgelopen maand ziek geweest is en
- het salaris

Opvallend van de indicaties over de verschillende werk-omstandigheden is, dat de positie van de vrouw met twee kinderen thuis, gunstiger naar voren komt dan vooral bij de vrouw met meer dan 2 kinderen. Wellicht zijn deze verschillen toe te schrijven aan een meer economische noodzaak tot werken van deze laatste categorie vrouwen.

In onderstaande tabel staat de verdeling van kinderen die al of niet naar school gaan

	jongste kind nog niet naar school	jongste kind school- gaand	jongste kind werkend	x Totaal
	%	%	%	%
vrouwen met 1 kind	29	44	25	100
vrouwen met 2 kinderen	7	82	11	100
vrouwen met 3 kinderen	14	72	12	100
vrouwen met 4 kinderen	5	84	11	100

x Door afrondingsfouten kan de som van de 3 kolommen iets verschillen van de totaalkolom.

Opmerkelijk zijn de percentages van de vrouwen met 1 kind. Bij 29 % van deze vrouwen gaat het jongste kind nog niet naar school.

Dit mag een indicatie genoemd worden voor het feit dat de laatste tijd de zorg voor de kinderen en werken buitenshuis meer gecombineerd gaat worden.

Hoewel met het hier gerapporteerde materiaal geen volledig inzicht verkregen is in de problematiek die om het werken van vrouwen buitenshuis bestaat, is een schat van gegevens bijeen gebracht, die een verdieping van de kennis hierover mogelijk maakt. Hopelijk stelt het de E.E.G. in staat denkbeelden te formuleren, zowel over de arbeid van vrouwen zelf, als ook over de mogelijkheden hiervan voor de verschillende economieën.

VIII. De statistische verantwoording.

Daar in Nederland geen gegevens aanwezig zijn over het totale bestand aan werkende vrouwen, werd na zorgvuldige overweging van de verschillende mogelijkheden om de representativiteit van het onderzoek te waarborgen, gekozen voor de volgende methode.

Op basis van CBS-gegevens (1.1.1970) met betrekking tot het totaal aantal huishoudingen in Nederland (huishouding niet te verwarren met gezin; een huishouding kan ook bestaan uit één persoon en ook inwonenden worden tot het huishouden gerekend).

Op basis van genoemde CBS-gegevens werd door de Makrotest-computer vastgesteld, welke proportionele verdeling, uitgaande van provincie- en gemeentegrootte, moest worden aangehouden. Binnen de gevonden proporties werden de adressen, waarop geïnterviewd diende te worden, met behulp van het random-walk systeem gevonden.

Geïnterviewd werd, indien aanwezig, de in loondienst werkende vrouw in de betrokken huishouding, terwijl zij niet in dienst mocht zijn bij overheidsinstellingen. Vrouwen die werkzaam zijn bij het onderwijs, vielen er eveneens buiten.

Indien meer werkende vrouwen aanwezig waren, werd de te interviewen vrouw via een toevalssysteem aangewezen.

De gevolgde methode heeft als nadeel, dat een zeker bestaande sterke clustering van werkende vrouwen (industrie centra) niet tot uiting komt, maar het grote voordeel, dat dus geen specifieke zware accenten ontstonden en dat aldus een landelijk verspreid beeld werd verkregen.

De gevolgde methode resulteerde in uiteindelijk 1.300 daadwerkelijke afgenomen interviews. De verhouding 4.000 - 1.300 stemde overeen met de verwachting, gebaseerd op andere Makrotest-onderzoeken.

Alle uitkomsten zijn getoetst met behulp van de x^2 toets, evenals met de tetrachorische x^2 .

Makrotest heeft deze laatste methode ontwikkeld, waarbij de celvullingen horizontaal paarsgewijs worden vergeleken.

De enquête heeft in de maanden juni en juli 1971 plaats gevonden.

V/169/73-N

BIJLAGE

DE WERKENDE VROUW IN NEDERLAND
De vragenlijst

MAKROTEST N.V.

MAKROTEST NV.

CENTRUM VOOR MOTIVATION EN MARKETING RESEARCH · WESTERMARKT 2 · AMSTERDAM · TEL. 020 · 224011 (4 LIJNEN)

NIET IN TE VULLEN DOOR DE INTERVIEW(ST)ER

A	B	C	D	E	F	Cont.
G	H	I	L	M	N	Faveloppe Nummer

Projektnummer	1
Volgnummer:	5 6 7 8

IN TE VULLEN DOOR DE INTERVIEW(ST)ER

INVULLEN MET BLOKLETTERS

NAAM ITÉE: _____
 ADRES: _____
 WOONPLAATS: _____
 GEMEENTE: _____
 TEL. NR. _____ KENGETAL _____

Nauwkeurige beroepsomschrijving van itée (eventueel van echtgenoot), tevens FUNCTIE uitvragen:

REGIO:

N	O	Z	W	GS
1	2	3	4	5

GEMEENTEGROOTTE:

A	B	C
1	2	3

WELSTANDSKLASSE:

W	M	HV	LV
1	2	3	4

GESLACHT ITÉE:

M	V
6	7

LEERTIJD ITÉE:

t/m 14j.	15 t/m 20j.	21 t/m 34j.	35 t/m 49j.	50 t/m 64j.	65 en ouder
1	2	3	4	5	6

SAMENSTELLING HUISHOUDING

alleenstaand	2 - pers.	3 - 5 pers.	6 - 8 pers.	meer dan 8
1	2	3	4	5

Verantwoordelijk Intv.

datum	Tijdsduur

OPLEIDING ITÉE: (alleen de hoogste genoten opleiding omcirkelen)

Alleen	L. S.	1	KOL 18
	M. U. L. O.	2	
	V. H. M. O.	3	
	UNIV.	4	
	T. S.	5	
	U. T. S.	6	
	H. T. S.	7	
	HUISH. SCHOOL	8	
	VEROEFENING	9	
	AVONDOPLEIDING	0	

Heeft u T.V.?

Ja	X
nee	V

Welke zenders kunt u ontvangen (OPLEZEN)

Nederland I	1
Nederland II	2
Duitsland I	3
Duitsland II	4
Belgie Vlaams	5
Belgie Frans	6
Frankrijk	7

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

- 1 -

ONDERZOEK WERKENDE VROUWENIntroductie

Op het ogenblik wordt in de E.E.G.-landen een onderzoek verricht onder de werkende vrouwen, welke vergelijkingen tussen die verschillende landen mogelijk zal moeten maken. Ik zou het prettig vinden, als U aan het onderzoek zoudt willen meewerken.

SOCIO-ECONOMISCHE GEGEVENS VAN DE WERKENDE VROUW

1. Burgerlijke staat:

ongehuwd
gehuwd
weduwe
gescheiden
gescheiden van tafel en bed
weet niet
geen antwoord

2. Wat is Uw leeftijd ?

14 t/m 17 jaar
18 t/m 20 jaar
21 t/m 24 jaar
25 t/m 29 jaar
30 t/m 34 jaar
35 t/m 39 jaar
40 t/m 44 jaar
45 t/m 49 jaar
50 t/m 54 jaar
55 t/m 59 jaar
60 jaar en ouder, namelijk ... jaar.
geen antwoord.

- 2 -

3. Hoeveel kinderen hebt U ?

Int. DIT BETREFT HET AANTAL KINDEREN WAARVAN DE ONDERVRAAGDE DE WERKELIJKE MOEDER IS EN: OF DIE ZE PERSOONLIJK GEADOPT-EERD HEEFT. INWONEND ALS BUITENSHUIS WONEND.

geen kinderen
wel kinderen, te weten:
1 kind
2 kinderen
3 kinderen
4 kinderen
5 kinderen
6 kinderen
7 kinderen
8 kinderen of meer
geen antwoord.

4. Hoeveel inwonende kinderen hebt U ?

Int. DEZE VRAAG BETREFT IEDER KIND DAT IN DEZELFDE WONING WOONT ALS DE ONDERVRAAGDE, HETZIJ DE KINDEREN VAN DE ONDERVRAAGDE ZELF, HETZIJ DIE VAN HAAR MAN OF VRIEND, HETZIJ VAN BEIDEN ZOWEL WETTELIJKE, NATUURLIJKE ALS GEADOPT-EERDE KINDEREN.

geen kinderen
1 kind
2 kinderen
3 kinderen
4 kinderen
5 kinderen
6 kinderen
7 kinderen
8 kinderen of meer
geen antwoord.

5. Wilt u van de jongste 4 inwonende kinderen aangeven tot welk geslacht ze behoren en of zij naar school gaan. En zo ja, welke school.

	jongsten	meisje	nog thuis	kin-der-dag-ver-blijf of crèche	kleuter-school	lagere school	voort-gezet onder-wijs	hogere onder-wijs	niet meer op school/nog niet werkend	werkend
jongste kind										
1 na jongste kind										
2 na jongste kind										
3 na jongste kind										

5a. En hoe oud zijn ze?

	0, 1 of 2 jaar	3, 4 of 5 jaar	6 t/m 13 jaar	14 t/m 17 jaar	18 t/m 20 jaar	ouder dan 20 jaar
jongste kind						
1 na jongste kind						
2 na jongste kind						
3 na jongste kind						

- 4 -

6. Met wie woont U samen ?

alleenstaand
 met echtgenoot
 met echtgenoot bij andere personen
 met een vriend
 met ouders
 met andere personen
 overige, n.l.
 met zuster(s), broer(s)
 geen antwoord.

7. Zijn er onder de personen die tot Uw huishouding behoren (afgezien van Uw kinderen) nog die financieel van U afhankelijk zijn of van Uw man of van het gezin ?

Int.: IEDERE PERSOON VAN WIE DE FAMILIE, WAARIN HIJ LEEFT, FINANCIËEL IN ZIJN BEHOEFTE VOORZIET (GEEN REKENING HOUDEND MET PERSONEEL - MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK-

Uw moeder
 Uw vader
 Uw schoonmoeder
 Uw schoonvader
 Uw man
 andere leden van de familie
 (nichtje, neefje, oom, tante)
 overige personen
 geen enkele
 geen antwoord

8. Hoeveel personen komen dus in het geheel (kinderen niet inbegrepen) te Uwen laste ?

1 persoon
 2 personen
 3 personen
 4 personen
 5 personen
 geen antwoord.

- 5 -

9. Welke opleiding hebt U genoten ?

Int.: ANTWOORD LETTERLIJK NOTEREN
 HET HOOGSTE NIVEAU AANGEVEN - EEN OMCIRKELING MOGELIJK;

lager onderwijs niet afgemaakt
 lager onderwijs voltooid
 VGLO, Huishoud- en Nijverheidsonderwijs 2 en
 3-jarige cursus zonder diploma
 idem met diploma
 ULO, MULO, MAVO zonder diploma
 idem met diploma
 HBS, Gymnasium, HAVO, MMS zonder diploma
 idem met diploma
 lager beroepsonderwijs, bijvoorbeeld
 nijverheidsonderwijs, gezinsverzorgster -
 zonder diploma
 - met diploma
 middelbaar beroepsonderwijs, bijvoorbeeld
 analistes, laboranten, verpleegsters:
 - zonder diploma
 met diploma
 hoger beroepsonderwijs,
 bijvoorbeeld sociale academi, kweekschool:
 - zonder diploma
 - met diploma
 universitair onderwijs zonder diploma
 universitair onderwijs met diploma
 overige, namelijk
 niet afgemaakt
 overige, namelijk
 voltooid
 geen antwoord.

- 6 -

10. Hebt U een opleiding gehad of volgt U een opleiding in het kader van een leerlingensysteem ?

Int.: LEERLINGSTELSEL: WETTELIJK GEREDELDE OPLEIDING, DEELS PRACTISCH (IN HET BEDRIJF), DEELS THEORETISCH (OP SCHOOL) WAARBIJ DE LEERLING REEDS LOON ONTVANGT.

volgt de opleiding nu
heeft zo'n opleiding gevolgd
heeft nooit een dergelijke opleiding gevolgd.
weet niet
geen antwoord.

11. Hebt U afgezien van het leerlingensysteem vanuit Uw onderneming een opleiding gevolgd ?

Int.: EEN ONDERNEMING KAN OOK ZIJN BIJVOORBEELD EEN ZIEKENHUIS EN DERGELIJKE.

in de eigen onderneming:
cursus of stage
buiten de onderneming: cursus
instructie op het werk
geen opleiding
geen antwoord

12. Hoe lang ?

enkele dagen
enkele weken
enkele maanden
ongeveer 1 jaar
ongeveer 2 jaar
ongeveer 3 jaar
ongeveer 4 jaar
meer dan 4 jaar
weet niet
geen antwoord.

- 7 -

Beroepsgeschiedenis en arbeidssituatie

13. Op welke leeftijd hebt U voor het eerst een betaalde werkkring gekregen ?

Int.: VERPLICHTE STAGES TELLEN NIET MEE, EVENALS VACANTIE EN BIJBAANTJES VOOR SCHOLIEREN EN STUDENTEN.

beneden de 12 jaar
 op 12 of 13-jarige leeftijd
 op 14 of 15-jarige leeftijd
 op 16 of 17-jarige leeftijd
 op 18 of 19-jarige leeftijd
 op 20 of 21-jarige leeftijd
 op 22 of 23-jarige leeftijd
 op 24 of 25-jarige leeftijd
 tussen 25 en 30 jaar
 tussen 30 en 40 jaar
 boven 40 jaar.
 geen antwoord, weet niet.

14. Hebt U altijd hetzelfde beroep uitgeoefend, of bent U van beroep veranderd ?

Int.: BEDOELD WORDT NIET VERANDERING VAN WERKGEVER, MAAR VERANDERING VAN BEROEP ONGEACHT OF MEN VAN WERKGEVER VERANDERT.

altijd hetzelfde beroep gehad
 is van beroep veranderd
 geen antwoord

15. Als U van beroep bent veranderd, wat was dan de reden van de beroepswisseling ?

Int.: ITEE LATEN PRATEN ZELF CODE UITZOEKEN, TWEE OMCIRKELINGEN.

omdat het oude werk verveelde, het
 huidige werk is interessanter
 werkloos geworden, kon dat beroep
 niet meer uitoefenen

15. het huidige werk betaalt beter
 de sociale voorzieningen (pensioen,
 ziekteverzekering e.d.) zijn nu beter
 nu een grotere arbeidszekerheid (kleine
 kans op werkloosheid)
 de arbeidsvoorwaarden zijn nu beter
 (bijv. werktijden)
 om dichter bij familie of verloofde te
 kunnen wonen: voor gehuwden; man kreeg
 werk in andere plaats
 ander motief, n.l.
 niet van toepassing
 geen antwoord.

Int. INDIEN ONGEHUWD, NOOIT GEHUWD GEWEEST, EN GEEN KINDEREN
NU DOOR NAAR VRAAG 18.

16. Hebt U wel eens een tijd niet gewerkt ? Zo ja, wanneer ?

Int. BEDOELD IS NIET WEGENS ZIEKTE OF WETTELIJK TOEGESTAAN
ZWANGERSCHAPSVERLOF.

altijd doorgewerkt
opgehouden met werken na huwelijkssluiting
opgehouden met werken enige tijd na het
huwelijk zonder dat er sprake was van
kinderen
bij de geboorte van het eerste kind
bij de geboorte van het tweede kind
nog later
anders, namelijk
geen antwoord.

17. Wanneer bent U weer begonnen ?

Int.: SPONTAAN LATEN ANTWOORDEN, SLECHTS 1 OMCIRKELING

altijd doorgewerkt
na huwelijkssluiting toen er nog geen
kinderen waren
toen er nog een kind beneden de drie
jaar in huis was
toen er een kind tussen de 3 en 6 jaar
in huis was
toen er een kind tussen de 6 en 12 jaar
in huis was
toen de kinderen boven de 12 jaar waren
toen alle kinderen uit huis waren
toen ik alleen kwam te staan
anders, namelijk: (reden noteren)
.....

18. ALLE ONDERVRAAGDEN
Sinds wanneer werkt U nu ?

Int.: ALLEEN LAATSTE AANEENGESLOTEN PERIODE WORDT BEDOELD.

- 10 -

18. minder dan 1 jaar
 van 1 tot 2 jaar
 van 2 tot 3 jaar
 van 3 tot 5 jaar
 van 5 tot 10 jaar
 van 10 tot 15 jaar
 van 15 tot 20 jaar
 van 20 tot 30 jaar
 van 30 jaar en meer
 weet niet
 geen antwoord

19. Denkt U dat U zult blijven werken:

VOORLEZEN zonder belangrijke onderbreking tot
 Uw pensioen
 met onderbrekingen tot het pensioen
 volledig ophouden voor de pensioneringsleeftijd
 is bereikt
 weet niet
 geen antwoord

20. Waarom zou U het werk onderbreken of er definitief mee ophouden ?

wegens huwelijk
 wegens geboorte kinderen
 geen financiële noodzaak meer
 vindt het te vermoeiend worden
 omdat de echtgenoot eerder gepensioneerd wordt
 ander, namelijk

weet niet
 geen antwoord.

INDIEN NOOIT GEHUWD GEWEEST VRAAG 21 t/m 31 STELLEN ANDERS
 NAAR VRAAG 32

21. Vindt U dat vrouwen kunnen blijven werken als ze getrouwd zijn ?

altijd doorwerken
 ophouden met werken na huwelijkssluiting

- 11 -

21. ophouden met werken bij geboorte kind
 niet werken als er kinderen beneden de vier jaar zijn
 niet werken als er kinderen beneden de twaalf jaar zijn
 niet werken zolang er kinderen thuis wonen (tussen 12 en 20 jaar)
 definitief ophouden met werken
 anders, namelijk
 geen antwoord.

22. Vindt U het verstandig dat gehuwde vrouwen na een werkonderbreking weer een baan nemen ?

Int.: RESPONDENTEN LATEN DOORPRATEN.

- nee
 ja
 Zo ja: als er verzorging voor kinderen is
 als kinderen minstens 4 jaar zijn
 als kinderen minstens 6 jaar zijn
 als kinderen minstens 12 jaar zijn
 als kinderen niet thuis zijn
 als afwisseling van huiselijke sleur
 anders, namelijk:
 geen antwoord.

MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

23. Vindt U het juist dat gehuwde vrouwen vaak minder uren werken op hun baan dan ongehuwden ?

- ja
 nee
 weet niet
 geen antwoord

Int.: ALLEEN VOOR PERSONEN DIE GEEN ZORG VOOR EEN HUISHOUDEN HEBBEN.

24. Als een gehuwde vrouw een werkring met een huishouden combineert, kan ze wat de huishoudelijke bezigheden betreft in moeilijkheden komen. Denkt U dat beide werkzaamheden te combineren zijn ?

ja, bij volledige werkring

ja, bij part-time werk

nee

weet niet

geen antwoord

- 13 -

25. Denkt U dat de gehuwde vrouw die een werkring heeft in moeilijkheden komt bij het verzorgen (hier wordt niet de opvoeding bedoeld) van eventuele kinderen ?

ja, bij volledige werkring
ja, bij part-time werk
nee
weet niet
geen antwoord.

26. In elk huwelijk komen spanningen voor, die onder invloed van allerlei omstandigheden toe- of afnemen. Meent U dat het werken buitenshuis in een huwelijk extra spanningen teweeg brengt of meent U dat het juist de spanningen vermindert ?

brengt spanningen mee
geen verschil
vermindert spanning
weet niet
geen antwoord

27. Ook kunnen zich spanningen voordoen met kinderen. Meent U dat het werken van vrouwen spanningen teweeg brengt of meent U dat het werken de spanningen juist vermindert ?

brengt spanningen mee
geen verschil
vermindert spanning
weet niet
geen antwoord

28. Welke nadelen zien mannen volgens U vaak in het feit dat hun vrouw werkt ?

Int.: RESPONDENT LATEN PRATEN MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK;

ja terecht nee, niet terecht

hij vindt dat hij te weinig aandacht krijgt

hij vindt het huwelijksleven te rommelig, te ongezellig

hij vindt dat hij alleen de kost moet verdienen

hij houdt er niet van dat de vrouw op haar werk andere mannen ontmoet

hij vindt dat de kinderen eronder lijden

hij vindt het te vermoeiend voor de vrouw

ja terecht nee, niet terecht

anders namelijk:

ziet geen nadelen

niet van toepassing

geen antwoord

29. Indien items opgegeven: Vindt U deze bezwaren terecht of niet ?
HIER OMCIRKELEN

30. Welke voordelen zien mannen volgens U in het feit dat hun
vrouw werkt ?

Int.: MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK;

ja terecht nee, niet terecht

hij vindt het goed dat de vrouw
iets meer van de wereld ziet
dan ze thuis kan doen

hij vindt het goed dat de vrouw
wat meer contacten heeft

hij vindt het goed dat zij fi-
nancieel meehelpt

hij vindt het fijn dat zij wat
onafhankelijk is.

hij vindt het verfrissend voor
zijn huwelijk

hij vindt het ook voor de kin-
deren goed dat ze niet te veel
op de moeder gaan steunen

anders namelijk,

ziet geen voordelen

niet van toepassing

geen antwoord

31. Indien items opgegeven: Vindt U die voordelen terecht ?
HIER OMCIRKELEN

ALLE ONDERVRAAGDEN.

- 15 -

32. Wat is de belangrijkste reden dat U werkt ?

belangrijkst op één na belangrijkste

uit noodzaak (gezinshoofd,
alleen).

wegens extra verdiensten

wegens extra verdiensten
voor studerende kinderen.

wegens extra verdiensten
voor bepaald doel, arti-
kelen (is dit bereikt, dan
houdt men op met werken)

meer luxe, welvaart

uit verveling, behoefte
aan meer afleiding

om te sparen

om onafhankelijk te zijn

inwoning (de vrouw houdt
het de hele dag niet uit
in de te kleine woon-
ruimte).

dat ik plezier heb in het
uitoefenen van mijn beroep

overige, namelijk:

geen antwoord

33. En wat is de op één na be-
langrijkste reden ?
DAAR OMCIRKELEN.

34. Bent U tevreden met Uw werk ?

heel tevreden

redelijk tevreden

niet zo erg tevreden

ontevreden

geen antwoord

35. Kunt U voldoende aandacht aan Uw werk geven ?

ja

gaat wel

nee

geen antwoord

- 16 -

36. Zoudt U liever ander werk doen ?

ja

gaat wel

nee

geen antwoord

37. Waarop stuit dit af ? NIETS VOORLEZEN, MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

is bezig met een opleiding of sollicitatie
ongeschikt om ander werk te doen

zou daarvoor een speciale opleiding
moeten volgen, dat is teveel geveerd

zou daarvoor een speciale opleiding moeten
volgen, mits daartoe de vooropleiding

is te oud om nog te veranderen

heeft daar nooit over nagedacht, weet niet
hoe dat zou moeten

gaat toch gauw trouwen, blijft hier nu maar

heeft geen hele dagen beschikbaar, kan slechts
part-time werken, heeft daardoor weinig keus

anders, namelijk:

weet niet

geen antwoord

38. Bent U opgeleid voor moeilijker of meer gespecialiseerd
werk dan U nu verricht ?

ja

nee

geen antwoord

39. Zijn er voor U nog mogelijkheden om vooruit te komen ?
(promotiemogelijkheden).

wel mogelijkheden

weinig mogelijkheden

geen mogelijkheden

geen antwoord

40. Indien weinig of geen mogelijkheden, zoudt U dit wel wensen.

ja

nee

kan me niet veel schelen

geen antwoord

- 17 -

41. Indien men geen of weinig mogelijkheden heeft en het wel wenst: Waar zit het dan op vast ?

NIET VOORLEZEN MEERDERE OMCIRKELINGEN

ik kan het niet, heb onvoldoende capaciteiten

heb een onvoldoende opleiding

ben te oud

heb geen hele dagen beschikbaar, kan slechts part-time werken.

dat is voor vrouwen niet weggelegd

heb geen zin om me op te dringen, mezelf naar voren te schuiven.

heb geen zin in ellebogenwerk

andere reden, namelijk

niet van toepassing

geen antwoord

42. Wilt U met een kruisje op dit kaartje aangeven of er weleens wrijvingen zijn met anderen op Uw werk (kaartje I).

nooit soms vaak geen antwoord

met de chef

met mannelijke collega's

met gehuwde vrouwen

met ongehuwde vrouwen

43. Werd een voor U geschikte functie weleens aan een man gegeven omdat U een vrouw was ?

gebeurde nooit

is weleens gebeurd

weet niet

geen antwoord

44. Als U het zelf voor het zeggen had, welke van de werkweken die op het kaartje vermeld staan zoudt U dan voor Uw situatie verkiezen (de beloning zal dan ook naar verhouding toe- of afnemen) (kaart II).

45 uur per week of meer

40 uur per week

35 uur per week

30 uur per week

25 uur per week

20 uur per week

- 18 -

44. 15 uur per week
 10 uur per week
 minder dan 10 uur per week
 geen antwoord

45. Wilt U voor de bezigheden die op dit kaartje genoemd staan, met een kruisje aangeven of U er zelf voldoende, matig of weinig tijd voor hebt ? Kaart III tonen.

weinig tijd	gaat wel	voldoen- de tijd	geen antwoord
----------------	-------------	---------------------	------------------

kleding voor U zelf kopen
 naar de kapper te gaan
 voor hobbies thuis (hand-
 werken, lezen, muziek)
 aan verenigingsleven
 deel te nemen (kerk,
 sportclubs)
 televisie te kijken
 uit te gaan, alleen of
 met anderen

Als U een werkkring hebt, kan het zijn dat U minder tijd hebt om aandacht aan anderen te besteden.

46. Wilt U met een kruisje op het kaartje aangeven of U met Uw werk voldoende, matig of weinig tijd hebt voor:

weinig tijd	gaat wel	voldoen- de tijd	geen antwoord
----------------	-------------	---------------------	------------------

voor gehuwden: Uw man
 vrouwen met kind:
 Uw kind(eren)
 voor allen:
 de familie (eigen)
 voor gehuwden:
 de schoonfamilie
 voor gehuwden:
 vrienden of kennissen
 van Uw man en U samen

46.

weinig tijd	gaat wel	voldoen- de tijd	niet veel tijd	geen ant- woord
----------------	-------------	---------------------	----------------------	-----------------------

voor allen:
vrienden of vriendin-
nen van U zelf

voor allen:
kennissen uit Uw eigen
werkkring

voor gehuwden:
kennissen of relaties
uit de werkkring van
Uw man.

Voor personen met kinderen: KAART VII
Voor gehuwden KAART VI
Voor gehuwden zonder kin-
deren : KAART V

Rolcombinaties

Int.: VOOR ALLE VROUWEN DIE NAAST HUN BEROEPSARBEID DE ZORG
VOOR EEN HUISHOUDEN HEBBEN ANDERS NAAR VRAAG 50.
GELDT DUS OOK VOOR ALLEENSTAANDEN DIE ANDERE PER-
SONEN VERZORGEN.

47. Als U een werkkring met een huishouding combineert ligt het voor de hand, dat U wel eens krap in Uw tijd komt te zitten. Hierbij geven we U een kaartje, wilt U van elk van de bezigheden met een kruisje aangeven of U er wat de tijd betreft weinig, nogal wat of veel moeilijkheden bij ondervindt (Kaart III)

weinig moei- lijkhe- den	nogal wat moeilijk- heden	veel moei- lijk- heden	geen ant- woord
-----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-----------------------

dagelijks schoonhouden
van het huis

huishoudboodschappen
doen.

grote beurt in huis

de was

strijken

verstellen

opruimen van kasten

cadeautjes kopen

- 20 -

47.

weinig moei- lijkhe- den	nogal wat moeilijk- heden	veel moei- lijk- heden	geen ant- woord
-----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-----------------------

grote aanschaffingen
(bijvoorbeeld meubi-
lair)

koken

contact met instanties
(gemeentehuis, belas-
tingdienst).

Indien er kinderen zijn:

kleding voor kinderen
kopen

contact met leidster van
een crèche, onderwijzer,
schoolarts, tandarts,
zwemleraar, e.d.

brengen en halen van
kinderen naar school
of crèche

brengen en halen van kin-
deren naar clubjes en
partijtjes

48. Doet U aankopen tussen de middag wanneer U vrij bent ?

ja, regelmatig

ja, soms

nee, nooit

geen antwoord

49. Maakt U gewoonlijk gebruik van de volgende personen
of dienstverlenende instellingen ?

MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

wasserette

wasserij

strijkerij

ververij

stomerij

naaister (iemand die kleren verstelt)

huishoudelijke hulp of werkster

aan huis bezorging van eten

overige, n.l.

geen enkele

geen antwoord

- 21 -

50. Wie zorgt voor het huishoudelijk werk ?

Uzelf

U met Uw man samen

U samen met huishoudelijke hulp

U samen met een familielid

een familielid

Uw man

een huishoudelijke hulp

U samen met een huisgenoot (geen familielid)

een huisgenoot (geen familielid)

kinderen

samen met kinderen

overige

geen antwoord

51. Helpt Uw man gewoonlijk mee aan
MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK;

de schoonmaak

de was

het strijken

de afwas

koken

het boodschappen doen

de kinderverzorging

geen van deze

geen antwoord

52. Door wie worden de aankopen van eetwaren meestal gedaan ?
MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

Uzelf

Uw man

één van beiden, net zo het uitkomt

beiden, tezamen

door de kinderen

door anderen

geen antwoord

53. Wie verzorgt meestal het contact met de overheidsinstellingen, bijvoorbeeld postkantoor, gemeentehuis, etc.
MEERDERE OMCIRKELINGEN

Uzelf

Uw man

verschillend

familieid

kinderen

ander antwoord, namelijk:

geen antwoord

54. In elk huwelijk komen spanningen voor, die onder invloed van allerlei omstandigheden kunnen toe- of afnemen. Meent U dat Uw werken buitenshuis in Uw huwelijk extra spanningen teweeg brengt of meent U dat het juist de spanningen vermindert ?

veel extra spanning

enige extra spanning

geen verschil

enige spanning vermindering

sterke vermindering van spanning

niet van toepassing

geen antwoord

Int. ALLEEN Voor Vrouwen met kinderen: (dus voor gehuwden, gescheiden vrouwe, weduwen en ongehuwden met kinderen).
ANDERS NAAR VRAAG 56.

55. Hetzelfde kan zich voordoen met de kinderen. Meent U dat buitenshuis werken spanningen teweeg brengt, of meent U dat het ze juist vermindert ?

SPONTAAN

veel extra spanning

enige extra spanning

geen verschil

enige spanningsvermindering

sterke vermindering van spanning

geen antwoord

- 23 -

INT;: VRAAG 56 T/M 63 ALLEEN VOOR GEHUWDE EN SAMENWONENDE
ANDERS NAAR VRAAG 64.

56. Heeft Uw man er bezwaar tegen dat U werkt ?

ja, nogal
een klein beetje
het laat hem onverschillig
hij vindt het wel goed
hij staat er heel positief tegenover
niet van toepassing
geen antwoord

57. Welke nadelen ziet Uw man in het feit dat U werkt ?
SPONTAAN: 2 OMCIRKELINGEN HIER OMCIRKELEN.

ja	nee
gelijk	ongelijk

hij vindt dat hij te weinig aandacht krijgt
hij vindt het huiselijk leven te rommelig, te ongezellig
hij vindt dat hij alleen de kost moet verdienen
hij houdt er niet van dat ik op mijn werk andere mannen ontmoet
hij vindt dat de kinderen eronder lijden
hij vindt het te vermoeiend voor mij
hij ziet geen nadelen
anders, n.l.:
geen antwoord

58. Indien items opgegeven: Heeft hij daar volgens U gelijk in ?
HIER OMCIRKELEN.

- 24 -

59. Welke voordelen ziet Uw man in het feit dat U werkt ?
SPONTAAN: 2 OMCIRKELINGEN HIER OMCIRKELEN.

ja	nee
gelijk	ongelijk

hij vindt het goed, dat zijn vrouw
iets meer van de wereld ziet, dan
ze thuis kan doen.

hij vindt het goed, dat zijn vrouw
wat meer contacten heeft

hij vindt het fijn, dat zij finan-
cieel meehelpt

hij vindt het fijn, dat ze wat onaf-
hankelijk is.

hij vindt het verfrissend voor het
huwelijk

hij vindt het ook voor de kinderen
goed, dat ze niet te veel op de moe-
der gaan leunen.

anders, n.l.

ziet geen voordelen

geen antwoord

60. Indien items opgegeven: Heeft hij daar volgens U gelijk in ?
HIER OMCIRKELEN

61. Nu volgen nog enkele voorbeelden van problemen waar
man en vrouw soms mee te kampen hebben, als de vrouw
werkt. Wij zijn vooral geïnteresseerd in de manier, waar-
op U deze problemen oplost.
SPONTAAN EEN OMCIRKELING

Man verwacht dat zijn vrouw thuis is als hij thuis is

HOE LOST U DIT OP ?

Probleem doet zich niet voor, man heeft deze
verwachting niet

de vrouw tilt er niet zo zwaar aan, neemt
het bezwaar niet helemaal au serieux

vrouw stoort er zich helemaal niet aan, gaat
haar eigen gang

vrouw heeft haar werk zo geregeld, dat zij gelijk
met haar man thuis is

vrouw heeft andere activiteiten (bijvoorbeeld clubs)
laten varen om meer thuis te kunnen zijn

anders, n.l.

geen antwoord

- 25 -

62. Man wenst meer uit te gaan, maar omdat de vrouw werkt, heeft ze altijd nog veel werk thuis te doen of is ze te moe.

SPONTAAN EEN OMCIRKELING
HOE LOST U DIT MEESTAL OP ?

Probleem doet zich niet voor: man heeft deze wens niet of vrouw heeft geen moeilijkheden om mee te gaan.

vrouw vindt dat haar man dan maar alleen uit moet gaan

man gaat alleen uit, vrouw blijft met spijt thuis

beiden gaan minder uit dan man zou wensen

vrouw gaat toch mee, maar met tegenzin

vrouw heeft werk zo geregeld, dat ze zich altijd vrij kan maken

man helpt haar in die gevallen met de huishouding, zodat de vrouw eerder klaar is of minder vermoeid is.

anders n.l.

geen antwoord

Int.: Indien er kinderen zijn: 63 stellen anders naar vraag 64

63. Man vindt dat de vrouw te weinig aandacht aan de kinderen besteedt.

SPONTAAN 1 OMCIRKELING
HOE LOST U DIT OP ?

probleem doet zich niet voor, man is niet die mening toegedaan

vrouw is het wel met hem eens, maar kan er niet veel aan veranderen

vrouw is het niet helemaal met haar man eens, vindt dat zij voldoende tijd voor kinderen overhoudt

man regelt zijn werk zo, dat hij ook wat aandacht aan de kinderen kan schenken.

anders, n.l.

geen antwoord

- 26 -

Int.: Voor de ondervraagde met nog niet schoolgaande kinderen 64 en 65 stellen anders naar vraag 66

64. Aan wie vertrouwt U de nog niet naar school gaande kinderen toe ?
- aan grootouders, niet in huis van kind
 - aan grootouders, wel in huis van kind
 - aan ander lid van familie (tante, nichtje)
 - de bureu
 - tegen betaling bij iemand thuis
 - in crêche, kinderdagverblijf, kinderspeelplaats
 - betaalde hulp thuis
 - wisselend
 - overige, n.l.
 - geen antwoord

65. Bent U met deze oplossing tevreden ?

- heel tevreden
- niet tevreden
- gaat wel
- tevreden
- zeer tevreden
- geen antwoord

Int.: VOOR VROUWEN MET SCHOOLGAANDE KINDEREN VRAAG 66
t/m 75 STELLEN EN ANDERS NAAR VRAAG 76.

66. Wie zorgt gewoonlijk voor de kinderen, 's-morgens voor de aanvang van de school ?
- Uzelf
 - de vader
 - grootouders
 - de bureu
 - opvangmogelijkheid op school
 - familielid
 - betaalde hulp thuis
 - geen oppas
 - wisselend
 - overige, n.l.
 - geen antwoord

67. Bent U met deze oplossing tevreden ?

heel tevreden
niet tevreden
gaat wel
tevreden
zeer tevreden
geen antwoord

68. Wie zorgt gewoonlijk voor de kinderen na schooltijd ?

Uzelf
de vader
grootouders
de bureu
opvangmogelijkheid op school
familielid
betaalde hulp thuis
niemand
wisselend
overige, n.l.
geen antwoord

69. Bent U met deze oplossing tevreden ?

heel ontevreden
niet tevreden
gaat wel
tevreden
zeer tevreden
geen antwoord

70. Wie zorgt gewoonlijk voor de kinderen op vrije dagen
en middagen ?

Uzelf
de vader
de grootouders
de bureu
opvangmogelijkheid op school
familielid
betaalde hulp thuis
speeltuin
jeugdbewegingen

70. niemand
 wisselend
 overige, n.l.
 geen antwoord

71. Bent U met deze oplossing tevreden ?

 heel ontevreden
 niet tevreden
 gaat wel
 tevreden
 zeer tevreden
 geen antwoord

72. Wie verzorgde de kinderen toen zij Paasvacantie hadden ?
MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK

 de ouders
 familie
 instellingen:
 vacantie-school, vereniging, e.d.
 bedrijf waar U of Uw man werkt
 kind(eren) werkten
 niemand
 overige, n.l.
 geen antwoord

73. Was U met deze oplossing tevreden ?

 heel ontevreden
 niet tevreden
 gaat wel
 tevreden
 zeer tevreden
 geen antwoord

- 29 -

74. Wie verzorgde de kinderen in de laatste grote vakantie ?

de ouders

familie

instellingen:

vacantie-school, vereniging en dergelijke

bedrijf waar U of Uw man werkt

kind(eren) werkten

niemand

overige, n.l.

geen antwoord

75. Was U met deze oplossing tevreden ?

heel ontevreden

niet tevreden

gaat wel

tevreden

zeer tevreden

geen antwoord

VOOR DE ONDERVRAAGDEN MET KINDEREN

76. Wie verzorgde de kinderen toen ze de laatste keer ziek waren ?

Uzelf (vrijgenomen, betaald)

Uzelf (vrijgenomen, onbetaald)

vader (vrijgenomen, betaald)

vader (vrijgenomen, onbetaald)

familielid

de bureu

betaalde hulp thuis

ziekenhuis

geen verzorging

wisselend

overige, n.l.

geen antwoord

77. Was U met deze oplossing tevreden ?

heel ontevreden

niet tevreden

gaat wel

tevreden

77. zeer tevreden
 geen antwoord

VOOR ALLE ONDERVRAAGDEN

78. Wilt U voor elk van de problemen welke op het kaartje genoemd worden, aankruisen of U ze zeer belangrijk, wel belangrijk of niet belangrijk vindt ? KAART VIII

zeer belang- rijk	wel belang- rijk	niet be- lang- rijk	weet niet	geen ant- woord
-------------------------	------------------------	------------------------------	--------------	-----------------------

gelijke beloning voor
man en vrouw

6 maanden betaald ver-
lof bij geboorte kind

uitbreiding crèches en
opvangmogelijkheden van
kinderen op school

meer beroepsopleiding
voor vrouwen

vergroting invloed van
vrouwen in vakbeweging

gescheiden belasting-
heffing van inkomens
man en vrouw

vervroeging pensioenge-
rechtigde leeftijd voor
vrouwen

79. Tot welke branche behoort Uw onderneming en wat is haar voornaamste bedrijvigheid ? (Bijvoorbeeld: scheikundige industrie, breiwerk, handel in voedingswaren, bank, apotheek, enz.) ?

Land- tuin- en bosbouw en visserij

Winnende industrie (delven van steenkool,
erts en andere delfstoffen).

Verwerkende industrie

Voedsel/eetwaar

Dranken

Tabak

Olie, dierlijke- en plantaardige vetten

Chemische- en kunststoffen

Rubber

Hout en kurk

Papier

79.

Geschriften en foto (drukkerijen)
 Leer, bont en huiden
 Textiel
 Kleding
 Productie en distributie van electriciteit,
 gas, water, e.d.
 Kolen en andere delfstoffen
 Niet metallurgische stoffen (hout, beton)
 Smelten, gieten, pletten en smeden van metalen
 Overige artikelen van gewone metalen
 Machinerie (electrische toestellen,
 voertuigen, boten en vliegtuigen inbegrepen).
 Kunstnijverheid en precisie instr.
 Overige verw. industrie

Bouw- en constructie

Transport en communicatie

Handel (alg.) verkoop van industrieproducten van:

Landbouwproducten
 Steenkool, stenen (uit groeve), e.d.
 Voedsel/vis- en landbouwproducten klaar
 voor consument
 Tabak
 Chemische-, pharmaceutische- en kunststoffen
 Hout, meubel en constructie
 Papier
 Beschreven papier prod. (boeken, tijdschriften,
 kranten, e.d.)
 Huid- leer, e.d.
 Textiel, kleding en mode-artikelen
 Keramiek
 Verwerkte en onverwerkte metalen prod.
 Kunstnijverheid en precisie prod.
 Overige handelsprod.

79. Financiële ondernemingen/banken en financiers.

Verzekeringen en assurantiën

Overige kantoren (uitzendbureau).

Horeca sector: Hotel, restaurant, café

Overig verzorgend personeel/part. dienstverlenende bedrijven

Publieke/openbare en andere diensten in algemeen belang

Medische diensten en alles wat met behoud van de gezondheid verband houdt

Onderwijs, religie, kunst en wetenschappen

Overige openbare diensten in algemeen belang

Weet niet/geen antwoord

80. Hoeveel werknemers heeft het bedrijf waar U werkt ?
(Dit bedrijf betreft het gebouw waar U werkt, de bedrijfs eenheid of het filiaal).

minder dan 5 arbeiders

5 t/m 9 arbeiders

10 t/m 19 arbeiders

20 t/m 49 arbeiders

50 t/m 99 arbeiders

100 t/m 199 arbeiders

200 t/m 499 arbeiders

500 t/m 999 arbeiders

1000 arbeiders en meer

weet niet

geen antwoord

81. Wat is Uw beroep en Uw functie in de onderneming ?
(Bijv.: posttypiste, lopende band, steno-typiste, boekhoudster).

Instr.: VERMELD ZO NAUWKEURIG MOGELIJK DE AARD VAN HET WERK EN DUID PRECIES AAN WELKE TAKEN MEN UITOEFENT TIJDENS HET WERK, ANTWOORD WOORDELIJK OVERNEMEN, GOED DOORVRAGEN, VRAAG OF MEN LEIDING MOET GEVEN AAN ANDEREN.

Fabriekspersoneel: (monteren, wikkelen, inpakster, boekbindster).Vervaardigen van kleding: (naaister, modinette).Kantoorpersoneel. (typiste, stenotypiste, facturiste, telefoniste, boekhoudster, secretaresse, nacalculatrice, kantoorbediende, telexiste, codiste, receptioniste).

81. Winkelpersoneel: (verkoopster, kassière, verkooppersoneel, vertegenwoordiger).
- Dienstverlenende beroepen: (serveerster, stewardess, kapster, chauffeuse).
- Verplegende- en verzorgende beroepen: (verpleegster, kinderverzorgster, gezinshulp, verloskundige, kraamverzorgster, bejaardenverzorgster, apothekers en doktersassistenten).
- Eenvoudige huishoudelijke beroepen: (werkster, schoonmaakster, hulp in de huishouding).
- Onderwijzend personeel: (lerares, kleuterleidster).
- Overige sociaal maatschappelijke beroepen: (beroepsadviseuse, maatschappelijk werker, bibliothecaresse).
- Vrije beroepen:
geen opgave.
82. Geeft U leiding ?
leiding
geen leiding
83. Indien leiding: aan hoeveel personen geeft U leiding ?
EXACT AANTAL NOTEREN.
84. Door wie wordt deze functie in Uw onderneming zoal uitgeoefend, door vrouwen of mannen ?
alleen door vrouwen
meestal door vrouwen
zowel door mannen als door vrouwen
meestal door mannen
weet niet
geen antwoord
85. Valt U onder een collectieve arbeidsovereenkomst in Uw bedrijf ?
INST.: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST: ACCOORD AFGESLOTEN TUSSEN VERTEGENWOORDIGERS VAN DE VAKORGANISATIES EN DE WERKGEVERS DAT DE ARBEIDSVOORWAARDEN EN LONEN BEPAALT, ZOWEL VOOR FULL-TIME ALS PART-TIME BANEN.
ja
nee
weet niet
geen antwoord

86. Zo nee, hebt U een vaste aanstelling ?

INT.: VASTE AANSTELLING: VOOR ONBEPAALENDE TIJD IN DIENST GENOMEN EN TOT WEDEROPZEGGING, ZOWEL DOOR FULL-TIME ALS PART-TIME BANEN.

- ja
- nee
- weet niet
- geen antwoord

87. Hebt U de tekst ervan ?

- ja
- nee
- weet niet
- geen antwoord

88. Hebt U een contract of aanstellingsbrief gekregen ?

INT.: HIERIN MOET STAAN HOEVEEL SALARIS, VACANTIEDAGEN, PENSIOENFONDS.

- ja
- nee
- weet niet
- geen antwoord

89. Werkt U hele of halve dagen en het hele jaar door of werkt U onregelmatig ?

INT.: ONREGELMATIG: BEDOELD IS HET WERK, WAARVOOR MEN ZICH TIJDELIJK INZET.

- hele dagen, hele jaar door
- halve dagen, hele jaar door
- onregelmatig
- anders, n.l.
- geen antwoord

90. Hoeveel dagen in de week werkt U ?

- 1 dag per week
- 2 dagen per week
- 3 dagen per week
- 4 dagen per week
- 5 dagen per week
- 6 dagen per week (5½ dag per week)
- geen antwoord

- 35 -

91. Werkt U deze dagen de volle werktijd of een gedeelte daarvan ?

Volle werktijd
 iedere ochtend
 iedere middag
 iedere dag dezelfde uren, niet specifiek in de
 ochtend of middag
 twee hele dagen + 1 halve dag
 1 hele dag + 3 halve dagen
 andere regeling, n.l.
 onregelmatige werktijd
 weet niet
 geen antwoord

92. Zijn de begin en eindtijden van U wel iedere dag gelijk ?

INT.: INDIEN EEN DAG IN DE WEEK QUA WERKTIJD AFWIJKT?
 GELDT DIT TOCH ALS REGELMATIG.

regelmatig
 onregelmatig
 geen antwoord
 weet niet

93. Werkt U in ploegendienst ?

INT.: HET GAAT DAAROM OF HET BEDRIJF HET PLOEGENSTELSEL
 HANTEERT, EN NIET OF MEN HET WERK DOOR ONDERLINGE
 AFSpraak WISSELT, DUS GEEN TWEELINGBAAN.

ja
 nee

Zo ja, is de werktijdverdeling door het bedrijf voor groepen
 vastgesteld of wordt dit individueel geregeld voor een periode
 van minstens een dag tot enkele weken.

door bedrijf voor groepen vastgesteld
 individueel geregeld
 weet niet
 geen antwoord

94. INT.: ALLEEN TE STELLEN AAN PART-TIME WERKNEEMSTERS.

Wisselt U het werk met iemand af ?

ja

nee

weet niet

geen antwoord

ALS BIJ VRAAG 92 CODE 1 OMCIRKELD IS, VRAAG 95 EN 96 STELLEN.

95. Hoe lang werkt U elke dag ?

INT.: "NORMAAL": GEEN REKENING HOUDEND MET BUITENGEWOON WERK OF OVERUREN, HET GAAT OM DE VASTGESTELDE OF GEWONE WERKUREN.

minder dan 3 uur

3 uur tot minder dan 4 uur

4 uur tot minder dan 5 uur

5 uur tot minder dan 6 uur

6 uur tot minder dan 7 uur

7 uur tot minder dan 8 uur

8 uur tot minder dan 9 uur

8 uur precies

9 uur precies

9 uur en meer, n.l.: NOTEREN

.....

weet niet

geen antwoord

INT.: VOOR DEGENEN DIE VRAAG 95 NIET GESTELD IS.

96. Hoeveel uur per week werkt U gewoonlijk ?

EEN OMCIRKELING MOGELIJK - SPONTAAN

8 uur of minder

8 uur tot 16 uur

16 uur tot 24 uur

24 uur tot 32 uur

32 uur tot 40 uur

meer dan 40 uur

weet niet

- 37 -

97. INTERVIEWER: EXACTE BEGINTIJD HIER NOTEREN

98. Hoe laat begint U te werken ?

geen vaste begintijd

voor 7.30 uur

7.30 tot 8.00 uur

8.00 tot 8.30 uur

8.30 tot 10.00 uur

10.00 tot 12.30 uur

12.30 tot 13.30 uur

13.30 tot 14.30 uur

14.30 tot 17.30 uur

17.30 tot 19.00 uur

19.00 uur en later

geen antwoord

99. INT.: EXACTE TIJD NOTEREN.

100. Hoe laat houdt U gewoonlijk op met het werk ?

geen vaste eindtijd

voor 13.00 uur

13.00 tot 14.00 uur

14.00 tot 16.00 uur

16.00 tot 17.00 uur

17.00 tot 18.00 uur

18.00 tot 19.00 uur

19.00 tot 20.00 uur

20.00 tot 21.00 uur

21.00 uur en later

geen antwoord

101. Moet U van een prik-klok gebruik maken of een handtekening plaatsen op een presentie-lijst ?

ja

nee

geen antwoord

INT.: ALLEEN INDIEN MEN OVERDAG WERKT.

102. Komt het wel eens voor dat U 's-nachts moet werken ?

INT.: 'S-NACHTS: BETEKENT TUSSEN 22.00 EN 6.00 UUR.

ja

nee

geen antwoord

103. Over hoeveel tijd beschikt U gewoonlijk voor Uw middagpauze ?

$\frac{1}{2}$ uur

meer dan $\frac{1}{2}$ uur tot 1 uur

meer dan 1 uur tot $1\frac{1}{2}$ uur

meer dan $1\frac{1}{2}$ uur tot 2 uur

overige, n.l.

104. Zijn er tijdens de werkdag andere pauzes dan de middagpauze ?
(Het gaat om pauzes waar men wettelijk gebruik van kan maken).

ja

nee

overige, n.l. NOTEREN

Geen antwoord

105. INDIEN JA: Hoelang zijn deze pauzes ?

's-morgens

1e onderbreking: minder dan 10 min.

10 - 15 min.

15 min. en meer

2e onderbreking: minder dan 10 min.

10 - 15 min.

15 min. en meer

geen antwoord

's-middags

1e onderbreking: minder dan 10 min.

10 - 15 min.

15 min. en meer

2e onderbreking: minder dan 10 min.

10 - 15 min.

15 min. en meer

geen antwoord

106. Komt het wel eens voor dat U overuren maakt ? (betaald en niet betaald) ?

ja
nee
geen antwoord

107. Gebeurt dit regelmatig of alleen een enkele keer ?

regelmatig
soms, onregelmatig
geen antwoord

108. Hoe dikwijls ?

minder dan 1 keer per maand
1 keer per maand
meer dan 1 keer per maand, doch niet iedere week
iedere week
bepaalde periodes van het jaar
overige, n.l. NOTEREN
.....
weet niet
geen antwoord

109. Waarom maakt U overuren ?

MEER OMCIRKELEN

financiële noodzaak
de werkgever vraagt het
brengt het werk met zich mee
inventaris opmaken
persoonlijke redenen
overige, n.l. NOTEREN
.....
weet niet
geen antwoord

110. Worden Uw overuren hoger betaald dan normaal ?

hoger dan normaal
zelfde als normaal
geen betaling compensatie vrije uren
geen betaling, geen compensatie
geen antwoord

VRAAG 111 T/M 119 VERVALLEN

120. Hoe lang bent U gemiddeld onderweg naar Uw werk ?

- minder dan $\frac{1}{2}$ uur
- $\frac{1}{2}$ uur tot $\frac{1}{2}$ uur
- $\frac{1}{2}$ uur tot 1 uur
- 1 uur tot $1\frac{1}{2}$ uur
- $1\frac{1}{2}$ uur tot 2 uur
- meer dan 2 uur
- nauwelijks enige tijd
- geen antwoord

121. Hoe gaat U naar Uw werk ?

- uitsluitend lopend
- met tram en/of bus
- per trein
- met eigen auto
- met de auto van iemand anders
- met de auto van de zaak
- met vervoergelegenheid van bedrijf
- met de bromfiets en/of motorfiets en/of fiets
- overige, n.l. NOTEREN
-
- geen antwoord

122. Werkt U nooit, soms of regelmatig 's-zondags ?

- nooit
- soms (zo nu en dan)
- regelmatig
- geen antwoord

123. Is dit gedurende het hele jaar of alleen voor een bepaalde periode van het jaar ?

INDIEN BEPAALDE PERIODE: Hoe dikwijls is dit ?

- alle zondagen
- meer dan 1 zondag per maand
- 1 zondag per maand
- minder dan 1 zondag per maand

- 41 -

124. INDIEN HELE JAAR: Hoe dikwijls is dit ?

alle zondagen

meer dan 1 zondag per maand

1 zondag per maand

minder dan 1 zondag per maand

geen antwoord

125. Werkt U nooit, soms, regelmatig of vaak op feestdagen ?

nooit

soms

regelmatig (dat wil zeggen met een zekere
regelmaat), vaak

geen antwoord

126. Hoe dikwijls ?

alle feestdagen

1 feestdag op 2

1 feestdag op 3

overige, n.l.

.....

geen antwoord

127. Op hoeveel vacantiedagen had U verleden jaar recht ?

14 dagen of minder

15 of 16 dagen

17 of 18 dagen

19 of 20 dagen

21 of 22 dagen

23 of 24 dagen

25 dagen of meer

weet niet

geen antwoord

128. Hoe hebt U deze vacantiedagen vorig jaar opgenomen ?

INT.: INDIEN MEER DAN EENMAAL VACANTIE OPGENOMEN IS CODE 8
OMCIRKELEN.

aaneengesloten

1 week met losse dagen

tussen 1 en 2 weken + losse dagen

tussen 2 en 3 weken + losse dagen

tussen 3 en 4 weken + losse dagen

tussen 4 en 5 weken + losse dagen

in verschillende perioden van minimaal 1 week

in verschillende perioden van minimaal 1 week
+ losse dagen

anders, n.l.

weet niet

geen antwoord

129. Hebt U verlofdagen voor eigen rekening opgenomen vanwege
huiselijke omstandigheden (geen vacantiedagen)?

ja

nee

weet niet

geen antwoord

130. ZO JA: Hoeveel ?

1

2 tot 3

4 tot 5

meer dan 5

geen antwoord

131. Hebt U verlofdagen voor eigen rekening opgenomen vanwege
vacantiedagen ?

ja

nee

weet niet

geen antwoord

132. Hoeveel ?

1

2 tot 3

- 43 -

132. 4 tot 5
meer dan 5
weet niet
geen antwoord
- DEZE VRAAG STELLEN AAN VROUWEN MET KINDEREN, GEHUWDE OF
SAMENWONENDE VROUWEN.
133. Valt de vakantie samen met de vakantie van Uw man en/of vakantie
van Uw kinderen ?

valt samen met vakantie van man
valt samen met vakantie van kinderen
valt samen met vakantie van beiden
geen van beiden
overige, n.l. NOTEREN.....
.....
geen antwoord

134. Hoeveel dagen hebt U de afgelopen maand verzuimd ?
- INT.: AFGELOPEN MAAND = MAAND VOORAFGAANDE AAN HET
INTERVIEW, VACANTIEDAGEN NIET INBEGREPEN

$\frac{1}{2}$ dag
1 dag of minder dan 2 dagen
2 dagen of minder dan 3 dagen
3 dagen of minder dan 4 dagen
4 dagen of minder dan 5 dagen
5 dagen of minder dan 6 dagen
1 week of minder dan 2 weken
2 weken of minder dan 3 weken
3 weken of minder dan 1 maand
een hele maand
geen enkele
geen antwoord

135. Welke waren de redenen van die afwezigheid ?
(MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK).

een vrije dag voor familiale omstandigheden
(bijvoorbeeld huwelijk, begrafenis)

persoonlijke ziekte

ziekte (of vacantie) van kind

ziekte van lid van de familie

huishoudelijke verplichtingen

administratieve zaken

overige, n.l. NOTEREN

.....

.....

geen antwoord

136. Hoe wordt Uw salaris berekend ?

INT.: SALARIS IS BRUTO ZONDER PREMIES EN EXTRA RECHTEN
DE ITEMS VOORLEZEN.

per uur

per dag

per week

per maand

geen antwoord

137. Is Uw basissalaris een vast bedrag of wisselt het ?

vast

wisselt

138. Indien U geen vast salaris hebt, wat zijn dan de redenen ?

persoonlijke prestaties

per stuk

in percentage of provisie

per stuk en per percentage

naar groepsprestatie

ander antwoord, n.l.

.....

.....

weet niet

139. Wilt U aan de hand van een kaartje aangeven hoeveel Uw nettoloon bedraagt ? U kunt dit per week, per maand of per jaar opgeven.

INT.: KAARTJE IX TONEN MET BEDRAGEN: PER WEEK, PER JAAR. NETTOLOON: LOON MINUS BIJDRAGEN VOOR SOCIALE ZEKERHEID EN LOONBELASTING.

per week

minder dan 35 gulden
35 tot 70 gulden
70 tot 135 gulden
135 tot 185 gulden
185 tot 255 gulden
255 tot 325 gulden
325 tot 460 gulden
460 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

per maand

minder dan 150 gulden
150 tot 300 gulden
300 tot 600 gulden
600 tot 800 gulden
800 tot 1100 gulden
1100 tot 1400 gulden
1400 tot 2000 gulden
2000 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

per jaar

minder dan 1800 gulden
1800 tot 3600 gulden
3600 tot 7200 gulden
7200 tot 9600 gulden
9600 tot 13200 gulden
13200 tot 17100 gulden
17100 gulden tot 24000 gulden
24000 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

Voor getrouwde vrouwen of vrouwen die met een man samenwonen

140. Welk netto-loon ontvangt Uw man ? Kaart X.

per week

minder dan 70 gulden
70 gulden tot 135 gulden
135 gulden tot 185 gulden
185 gulden tot 255 gulden
255 gulden tot 325 gulden
325 gulden tot 460 gulden
460 gulden tot 700 gulden
700 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

per maand

minder dan 300 gulden
300 tot 600 gulden
600 tot 800 gulden
800 tot 1100 gulden
1100 tot 1400 gulden
1400 tot 2000 gulden
2000 tot 3000 gulden
3000 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

per jaar

minder dan 3600 gulden
3600 tot 7200 gulden
7200 tot 9600 gulden
9600 tot 13200 gulden
13200 tot 17100 gulden
17100 tot 24000 gulden
24000 tot 36000 gulden
36000 gulden of meer
weet niet
geen antwoord

141. Bestaat Uw salaris uit:

loon in contanten (cash, op giro, bank)

loon in contanten en in natura (huisvesting, voedsel)

loon in fooi + basissalaris

alleen fooi

geen antwoord

INT.: VOOR DIEGENEN WAARVAN EEN DEEL VAN HET SALARIS IN NATURA
WORDT BETAALD

142. Welk deel van Uw bruto-loon wordt in natura uitbetaald ?
ANTWOORD HIER UITVOERIG NOTEREN.

1/5 van het salaris

2/5 van het salaris

1/2 van het salaris

overige, n.l. NOTEREN

.....

geen antwoord

143. Hoe vaak wordt U betaald ?

INT.: IEDERE 4 WEKEN SALARIS IS CODE 3 OMCIRKELEN

iedere week

om de veertien dagen

iedere maand

overige, n.l. NOTEREN

.....

geen antwoord

144. Hangt het salaris in Uw bedrijf af van leeftijd, het aantal
dienstjaren, het geslacht, het soort werk, de opleiding of van het
al dan niet volledig werken op een dag ?

MEERDERE OMCIRKELINGEN
VRAAG LANGZAAM OPLEZEN.

leeftijd

aantal dienstjaren

geslacht

soort werk

opleiding

het al dan niet volledig werken op een dag

anders, n.l. NOTEREN

.....

- 48 -

144. weet niet
geen antwoord

145. Hebt U de volgende extra sociale voordelen op het werk:
INT.: MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

geen
gratis maaltijd of laag tarief
kinderkoloniën
13e maand
reiskostenvergoeding
kortingen in warenhuizen
gratis kleding of uniform
sociale dienst (sociaal werkers)
overige, n.l. NOTEREN
.....
weet niet
geen antwoord

146. Maakt U op grond van C.A.O. nog aanspraak op extra voor-
zieningen ? INT.: OVERHANDIG KAART XI.

geen
bedrijfspensioenregeling
aanvullend wachtgeld of verletzverzekering
aanvullende ziekte- of ongevallenverzekering
extra kinderbijslag
overige, n.l. NOTEREN
.....
weet niet
geen antwoord

147. Gelden al deze regelingen voor alle werknemers ?

ja
nee
weet niet
geen antwoord

- 49 -

148. Hangen die voordelen af van het aantal dienstjaren, het geslacht, de familieomstandigheden, de leeftijd, het soort werk, de opleiding of het al dan niet volledig werken op een dag ?

INT.: MEERDERE OMCIRKELINGEN. LANGZAAM OPLEZEN

aantal dienstjaren
 geslacht
 familieomstandigheden
 leeftijd
 soort werk
 opleiding
 het al dan niet volledig werken op een dag
 overige, n.l. NOTEREN

.....

weet niet
 geen antwoord

149. Op dit kaartje staat een aantal premies genoemd, die soms gegeven worden. Bestaan deze premies voor U ? (Kaartje XII).

nee
 kwalificatiepremie
 stiptheidspremie
 aandeel in de winst
 premie over het aantal dienstjaren
 premie aan het eind van het jaar
 premie over ploegendienst
 overige, n.l. NOTEREN

.....

weet niet
 geen antwoord

150. Is de regeling van de premie voor alle werknemers hetzelfde ?

ja
 nee
 weet niet
 geen antwoord

151. Hangt die regeling af van het aantal dienstjaren, de leeftijd, het geslacht, de familieomstandigheden, het soort werk, de opleiding of het al dan niet volledig werken op een dag ?

INT.: MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

aantal dienstjaren
leeftijd
het geslacht
de familie-omstandigheden
het soort werk
de opleiding
het al dan niet volledig werken op een dag
anders, n.l. NOTEREN
.....
weet niet
geen antwoord

152. Werkt U thuis of buitenshuis ?

thuis
buitenshuis

153. INDIEN BUITENSHUIS: Werkt U op een kantoor, in een fabrieksruimte, of op een atelier, in een winkel, of hebt U geen "vaste" werkplaats ?

INT.: GEEN VASTE WERKPLAATS = VERTEGENWOORDIGER, VERKOOPSTER AAN HUIS, VERVOER, WIJKVERPLEEGSTER, MAATSCHAPPELIJK WERKSTER, DIE AAN HUIS KOMT.

op een kantoor
in een fabrieksruimte of op een atelier
geen vaste werkplaats
overige, n.l. NOTEREN
.....
geen antwoord

- 51 -

INT.: INDIEN MEN OP EEN KANTOOR OF IN EEN WINKEL WERKT,
CODE 1 EN 4 VAN VORIGE VRAAG.

154. Ik zal U verschillende mogelijkheden noemen, om te werken.
Wilt U zeggen welke voor U geldt ?

zittend

staand, met de mogelijkheid om te gaan zitten

staand, zonder de mogelijkheid om te gaan zitten

rondlopend

zittend met de mogelijkheid om te gaan rondlopen

overige, n.l. NOTEREN

.....

.....

geen antwoord

155. Hoeveel personen werken met U in dezelfde ruimte ?

..... personen

wisselend aantal personen

weet niet

1/4 personen

5 t/m 9 personen

10 t/m 14 personen

15 t/m 19 personen

20 t/m 24 personen

25 t/m 44 personen

meer dan 50 personen

geen antwoord

156. Hoe is de verdeling van mannen en vrouwen ?

alleen vrouwen

merendeel vrouwen

merendeel mannen

gelijk aantal mannen en vrouwen

wisselend aantal

weet niet

geen antwoord

- 52 -

157. Hebt U bij Uw werk last van de volgende nadelige omstandigheden ?
 INT.: VOORLEZEN - MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

te lage of te hoge temperatuur
 tocht
 geluid
 vuil
 ongemakkelijk meubilair
 onvoldoende verlichting
 vermoeiende verlichting
 te hoog of te laag werktempo
 contact met derden (klanten, geven van inlichtingen)
 de hoeveelheid mensen in dezelfde ruimte
 veel heen en weer geloop
 nerveuze spanningen
 overige, n.l. NOTEREN

.....

geen antwoord

158. Zijn in de ruimte waar U werkt de volgende machines en apparaten aanwezig ?

INT.: VOORLEZEN EN INDIEN JA, DAN VRAGEN NAAR AANTAL.
 MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

AANTAL

schrijfmachine
 rekenmachine
 boekhoudmachine
 telefoon
 telex en/of buizenpost
 ponsmachine
 tabuleermachine
 sorteermachine
 computer (terminal)
 radio
 druk- en fotocopieermachine, stencil-
 machine
 overige, n.l. NOTEREN

.....

- 54 -

INDIEN MEN IN EEN FABRIEKSRUIMTE OF ATELIER WERKT:
ZIE CODE 2 VRAAG 153.

161. Ik zal U verschillende mogelijkheden noemen om te werken.
Wilt U zeggen welke voor U geldt.

zittend
staande, met de mogelijkheid om te gaan zitten
staande, zonder de mogelijkheid om te gaan zitten
rondlopend
zittend, met de mogelijkheid om te gaan rondlopen
overige, n.l. NOTEREN

.....
.....
.....

geen antwoord

162. Hoeveel personen werken in dezelfde ruimte als U ?

..... personen

163. Hoeveel personen werken in dezelfde ruimte als U ?

wisselend aantal personen
minder dan 10 personen
10 t/m 19 personen
20 t/m 29 personen
30 t/m 49 personen
50 t/m 99 personen
100 t/m 199 personen
200 t/m 299 personen
meer dan 300 personen
weet niet
geen antwoord

164. Hoe is de verdeling van mannen en vrouwen ?

alleen vrouwen
merendeel vrouwen
merendeel mannen
gelijk aantal mannen en vrouwen

- 55 -

164. wisselend aantal
weet niet
geen antwoord

165. Is het daglicht voldoende tijdens het werken overdag ?

INT.: VOLDOENDE = ZODANIG DAT GEEN KUNSTMATIGE VERLICHTING
NODIG IS ONDER NORMALE OMSTANDIGHEDEN.

ja
nee
weet niet
geen antwoord

166. Hebt U een eigen lamp of is er verlichting voor de gehele
ruimte ?

individueel (per werkband)
collectief (verspreid over de werkplaats)
beide
weet niet
geen antwoord

167. Is de verlichting onvoldoende en/of vermoeiend ?

MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

onvoldoende
vermoeiend
beide
geen van beide
weet niet
geen antwoord

168. Hebt U bij Uw werk last van de volgende nadelige omstandigheden ?
MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

te lage of te hoge temperatuur
weersveranderingen
tocht
water, vochtigheid, condens
giftige, en/of bijtende stoffen (gassen, e.d.)

- 168. stof
- rook
- vuil
- geluid
- trillingen
- verblindende verlichting
- te hoog of te laag werktempo
- stralingen (X-stralen, radium, radio-actieve stoffen, etc.)
- nerveuze spanningen
- overige, n.l. NOTEREN
-
-
- geen antwoord

169. Staan er machines in de werkplaats ?

- ja
- nee
- geen antwoord

170. INDIEN JA: Welke machines en hoeveel ?

INT.: MACHINES EN AANTALLEN HIERONDER NOTEREN.

AANTAL

171. Bent U in de uitoefening van Uw beroep verantwoordelijk voor:

- gebruikte grondstoffen of benodigdheden
- kwaliteit van de productie
- hoeveelheid van de productie
- staat van de machines, van het
- werktuig wat betreft:
- het regelen

- 57 -

171. het onderhoud
 besturen van de machine
 montage van werktuigen
 overige, n.l. NOTEREN.....

 geen antwoord
172. INDIEN VERANTWOORDELIJK: Ondervindt U bij het nalaten van deze
 verantwoordelijkheid, nadelige gevolgen, n.l.:
- boetes
 schadevergoeding
 verlies van premies
 verlies van dagloon
 overige, n.l. NOTEREN

 weet niet
 geen antwoord
173. Bent U verplicht werkkleding te dragen bij het uitoefenen van
 Uw beroep ? (Of gedeeltelijke werkkleding, zoals helm, klep,
 bril, handschoenen).
- ja
 nee
 geen antwoord
174. Waarom ? MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.
- bescherming tegen vuil
 bescherming tegen straling
 in verband met de uitvoering van het werk
 weet niet
 geen antwoord
175. Vergt de uitvoering van Uw werk speciale veiligheidsmaatregelen
 tegen arbeidsongevallen ?
- ja
 nee
 geen antwoord

176. Welke maatregelen ? MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

speciale kleding
 bevceiligde machines
 speciale door de arbeidster uit te voeren opdracht
 handelingen die niet door de arbeidster zelf
 worden verricht, maar door anderen
 overige, n.l.

 geen antwoord

ALLE ONDERVRAAGDEN

177. Bent U door Uw werk blootgesteld aan beroepsziekten ?

ja
 nee
 weet niet
 geen antwoord

178. Zijn er in het bedrijf waarin U werkt, de volgende sanitaire voorzieningen voor vrouwen ?

INT.: MEERDERE OMCIRKELINGEN MOGELIJK.

W.C.
 wastafel
 kraan
 douche
 geen van deze
 weet niet
 geen antwoord

179. Zijn deze voorzieningen even goed ingericht als die voor de mannen ?

ja
 nee
 gemeenschappelijk
 weet niet
 geen antwoord

- 59 -

180. Bent U in het bezit van één of meerdere huishoudelijke apparaten ?

INT.: TOON KAART XIII

koelkast

diepvrieskast

wasmachine

stofzuiger

vloerwrijver

vaatwasmachine

kleine huishoudelijke apparaten voor de keuken,
bijv. mixer etc.

geen enkele

geen antwoord

DANKWOORD

BijlageDe statistieke verantwoording

Daar in Nederland geen gegevens aanwezig zijn over het totale bestand aan werkende vrouwen, werd na zorgvuldige overweging van de verschillende mogelijkheden om de representativiteit van het onderzoek te waarborgen gekozen voor de volgende methode.

Op basis van CBS-gegevens (1.1.1970) met betrekking tot het totaal aantal huishoudingen in Nederland (huishouding niet te verwarren met gezin; een huishouding kan ook bestaan uit één persoon en ook inwonenden worden tot het huishouden gerekend).

Op basis van genoemde CBS-gegevens werd door de Makrotest-computer vastgesteld, welke proportionele verdeling uitgaande van provincie en gemeente-grootte moest worden aangehouden.

Binnen de gevonden proporties werden de adressen, waarop geïnterviewd diende te worden met behulp van het radom-walk-systeem gevonden.

Geïnterviewd werd, indien aanwezig, de in loondienst werkende vrouw in de betrokken huishouding, terwijl zij niet in dienst mocht zijn bij overheidsinstellingen. Vrouwen die werkzaam zijn bij het onderwijs vielen er eveneens buiten.

Indien meer werkende vrouwen aanwezig waren, werd de te interviewen werkende vrouw via een toevalssysteem aangezezen.

De gevolgde methode heeft als nadeel, dat zeker bestaat sterke clustering van werkende vrouwen (industrie centra) niet tot uiting komt, maar het grote voordeel dat dus geen specifieke zware accenten ontstonden en als een landelijk verspreid beeld werd verkregen.

De gevolgde methode resulteerde in uiteindelijk 1.300 daadwerkelijke afgenomen interviews. De verhouding 4.000-1.300 stemde overeen met de verwachting, gebaseerd op andere Makrotest-onderzoeken.

Alle uitkomsten zijn getoetst met behulp van de χ^2 toets, evenals met de tetrachorische χ^2 . Makrotest heeft deze laatste methode ontwikkeld, waarbij de celvullingen horizontaal paarsgewijs worden vergeleken.

In tabel 165 is de verdeling van de steekproef naar regio, gemeentegrootte weergegeven.

De enquête heeft in de maanden juni en juli 1971 plaats gevonden.

