

U.Ph. Blom
J.M. van den Hoek

Onderzoekverslag 51

**ZWANGERSCHAPSVERLOF VOOR BOERINNEN
EN TUINDERSVROUWEN**



SIGN: L 28-51
EX. NO: 8
MLV:

April 1989

Landbouw-Economisch Instituut
Afdeling Structuuronderzoek

REFERAAT

ZWANGERSCHAPSVERLOF VOOR BOERINNEN EN TUINDERSVROUWEN

Blom, U. Ph. en J.M. van den Hoek

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1989

Onderzoekverslag 51

ISBN 90-5242-022-X

82 p., 9 tab., 1 fig., 2 bijl.

Onderzoek in twee fasen naar de behoefte aan en de mogelijkheden tot zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meewerkende echtgenotes in de agrarische sector.

In de eerste fase zijn via een schriftelijke enquête onder 515 jonge meewerkende echtgenotes gegevens verzameld over de mate van meewerken op het agrarisch bedrijf rond de bevalling en de mening over een zwangerschapsverlofregeling. In de tweede fase zijn 50 van deze vrouwen mondeling geënuêteerd, waardoor gegevens werden verkregen over de problemen en behoeften ten aanzien van een zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het merendeel van de vrouwen op een agrarisch bedrijf werkt door tot aan de bevalling. Na de bevalling nemen alle vrouwen een vorm van verlof op, zij het vaak van beperkte duur. Een ruime meerderheid van de vrouwen staat positief tegenover een regeling.

De resultaten van dit onderzoek zijn ook gepubliceerd in het rapport "Kinderen krijgen tussen de bedrijven door" van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin zijn eveneens de resultaten opgenomen van een soortgelijk onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) onder zelfstandige en meewerkende vrouwen in deze sector.

Vrouwen/Zwangerschapsverlof/Nederland/Landbouw

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Blom, U.Ph.

Zwangerschapsverlof voor boerinnen en tuindersvrouwen /

U.Ph. Blom en J.M. van den Hoek. - Den Haag :

Landbouw-Economisch Instituut. - (Onderzoekverslag /

Landbouw-Economisch Instituut ; 51)

ISBN 90-5242-022-X

SISO 630.8 UDC [331.332.5:612.63]:631/635 NUGI 835

Trefw.: zwangerschapsverlof ; boerinnen /

zwangerschapsverlof ; tuindersvrouwen.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

Inhoud

Blz.

WOORD VOORAF	7
SAMENVATTING	9
1. INLEIDING	14
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek	14
1.2 Literatuuroverzicht	15
1.2.1 De positie van de meewerkende echtgenote in de land- en tuinbouw	15
1.2.2 De periode van zwangerschap en bevalling	16
1.2.3 Gezondheidsrisico's	18
1.2.4 Het opnemen van verlof	19
1.2.4.1 Vrouwen in loondienst	20
1.2.4.2 Meewerkende vrouwen in de agrarische sector	21
1.2.5 Mogelijke vormen van een regeling	22
1.2.5.1 De verplichte ziekengeldverzekering	22
1.2.5.2 Na beëindiging van de verplichte ziekengeldverzekering	22
1.2.5.3 Ideeën om het recht op uitkering apart te regelen	24
1.3 Onderzoeksvragen	27
1.4 Indeling rapport	28
2. METHODE VAN ONDERZOEK; KARAKTERISTIEK VAN DE ONDERZOEKSGROEP	29
2.1 Inleiding	29
2.2 Opzet van het onderzoek	29
2.2.1 Keuze van de methode	29
2.2.2 Onderzoekspopulatie en steekproef	30
2.3 Respons schriftelijke enquête	30
2.4 Selectie respondentes voor de mondelinge enquête	31
2.5 Algemene karakteristiek van de respondentes	33
2.5.1 Kenmerken van boerinnen en tuindersvrouwen met jonge kinderen	33
2.5.2 Kenmerken van de respondentes van de mondelinge enquête	35
3. WERKEN TIJDENS DE ZWANGERSCHAP EN NA DE BEVALLING	38
3.1 Inleiding	38
3.2 Doorwerken tijdens de zwangerschap	38
3.2.1 Werk in het bedrijf	38
3.2.2 Werk voor het bedrijf	40
3.2.3 Achtergronden	41

INHOUD (1e vervolg)

	Blz.
3.3 Werken na de bevalling	44
3.3.1 Werk in het bedrijf	44
3.3.2 Werk voor het bedrijf	45
3.3.3 Achtergronden	45
3.4 Overzicht gehele periode van zwangerschap en jaar na bevalling	47
3.5 Samenvattende conclusies	49
4. PROBLEMEN BIJ HET (NIET) OPNEMEN VAN VERLOF	50
4.1 Inleiding	50
4.2 Zwangerschapsverlof	50
4.2.1 Factoren van invloed op het wel of niet opnemen van zwangerschapsverlof	50
4.2.1.1 Persoonlijke factoren	50
4.2.1.2 Bedrijfsfactoren	52
4.2.1.3 Omgevingsfactoren	53
4.2.2 Behoeftte aan meer (dagen) rust tijdens de zwangerschap	53
4.2.3 Belemmeringen om zwangerschapsverlof op te nemen	54
4.2.3.1 Bedrijfsfactoren	54
4.2.3.2 Persoonlijke factoren	56
4.2.3.3 Omgevingsfactoren	57
4.2.4 Problemen bij het doorwerken tot aan de bevalling	58
4.3 Bevallingsverlof	59
4.3.1 Factoren van invloed op de duur van het bevallingsverlof	60
4.3.1.1 Persoonlijke factoren	60
4.3.1.2 Bedrijfsfactoren	61
4.3.1.3 Omgevingsfactoren	62
4.3.2 Behoeftte aan meer (dagen) rust na de bevalling	62
4.3.3 Problemen na de start in het bedrijf	63
4.4 Samenvattende conclusies	64
5. VERLOFREGELING VOOR MEEWERKENDE ECHTGENOTES IN DE AGRARISCHE SECTOR	66
5.1 Inleiding	66
5.2 Kosten van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling	66
5.3 Mening van de respondentes van de schriftelijke enquête	68
5.4 Wensen ten aanzien van een regeling	68
5.4.1 Mening van de respondentes van de mondelinge enquête	68

INHOUD (2e vervolg)

	Blz.
5.4.2 Financiële tegemoetkoming of vervanging	70
5.4.3 Vrijwillige of verplichte regeling	71
5.5 Samenvattende conclusies	72
6. CONCLUSIES EN SLOTBESCHOUWING	73
LITERATUUR	78
BIJLAGEN	81

Woord vooraf

De positie van de meewerkende vrouw op het agrarisch bedrijf heeft de laatste jaren veel aandacht gekregen. Het Landbouw-Economisch Instituut heeft via diverse onderzoeken inzicht gegeven in de bijdrage die boerinnen en tuindersvrouwen aan de land- en tuinbouw leveren. Een knelpunt is het ontbreken van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Landbouw-Economisch Instituut, in samenwerking met het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, onderzoek verricht naar de behoefte aan een dergelijke regeling en mogelijkheden daartoe.

In dit rapport komen de resultaten van het onderzoek onder meewerkende echtgenotes in de agrarische sector aan de orde.

Voor de begeleiding van het onderzoek heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een commissie ingesteld, die adviseerde bij de opzet, uitwerking en rapportage van het onderzoek. De commissie bestond uit de volgende personen: drs. T. van Oostrum, C. Blok, en drs. R. Christe, allen werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en drs. R. van Amstel, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. Namens het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf was bij de vergaderingen aanwezig drs. F. van Uxem, namens het Landbouw-Economisch Instituut drs. C. Spierings. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit rapport berust bij het LEI.

Veel dank is verschuldigd aan allen die aan het onderzoek hebben meegewerkt. In de eerste plaats aan drs. E. Wolf die een deel van de mondelinge enquêtes heeft uitgevoerd en aan de leden van de begeleidingscommissie voor hun bijdrage. Daarnaast bedanken we de vrouwen, die hebben deelgenomen aan het onderzoek. De moeite die ze hebben genomen om de vragenlijst in te vullen en terug te sturen en de bereidheid die ze toonden om ook nog mondeling een aantal zaken toe te lichten hebben we zeer gewaardeerd.

Het onderzoek is uitgevoerd door Drs. U.Ph. Blom van de afdeling Structuuronderzoek. De verwerking, analyse en verslaggeving van de gegevens van de schriftelijke enquête was in handen van Ing. J.M. van den Hoek. Het literatuuroverzicht in hoofdstuk 1 is geschreven in samenwerking met het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf.

De directeur,



J. de Veer

Den Haag, april 1989

Samenvatting

Doel van het onderzoek

Het onderzoek is verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doel was inzicht te krijgen in de behoefte aan en de mogelijkheden tot zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meewerkende vrouwen in de agrarische sector en in de (ervaren) problemen door gebrek aan verlofmogelijkheden. Ook diende te worden onderzocht welke wensen en behoeften vrouwen hebben op het gebied van specifieke voorzieningen en regelingen.

Opzet en uitvoering van het onderzoek

In de eerste fase van het onderzoek zijn met een schriftelijke enquête onder 515 meewerkende echtgenotes met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar gegevens verzameld van kwantitatieve aard. Hierdoor kon inzicht verkregen worden in de mate waarin meewerkende vrouwen rond de bevalling een verlofperiode opnemen, in de wijze waarop de afwezigheid in het bedrijf is opgevangen, en in de algemene opinie van jonge agrarische vrouwen over een verlofregeling. De gegevens mogen als redelijk representatief worden beschouwd voor de jonge meewerkende vrouwen in de agrarische sector.

In de tweede fase is bij een specifieke groep uit de eerste fase een mondelinge enquête uitgevoerd, die meer het karakter had van een diepte-interview. Het ging hier om vijftig vrouwen, die zwanger waren of pas bevallen, en die normaal gesproken meer dan 20 uur per week meewerkten. Hier lag de nadruk op de behoefte aan zwangerschapsverlof, de ervaren problemen, en de mogelijke oplossingen. De selectie van de respondenten is zodanig geschied dat de resultaten als indicatief beschouwd mogen worden voor de problemen en behoeften die ten aanzien van zwangerschaps- en bevallingsverlof in de agrarische sector leven.

Mogelijkheden om verlof op te nemen

Er is een aantal mogelijkheden om verlof op te nemen of om in ieder geval te kunnen minderen in het aantal uren zonder dat men vervanging nodig heeft. Bij die bedrijven waar men wat betreft het werk grote seizoensverschillen kent, met name in de akkerbouw en vaak ook in de tuinbouw, kunnen meewerkende vrouwen verlof opnemen als de laatste weken van de zwangerschap en/of de eerste weken na de bevalling in het rustige seizoen vallen. Theoretisch zou men de baby zo kunnen plannen dat hij in het rustige seizoen komt. In de praktijk is de rustige periode toch zo kort en het plannen zo moeilijk, dat het bijna altijd toeval is als men van deze mogelijkheid gebruik maakt.

Een andere theoretische mogelijkheid is het bedrijf aan te passen aan de gezinsomstandigheden. Men zou dus in de periode rond de bevalling het bedrijf zodanig kunnen inrichten dat het werk voor de vrouw minder is. In een enkel bedrijf zijn er inderdaad aanpassingen geweest, maar dat zijn uitzonderingen. Men kan ook minderen in het aantal uren door werk te laten liggen. Dit kan uiteraard alleen bij bepaalde werkzaamheden.

Bij de verlofmogelijkheden met vervanging moet als eerste de echtgenoot genoemd worden. Andere mogelijkheden zijn: onbetaalde vervanging zoeken bij familie of vrienden, of betaalde vervanging via de bedrijfsverzorgingsdienst, uitbreiding van het aantal uren van de vaste krachten of het aantrekken van extra hulp.

Bijna altijd neemt tijdens de zwangerschap en na de bevalling de man een deel van het werk of al het werk in het bedrijf over. Aanvullend wordt er soms hulp ingeroepen van andere familieleden (meestal onbetaald) en van burens, vrienden of kennissen (meestal zwart betaald). Een enkele maal wordt gebruik gemaakt van de bedrijfsverzorging of van een stageaire. Zijn er geen ernstige complicaties tijdens de zwangerschap dan is er meestal ook geen vervanging geweest. Na de bevalling is de vrouw een periode uit de roulatie, maar neemt ook de man het meeste werk of al het werk in het bedrijf over.

Opvallend is, dat er zo weinig gebruik gemaakt wordt van de bedrijfsverzorgingsdienst. Ten eerste zijn maar weinig vrouwen lid van deze dienst. Als zij er dan gebruik van maken dan moeten ze het volle tarief betalen. Ten tweede kan de prijs van bedrijfsverzorgers, zelfs die tegen gereduceerd tarief, moeilijk concurreren tegen die van zwart betaalde werkers. In sommige taken is er bovendien geen of geen adequate bedrijfsverzorgingsdienst. Het aanbod van zwart betaalde werkers is nogal wisselend per seizoen. Het is daarom niet altijd mogelijk om vervanging te krijgen, ook als men dat wel wenst.

Als de vrouw geen ernstige complicaties heeft blijft zij tot aan het eind van de zwangerschap het huishouden alleen doen. Alleen voor het zware werk krijgt ze soms wat hulp van haar man of van vrouwelijke familieleden.

Voor het werk in het huishouden en de kinderverzorging komt in de eerste week na de bevalling bijna altijd een kraamhulp. Verder helpt in bijna de helft van de gevallen een moeder, schoonmoeder, zus of schoonzus voor de eerste dagen dat de kraamhulp weg is, of voor het zware huishoudelijke werk. De echtgenoot helpt na de bevalling nog minder in het huishouden dan tegen het eind van de zwangerschap, ook al omdat hij vrijwel altijd werk van de vrouw in het bedrijf overneemt.

Opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof

Vergeleken met de werknemers nemen weinig meewerkende vrouwen in de agrarische sector 1) zwangerschapsverlof op. Bijna 60% werkt in de laatste drie weken gemiddeld 5 uur of meer per week op het agrarisch bedrijf. Van hen werkt ruim een derde 20 uur of meer per week.

Uit analyse van de resultaten van de schriftelijke enquête blijkt dat de factoren medische complicaties, bedrijfstype, mate van meewerken en gebied van invloed zijn op het wel of niet opnemen van een zwangerschapsverlof van drie weken. Er wordt vooral verlof opgenomen als er medische complicaties zijn, en in de bedrijfstypen akker- en tuinbouw waar er duidelijke seizoensverschillen zijn. Verder nemen in het algemeen de vrouwen die 20 uur of meer meewerken minder vaak verlof dan zij die normaal gesproken minder dan 20 uur meewerken. Ook wordt er in het westen en in iets mindere mate in het noorden van het land vaker verlof opgenomen dan in het oosten en zuiden.

De schriftelijke enquête laat zien dat er altijd wel een soort van bevallingsverlof wordt opgenomen, zij het vaak van beperkte duur. Meer dan de helft van de vrouwen die in het jaar na de bevalling weer begonnen met meewerken, werkt na drie weken weer 5 uur of meer per week op het bedrijf. Na zes weken werken de meeste vrouwen weer hetzelfde aantal uren als in de eerste zes maanden van de zwangerschap.

Op het al dan niet beginnen met werken in de eerste zes weken na de bevalling blijken twee kenmerken invloed uit te oefenen die ook bij zwangerschapsverlof naar voren kwamen: mate van meewerken en bedrijfstype. Daarnaast zijn de factoren aanwezigheid van vreemde arbeidskrachten en kindertal van invloed.

Bij de mondelinge enquête onder de vrouwen die 20 uur of meer meewerken kon meer precies nagevraagd worden waarom men verlof opgenomen had. Bedrijfsfactoren, zoals de seizoensgebonden arbeidsbehoefte, blijken van invloed op de duur van het verlof evenals medische complicaties tijdens en na de bevalling. Ook de houding tegenover het moederschap speelt een rol bij de beslissing wanneer men weer begint met werken in het bedrijf en voor hoeveel uur per week.

Belemmeringen om verlof op te nemen en behoefte aan verlof

Er is verschil merkbaar tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof in de aard van de belemmeringen om verlof op te nemen. De algemene opinie is dat je bij een zwangerschap zonder complicaties door kunt werken tot aan de bevalling. Met andere woorden:

-
- 1) Hier: vrouwen die in de eerste zes maanden van de zwangerschap gemiddeld één uur of meer per week meewerkten in en/of voor het bedrijf.

veel vrouwen nemen geen zwangerschapsverlof op, omdat ze het niet nodig vinden. Dit geldt vooral in het oosten en zuiden van het land. In het westen en in het noorden vindt men in het algemeen zwangerschapsverlof wat meer een recht dat je eigenlijk zou moeten hebben, en had men ook veelal graag meer dagen rust gehad voor de bevalling. De belemmeringen zijn hier vooral van financiële aard.

De belangrijkste belemmering om verlof op te nemen is vermoedelijk het gegeven dat in de meeste bedrijven bij een verlof de man het werk over zou nemen. Dit betekent een zware druk op de vrouw om door te gaan tot aan de dag van de bevalling. Immers, de werkweek van haar man is al zo lang, dat bij overname van haar werk, zij hem bijna helemaal niet meer ziet. De reden dat de man het werk, geheel of gedeeltelijk, overneemt als het nodig is, is vooral financieel: men heeft het geld niet, of men heeft het er niet voor over, om een vervanger te betalen.

Er zijn minder belemmeringen om bevallingsverlof op te nemen dan om zwangerschapsverlof op te nemen. Zowel de vrouwen zelf als hun omgeving achten een zekere mate van bevallingsverlof noodzakelijk om weer op krachten te komen. Bovendien wordt de tijd gevuld met werk, namelijk met de verzorging van het kind. Wel neemt een aantal vrouwen toch een te kort bevallingsverlof, zodat zij later een flinke terugslag krijgen. Soms zijn het duidelijk bedrijfsfactoren die maken dat de vrouw te vroeg in het bedrijf begint. Soms ook schat zij haar eigen conditie te gunstig in.

Gevolgen van het niet of beperkt opnemen van verlof

Vrouwen ervaren vooral tijdens de laatste drie maanden problemen en ongemakken met betrekking tot het werk. Men raakt sneller vermoeid, de omvang van het lichaam kan problemen opleveren, en het werk wordt als lichamelijk zwaar ervaren.

Een aantal vrouwen had duidelijk problemen met het gebrek aan rust door de drukte van het eigen bedrijf. Het is vaak onmogelijk om een middagslaapje te doen, omdat er steeds volk langs de deur komt, of omdat er steeds getelefoneerd wordt. Veel vrouwen hebben er problemen mee, dat hun echtgenoot zo weinig kan meemaken van de kraamtijd. Omdat hij het werk in het bedrijf van zijn vrouw overneemt, is hij nauwelijks in huis.

Sommige vrouwen geven aan dat ze te vroeg na de bevalling begonnen zijn met werk in het bedrijf, en dat ze daarvan een terugslag hebben gehad. Dat kan lichamelijk zijn, maar ook geestelijk. De combinatie van bedrijfswerk en huishoudelijk werk wordt door veel vrouwen als een zware werklast gevoeld. Omdat de echtgenoot niet kan of wil helpen is het huishoudelijk werk bovendien extra zwaar.

Het gebrek aan rust en het zware werk in het bedrijf heeft soms gevolgen voor de borstvoeding. Men kan de rust niet vinden om borstvoeding te geven, of de melk houdt vanzelf op. Daardoor moet men soms vroegtijdig overstappen op flesvoeding.

Harde gegevens over de medische gevolgen van het niet of beperkt opnemen van verlof zijn er nauwelijks. Het percentage vroeggeboortes, dat gelijk is aan het landelijk percentage, geeft in elk geval geen reden tot bezorgdheid.

Sommige vrouwen geven zelf een verband aan, tussen bijvoorbeeld te hard werken tijdens de zwangerschap en complicaties, of tussen te vroeg beginnen en een terugslag. Ook waren er in enkele gevallen duidelijk gevolgen van het systeem van elkaar vervangen bij ziekte. Wanneer man en vrouw beiden geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben en de man wordt ziek tijdens de zwangerschap of vlak na de bevalling dan zijn de gevolgen groot, zowel psychisch als fysiek.

Vrijwel alle vrouwen zeiden dat in een eigen bedrijf de druk groot is om langer door te gaan dan goed voor je is. In het algemeen wordt ook alleen gestopt met werken als dat moet van de dokter (en dan ook niet altijd).

Behoeften aan specifieke voorzieningen

Bijna 70% van de jonge meewerkende echtgenotes in de agrarische sector vindt dat er iets geregeld zou moeten worden om hen in staat te stellen een periode van verlof te nemen voor en na de bevalling. Als belangrijkste redenen worden genoemd dat de werkzaamheden te zwaar en vermoeiend zijn om door te werken, en dat men net zo veel recht heeft op een regeling als vrouwen in loondienst. Veel vrouwen zijn voor een zelfde regeling als bij vrouwen in loondienst of voor een regeling via de bedrijfsverzorgingsdienst.

Slotbeschouwing

Uit de ruime meerderheid die vindt dat er een regeling moet komen kan geconcludeerd worden dat hieraan een duidelijke behoefte bestaat. Welke vorm een regeling aan moet nemen is echter minder duidelijk. Er zijn verschillende keuzes: een financiële tegemoetkoming of vervanging, een verplichte of een vrijwillige regeling. Aan alle mogelijke oplossingen zitten voor- en nadelen. Het cruciale punt is hoe groot men het belang ervan acht om iets te doen aan de knellende situatie van de "probleemgroep".

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

In 1986 verscheen het rapport "Loon naar werken " van de commissie "Meewerkende vrouw in het eigen bedrijf". In dit rapport worden verschillende knelpuntenesignaleerd, waaronder het ontbreken van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling voor meewerkende echtgenotes en (mede)ondernemsters. De commissie be-veelde aan een onderzoek te verrichten naar de behoefte aan een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling bij zelfstandige en meewerkende vrouwen. De regering heeft dit advies overgenomen en in het definitieve regeringsstandpunt (juni 1988) wordt het on-derzoek genoemd om mede op basis daarvan een beslissing te nemen over een dergelijke regeling.

In het licht van bovengenoemde ontwikkelingen heeft het Mi-nisterie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het Landbouw Economisch Instituut en het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren naar de problematiek rond een zwangerschaps- en bevallingsverlofrege-ling bij zelfstandige meewerkende vrouwen. In dit rapport worden de resultaten besproken van het onderzoek, dat door het LEI is uitgevoerd onder meewerkende echtgenotes in de agrarische sector.

De doelstelling van het onderzoek is als volgt te omschrij-ven. Op basis van de huidige situatie moet inzicht verkregen wor-den in de behoefte aan en de mogelijkheden tot zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meewerkende echtgenotes en (mede)ondernem-sters in de agrarische sector en in de (ervaren) problemen door gebrek aan verlofmogelijkheden of door gebrek aan voorzieningen om een verlofperiode op te kunnen nemen. Vervolgens dient ook te worden onderzocht welke wensen en behoeften de vrouwen hebben op het gebied van specifieke voorzieningen en regelingen.

De begrippen die zijn gebruikt in de doelstelling zijn voor een deel afgeleid van voorzieningen voor werkneemsters. De werk-situatie van werkneemsters enerzijds en van meewerkende vrouwen en (mede)ondernemsters anderzijds verschilt echter in een aantal opzichten. Een van de verschillen met werkneemsters is dat mee-werkende echtgenotes en (mede)ondernemsters vaak hun werkzaamhe-den en taken zelf, of in overleg met de echtgenoot, kunnen inde-len.

Een verschil met de situatie bij werkneemsters is ook dat de vervanging meer flexibel kan worden geregeld, bijvoorbeeld slechts vervanging voor die taken die het meest bezwarend zijn tijdens de laatste periode van de zwangerschap of na de beval-ling. Vervanging van arbeidskrachten in de zelfstandige bedrijven wordt vaak verkregen door een beroep te doen op gezins- en/of fa-milieleden. Het kan voorkomen dat voor bepaalde taken een betaal-

de arbeidskracht wordt aangetrokken en voor andere taken gezins- en/of familieleden worden benaderd. Het is daarom van belang om in het onderzoek rekening te houden met diverse vormen van zwangerschapsverlof en van vervanging tijdens deze verlofperiode.

Ten aanzien van de invulling van faciliteiten voor zwangerschaps- en bevallingsverlof is inzicht in alle mogelijkheden gewenst. In het rapport "Loon naar werken" wordt een drietal mogelijkheden verkend: een regeling met het karakter van een volksverzekering, een vrijwillige verzekering en bedrijfsverzorgingsdiensten. Nagegaan moet worden welke voor- en nadelen kleven aan voorzieningen betreffende vervanging van arbeid ten gevolge van afwezigheid in het bedrijf en betreffende inkomstenderving. Voorts moet worden nagegaan onder welke voorwaarden dergelijke voorzieningen acceptabel zijn voor betrokkenen en of er nog andere mogelijkheden zijn.

1.2 Literatuuroverzicht

1.2.1 De positie van de meewerkende echtgenote in de land- en tuinbouw

Onder meewerkende echtgenotes wordt verstaan: vrouwen die met meer dan de verzorging die tussen partners gebruikelijk is, bijdragen aan de agrarische onderneming van hun partner, en eventueel mede-eigenaar zijn van de onderneming zonder er in loondienst te zijn.

In totaal waren er in 1987 volgens de landbouwtelling 64579 meewerkende echtgenotes werkzaam in de agrarische sector. De landbouwtelling wordt een maal per jaar gehouden, de gegevens worden door het bedrijfshoofd ingevuld. Uit het onderzoek van Loeffen (1984) is bekend dat het aantal meewerkende echtgenotes groter is dan bij de landbouwtelling wordt opgegeven. Omdat in de agrarische sector bijna altijd het bedrijf aan huis is, doen vrijwel alle echtgenotes van boeren en tuinders werk voor het bedrijf. Een aantal meewerkende echtgenotes wordt echter door hun man niet als meewerkend opgegeven. Vermoedelijk zijn dit vooral degenen die een beperkt aantal uren meewerken, of die alleen werk doen aan huis en niet in het bedrijf. Anderzijds zijn er ook vrouwen die niet meewerken, maar wel als meewerkend worden opgegeven, bijvoorbeeld om belastingtechnische redenen.

Kenmerkend voor boerinnen en tuindersvrouwen ¹⁾ is dat ze verschillende soorten werk combineren en daardoor zeer druk bezet zijn: aan huishoudelijk werk, kinderverzorging en bedrijfswerk

1) Boerinnen en tuindersvrouwen zijn gedefinieerd als echtgenotes van boeren en tuinders of vrouwen die duurzaam samenwonen met een boer of tuinder. In het vervolg wordt "boerinnen en tuindersvrouwen" afgekort tot "boerinnen".

besteden zij gemiddeld 71 uur per week, waarvan 22 uur op het bedrijf (Loeffen, 1984). De werkzaamheden op het bedrijf spelen zich meestal af in de stal, kas of schuur en slechts zelden op het land. Het gaat bijvoorbeeld om activiteiten als de zorg voor kalveren en ander kleinvee, het schoonmaken van stallen en melkgerei, het met de hand verzorgen en oogsten van gewassen, en het verwerken en gereedmaken van de oogst voor aflevering. Voor sommige boerinnen is koeien melken een vaste taak. Daarnaast nemen bijna alle boerinnen taken voor hun rekening als het wassen en verstellen van bedrijfskleding, verzorgen van boodschappen en telefoontjes voor het bedrijf en het brengen van koffie naar de mensen die in het bedrijf werken. Veel boerinnen verzorgen de administratie en/of nemen de boekhouding voor hun rekening.

Het geheel overziend kan het werk van de boerin in het bedrijf in het algemeen aangeduid worden als handwerk en als werk dat in het verlengde van het huishoudelijke werk ligt, namelijk schoonmaakwerk en verzorgend werk. Het werk wat in huis voor het bedrijf wordt gedaan is over het algemeen administratief van aard.

Hoe de verdeling is in tijd tussen de verschillende werkzaamheden in het gezin en op het bedrijf hangt vooral af van de gezinsfase en van het bedrijfstype in samenhang met de regio. De meeste boerinnen gaan na hun opleiding een aantal jaren buitenshuis werken en stoppen daarmee wanneer ze trouwen of bij de geboorte van het eerste kind. De jaren, dat de kinderen klein zijn, werken boerinnen verhoudingsgewijs niet zo veel mee op het bedrijf, gemiddeld ongeveer 19 uur per week. In de periode dat de kinderen naar school gaan is de arbeidsinbreng van de boerin op het bedrijf het grootst: gemiddeld meer dan 25 uur per week (Blom en v.d.Hoek, 1988). Wanneer een van de kinderen gaat meewerken in het bedrijf wordt het aandeel van de boerin weer minder.

Naast de gezinsfase is het bedrijfstype van belang. Vrouwen, getrouwd met een glastuinder of een melkveehouder werken relatief veel uren mee in het bedrijf, vrouwen getrouwd met een akkerbouwer juist weinig. Dat bepaalde bedrijfstypen in bepaalde regio's veel voorkomen, impliceert dat de arbeidsinbreng van de boerin ook regionaal verschillend ligt. Inderdaad blijkt in het Noorden van het land met veel akkerbouw de arbeidsinbreng van de boerin relatief laag te zijn en in het Oosten en Zuiden met veel melkveehouderij en intensieve veehouderij relatief hoog. Ook gecontroleerd op bedrijfstype zijn er echter regionale verschillen qua arbeidsinbreng. Er moet dus rekening gehouden worden met de kans dat de behoefte aan zwangerschapsverlof regionaal verschillend is.

1.2.2 Periode van zwangerschap en bevalling

Tijdens de zwangerschap vindt er een groot aantal veranderingen plaats in het lichaam van de vrouw, zowel in de structuur van vrijwel alle organen als in de functie daarvan. De zwanger-

schap is zowel lichamelijk als emotioneel een ingrijpende gebeurtenis. Naast gevoelens van "blijde verwachting" ervaren velen de zwangerschap en geboorte van een kind als een mysterie, met veel onzekerheden. Zo is er vaak toch angst voor pijn en zorg of het kind wel goed gezond zal zijn.

De psychische reacties in de periode van zwangerschap en bevalling kunnen ook niet los gezien worden van de houding van de partner tegenover zwangerschap en moederschap, de vraag of het kind gewenst is en het algehele cultuurpatroon.

Nederland is een van de weinige landen in de ontwikkelde wereld waar zwangerschap en bevalling nog als een natuurlijk verloopende gebeuren wordt gezien, dat medisch wel zorgvuldig begeleid dient te worden, maar waar ingrijpen normaal gesproken niet of nauwelijks nodig is. Mede gezien deze opvatting komt thuis bevalen relatief vaak voor in Nederland. De kans dat bij een normaal verloopende zwangerschap tijdens de bevalling thuis toch nog een beroep moet worden gedaan op specialistische hulp is ongeveer 3% (Schaepman-van Geuns, 1986). De mogelijkheid om zwanger te kunnen worden vermindert geleidelijk vanaf het 25ste jaar en neemt na het 40ste jaar sterk af.

Een zwangerschap duurt gemiddeld ruim veertig weken. Vieren-eenhalf procent van de vrouwen bevalt precies op de uitgerekende datum. De frequentie van vroeggeboorten (meer dan twee weken op de uitgerekende datum) bedraagt ongeveer 10%.

Gebruikelijk is de zwangerschap in te delen in drie fasen, te weten:

- eerste trimester (0-13 weken);
- tweede trimester (14-28 weken);
- derde trimester (29-40 weken).

Elk van deze perioden heeft specifieke kenmerken wat betreft de ontwikkeling en groei van het ongeboren kind en de fysieke en geestelijke gesteldheid van de aanstaande moeder.

Voor de vraag hoe meewerkende vrouwen kunnen functioneren tijdens de periode van zwangerschap en bevalling, is informatie over de lichamelijke en geestelijke gesteldheid van de (aanstaande) moeder van belang. Zo kunnen zich naast gewichtstoename een aantal "normale" lichamelijke klachten voordoen en kunnen stemmingen nogal wisselend zijn. Dit alles kan van invloed zijn op de mogelijkheden om te werken.

Tijdens het eerste trimester is de zwangerschap nog niet echt zichtbaar; de gewichtstoename blijft doorgaans beperkt tot 1 à 1,5 kilo. Typische zwangerschapsverschijnselen kunnen wel al merkbaar zijn zoals bijvoorbeeld hyperpigmentatie van de huid (zwangerschapsmasker), pijnlijke borsten, misselijkheid 's ochtends of veelvuldig urineren. Andere klachten die in de loop van de zwangerschap kunnen voorkomen zijn obstipatie, pijn in de rug, spierkrampen, vorming van spataderen, veel transpireren, soms ook slaperigheid, duizeligheid en zogenoemde zwangerschapslusten als abnormale trek in bepaalde etenswaren.

In het tweede trimester wordt de zwangerschap duidelijker. De aanstaande moeder kan nu bewegingen van het kind voelen en zij wordt aanmerkelijk zwaarder. Het gewicht neemt met ongeveer vijf à zes kilo toe. In deze gewichtstoename speelt de groei van het ongeboren kind slechts een geringe rol. Belangrijkere factoren zijn de groei van de moederlijke organen, vochtretentie en opslag van vet. In deze fase verdwijnen vaak een aantal zwangerschapsklachten weer (Lenshoek, 1987).

In het derde trimester neemt het lichaamsgewicht nog eens met vijf à zes kilo toe, met een grote spreiding (Kloosterman et al., 1983). Dit heeft consequenties voor de bewegingsvrijheid. Om bij het toenemende gewicht van de buik, voor de lichaamsas, in evenwicht te kunnen blijven, ontstaat een holle rug, terwijl de gewrichtsbanden beweeglijker worden. Dit veroorzaakt een zekere instabiliteit van het bekken, die soms leidt tot een "waggelende" gang en het bukken wordt moeilijker. Door de hoge belasting van de wervelkolom en de aanpassing van de lichaamshouding komt pijn onder in de rug in dit stadium van de zwangerschap veel voor. Vermoeidheid treedt eerder op, mede door de verstoorde nachtrust.

De geboorte van het kind tenslotte is een zeer emotioneel gebeuren, niet alleen voor de moeder, maar ook voor de vader. Gevoelens van blijdschap en enigszins terugdeinzen voor de verantwoordelijkheid ten opzichte van zo'n afhankelijk wezen wisselen elkaar vaak af. Dit alles in samenhang met de lichamelijke belasting van de bevalling en spanning die daarmee gepaard gaat, maakt dat de moeder geestelijk nogal labiel kan zijn enige dagen tot enige weken na de bevalling.

Nu is tevens de periode aangebroken dat haar lichaam weer tot een normale staat moet terugkeren. Deze "ontzwangering" vereist vooral de eerste tien dagen na de bevalling speciale (medische) begeleiding, mede omdat de kans op complicaties dan het grootst is. Terugkeer naar de (fysieke) toestand van voor de zwangerschap kan drie tot vier maanden, soms zelfs zes maanden duren, maar de verschijnselen van zwangerschap zijn zeker gedurende de eerste zes weken na de bevalling nog duidelijk aanwezig. Ruimte en tolerantie van de omgeving zijn dan hard nodig; "Een fout die nogal eens gemaakt wordt is dat men te gauw de vrouw tot weer van alles in staat acht, terwijl zij nog niet geheel de oude is" (Schaeppman-van Geuns, 1986).

1.2.3 Gezondheidsrisico's

Wat zijn de risico's in verband met zwangerschap en bevalling, verbonden aan de aard van de werkzaamheden die de vrouw verricht? Men is het er in de literatuur niet over eens bij welke activiteiten risico gelopen wordt en hoe groot die risico's zijn. Bovendien gaat het in de literatuur meestal over werkneemsters, en dus over de periodes buiten de zwangerschap- en bevallingsverlofperiode van in totaal twaalf weken.

Gezondheidsrisico's zijn moeilijk aan te tonen. Slechts in

enkele gevallen kon achteraf een bepaalde activiteit als directe oorzaak voor afwijkingen worden vastgesteld. Zo trad er een spontane abortus op bij een boerin die geholpen heeft met lammeren, door een infectie met *Chlamydia psittaci* (Johnson, 1985). Ook is aangetoond dat rugklachten kunnen ontstaan bij langdurig staan als gevolg van een verandering in het zwaartepunt van het lichaam (Snijders, 1984). Met behulp van experimenteel onderzoek met dieren heeft men onder meer de risico's van het blootstaan aan chemische stoffen aan kunnen tonen, bijvoorbeeld de risico's van stoffen als cadmium, zwavelkoolstof en anorganisch lood (Zielhuis, 1984).

Ook met behulp van bestaande statistieken zijn de risico's voor de gezondheid van moeder en kind onderzocht. Dit soort onderzoeken is vaak niet overtuigend omdat er onduidelijkheid bestaat over de vergelijkbaarheid van verschillende groepen. De onderzoeken komen niet tot gelijkluidende conclusies over de kans op een gestoorde zwangerschap/bevalling in relatie tot arbeid. Een aantal resultaten uit dit soort onderzoek kan desondanks aanwijzingen bieden. Zo zou langdurig staan en wellicht ook zwaar tilwerk de zwangerschapsuitkomst ongunstig beïnvloeden (Slob, 1986:45). Ook lijkt het er op, dat werkenden minder zwangerschapscomplicaties krijgen dan huisvrouwen. Dit kan ten dele toegeschreven worden aan het "gezonde-werkers effect": zij die zwangerschapsproblemen vreessen of reeds ondervonden hebben en/of nog kleine kinderen thuis hebben, geven er wellicht de voorkeur aan niet te werken (Slob, 1986:40). Verder kunnen er zwangerschapscomplicaties ontstaan door gebrek aan sanitaire voorzieningen (chronische "urinary tract infections" bij agrarische werkers in de Verenigde Staten; Women, 1986).

Uit onderzoek naar de ervaringen van zwangere vrouwen blijkt dat reizen van en naar het werk, vooral in piekuren, tijdens de zwangerschap belastend kan zijn (Chamberlain en Garcia, 1983 in: Slob, 1986:38; Maan-Faber e.a., 1983:107). Overigens wordt er bij verschillende onderzoeken over gezondheidsrisico's op gewezen, dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen een "gezonde zwangere" en een "niet-gezonde zwangere". De risico's zijn voor deze groepen verschillend. Onder een gezonde zwangere wordt verstaan: "een gezonde vrouw zonder een gezondheidkundig duidelijk belaste voorgeschiedenis, waarbij de verwachting heerst dat de zwangerschap normaal zal verlopen terwijl er ook een reële verwachting bestaat dat er een gezond kind geboren zal worden". Volgens Kloosterman (1983) voldoet zeventig tot tachtig procent van alle zwangeren aan deze omschrijving.

1.2.4 Het opnemen van verlof

Vrouwen die meewerken in het bedrijf van hun partner en zelfstandig gevestigde vrouwen kennen geen wettelijke verlofperiode in geval van zwangerschap en bevalling. Er is weinig bekend over de wijze waarop deze groepen vrouwen zwangerschap en beval-

ling inpassen in hun "beroepsloopbaan", reden ook waarom dit onderzoek wordt verricht.

Meer gegevens zijn beschikbaar over de situatie rond zwangerschaps- en bevallingsverlof bij werkneemsters die in loondienst zijn. In het nu volgende zal hiervan een korte schets worden gegeven.

1.2.4.1 Vrouwen in loondienst

In geval van zwangerschap hebben vrouwen die in loondienst werkzaam zijn recht op zes weken zwangerschapsverlof voor de vermoedelijke bevallingsdatum en op zes weken zwangerschapsverlof na de bevalling. Hoewel het verzuim in de periode voorafgaand aan het zwangerschapsverlof toeneemt, wordt door een grote groep vrouwen "normaal" verzuimt. Lenshoek (1987) vond dat het percentage verzuimde dagen vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschapsverlof (dat wil zeggen zes weken voorafgaande aan de feitelijke bevallingsdatum) 23,4% bedroeg tegen 8,9% bij niet zwangeren. Dat percentage loopt op tot 40% in de laatste periode voor het zwangerschapsverlof (28ste week tot week 34).

In de praktijk wordt de wettelijke bevallingsverlofperiode onvoldoende gevonden, zo wordt door Lenshoek (1986) geconstateerd op basis van empirisch onderzoek. Van de in het onderzoek betrokken vrouwen heeft 54% na het verlof van zes weken het werk hervat. Na tien weken was drie kwart van de vrouwen die het werk weer wilden hervatten teruggekeerd in het arbeidsproces, waarbij zij vaak minder zijn gaan werken. Hierbij dient aangetekend te worden dat het betrokken onderzoek is gebaseerd op ziekteverzuim cijfers, hetgeen inhoudt dat de vrouwen niet langer als "ziek" te boek stonden. Dat wil echter niet zeggen dat deze groep ook daadwerkelijk aan het werk is gegaan. Aansluitend worden wel vakantie- of andere verlofdagen opgenomen.

Verder vond Lenshoek dat het ziekteverzuim samenhangt met het soort werk en met al dan niet in een voltijdse baan werkzaam zijn. Vrouwen die fysiek belastende arbeid verrichten verzuimen meer dan vrouwen die geen fysiek belastende arbeid verrichten. Binnen de groep vrouwen met fysiek belastend werk verzuimen de full-time werkenden vaker dan vrouwen in part-time banen.

Vrouwen die in loondienst werkzaam zijn dienen na de bevalling in staat gesteld te worden in werktijd borstvoeding te geven, zo is wettelijk bepaald. Van Amstel (1988) onderzocht op welke wijze vrouwen in de praktijk het geven van borstvoeding hebben gecombineerd met hun werk. Een kwart van de in het onderzoek betrokken werkende moeders heeft geen borstvoeding gegeven, ruim een kwart heeft wel borstvoeding gegeven maar niet meer toen men ging werken, en bijna de helft (47%) heeft borstvoeding gegeven wel gecombineerd met het werk. Van de vrouwen die borstvoeding gaven heeft een derde daadwerkelijk op het werk het kind gevoed of gekolfd, en in meer dan de helft van de gevallen gebeurde dat niet in werktijd. Meer dan de helft van de borstvoeding ge-

vende werkende moeders maakt dus geen aanspraak op door de werkgever betaalde arbeidsuren.

1.2.4.2 Meewerkende vrouwen in de agrarische sector

Bij werkneemsters blijkt dat meestal meer verzuimd wordt, dan de zwangerschapsverlofperiode van twaalf weken. Bovendien is het ziektepercentage tijdens de zwangerschap voor de handarbeidsters bij de full-time werkenden hoger dan bij de part-time werkenden (Lenshoek e.a., 1986). Uit onderzoek naar arbeid en gezondheid onder boerinnen blijkt echter dat meestal wordt doorgewerkt tot de laatste dag (Bloemhoff en Wolf, 1989). In welke mate is niet precies bekend. Wel is door de geënquêteerde boerinnen vermeld, dat hun echtgenoot hen bedrijfswerk uit handen neemt. Ook zeggen zij rekening te houden met hun lichamelijke conditie. Na de bevalling beginnen ze weer zo snel mogelijk met de activiteiten in het bedrijf, vaak na tien dagen als de kraamhulp de deur uit is. De vraag of men vindt dat er een zwangerschapsverlofregeling voor boerinnen en tuindersvrouwen zou moeten komen wordt door 43% met ja beantwoord. 17% zegt nee, en een groot percentage weet het niet, namelijk 40%.

Het zou vreemd zijn wanneer werkneemsters aan een veel langer zwangerschapsverlof behoefte hebben dan meewerkende echtgenotes. Als dat zo zou zijn, moet zo mogelijk verklaard worden waarom de behoefte van meewerkende echtgenotes niet zo groot is. De verklaring waarom meewerkende echtgenotes (eventueel) langer doorwerken dan werkneemsters kan via twee wegen gaan. Aan de ene kant zijn er voor meewerkende vrouwen meer mogelijkheden het werk aan te passen en wellicht minder zwaar werk te doen tijdens de zwangerschap en na de bevalling. Bijvoorbeeld door het aantal uren te minderen, rustpauzes in te lassen en zware taken af te stoten. Ook is bij een bedrijf aan huis het reizen naar het werk niet nodig. Aan de andere kant is het wellicht thuis moeilijker om rust te nemen en is men eerder geneigd maar door te gaan.

Een verkennend onderzoek naar hulp bij zwangerschap laat zien, dat de combinatie van huishoudelijk werk en bedrijfswerk om een specifiek soort hulp vraagt (Bronkhorst en Rijdsdijk, 1984). De boerinnen uit dat onderzoek werken in het algemeen niet zoveel mee in het bedrijf, dat dit werk tijdens de zwangerschap veel problemen oplevert. Men reageert op vragen over de behoefte aan vervanging voor bedrijfswerk bevestigend, in die zin dat men rond de bevalling graag vervanging zou hebben voor de man, zodat die aanwezig kan zijn bij de bevalling. Waar de boerin wel veel bedrijfswerk verricht, blijkt een agra-hulp van de bedrijfsverzorgingsdienst een uitkomst.

Op een aantal kenmerken zijn er verschillen tussen de boerinnen, zoals verschillen in de mate van meewerken, in de houding ten opzichte van hulp invoeren van familie en burens, met name van de schoonmoeder, in wel of niet doorwerken in een baan buitenshuis na het huwelijk en na het eerste kind in het motief om mee

te werken in het bedrijf. Met deze verschillen zal in het onderzoek rekening gehouden worden.

1.2.5 Mogelijke vormen van een regeling

1.2.5.1 De verplichte ziekengeldverzekering

Werkneemsters hebben in het kader van hun verplichte verzekering voor de Ziektewet bij zwangerschap en bevalling recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering, ongeacht het feit of zij werkelijk arbeidsongeschikt zijn. De uitkering wordt verstrekt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende zes weken na de datum van bevalling. Deze uitkeringen zijn gelijk aan 100% van het dagloon, maar nooit meer dan het maximum dagloon. Is de vrouw na afloop van de zes weken bevalingsverlof nog ongeschikt tot werken dan kan die termijn worden verlengd tot 52 weken, mits die ongeschiktheid tot werken het gevolg is van de bevalling. De vrouw ontvangt (ook) in de verlengde periode ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon.

Ook na het einde van haar dienstbetrekking heeft de vrouw wier bevalling waarschijnlijk is binnen tien weken na het einde van haar verplichte verzekering aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsuitkering (nawerking van de verplichte verzekering).

1.2.5.2 Na beëindiging van de verplichte ziekengeldverzekering

In de Ziektewet is de mogelijkheid geopend om een vrijwillige ziekengeldverzekering af te sluiten. Er zijn twee vormen van vrijwillige verzekering:

1. de vrijwillige verzekering als voortzetting van de verplichte ziekengeldverzekering, ook wel genoemd de verplicht vrijwillige ziekengeldverzekering;
2. de zogeheten vrijwillige - vrijwillige ziekengeldverzekering ook wel genoemd de persoonlijke vrijwillige ziekengeldverzekering.

In de Ziektewet is aangegeven welke personen voor de onder 1. genoemde vorm van vrijwillige verzekering in aanmerking komen. Indien deze personen aan de voor die verzekering gestelde voorwaarden voldoen dan is de bedrijfsvereniging verplicht hen tot de vrijwillige ziekengeldverzekering toe te laten. Onder meer geldt dat voor gewezen werknemers die zich als zelfstandigen vestigen/gevestigd hebben.

Naast deze verplichte vorm van toelating tot de vrijwillige verzekering kent de Ziektewet de bedrijfsvereniging de bevoegdheid toe om anderen dan die voor de onder 1. genoemde vorm van vrijwillige verzekering in aanmerking komen, tot de vrijwillige ziekengeldverzekering toe te laten. Deze vorm betreft de onder 2. genoemde vrijwillige - vrijwillige ziekengeldverzekering. In het ziekengeldreglement van de bedrijfsvereniging is aangegeven om welke "andere personen" het hier gaat.

Deze zogenaamde "andere personen" betreffen volgens de huidige beleidslijn van de bedrijfsverenigingen de volgende categorieën:

- a. leden van de bedrijfsvereniging (werkgevers);
- b. niet-verplicht verzekerde personen, die bij een lid van de bedrijfsvereniging werkzaam of in dienst zijn;
- c. andere personen dan onder a of b bedoeld die een bedrijf of beroep uitoefenen, behorende tot het onderdeel van het bedrijfs- of beroepsleven waarover de bedrijfsvereniging haar werking uitstrekt.

Overigens leidt afsluiting van een vrijwillige ziekengeldverzekering niet zonder meer tot een recht op uitkering rond de bevalling. Uitsluitend de voor de Ziektewet vrijwillig verzekerde vrouw, die bij het einde van haar verplichte verzekering zwanger was, heeft eveneens recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Er bestaat thans geen recht op zo'n uitkering indien de vrouw zwanger wordt tijdens de vrijwillige ziekengeldverzekering.

Op 11 december 1986 is de EG-richtlijn 86/613 vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap.

In verband met het bepaalde in die richtlijn zullen maatregelen worden getroffen opdat voor alle echtgenoten, die in het bedrijf of beroep van de zelfstandige meewerken, de mogelijkheid wordt geopend tot het aangaan van de vrijwillige - vrijwillige ziekengeldverzekering.

Deze ontwikkeling is van belang in verband met een, om advies aan de Raad van State gezonden, wetsvoorstel tot verlenging en flexibilisering van het verlof rond de bevalling en het invoeren van datzelfde recht voor vrijwillig verzekerde vrouwen. De hoofdlijnen van dat wetsvoorstel zijn in het kort:

- De ziekengeldperiode rond de bevalling tijdens de verplichte verzekering wordt verlengd. De verlenging van die periode bedraagt twee weken, gelegen na de bevallingsdatum. Expliciet is in het voorstel opgenomen dat de ziekengeldperiode ten minste veertien weken duurt;
- De ziekengeldperiode kan flexibel worden opgenomen. Zij kan vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling ingaan doch niet later dan vanaf twee weken voor die datum;
- Is de vrouw na afloop van de ziekengeldperiode rond de bevalling aansluitend ongeschikt tot het verrichten van arbeid, dan wordt de uitkeringstermijn verlengd tot maximaal 52 weken na de beëindigingsdatum van deze ziekengeldperiode;
- Vrijwillig verzekerde vrouwen worden niet langer uitgesloten van ziekgeld aanspraken in verband met zwangerschap en bevalling. In het wetsvoorstel is geregeld dat die vrouwen op gelijke voet aanspraak hebben op ziekgeld als de verplicht verzekerde vrouwen.

1.2.5.3 Ideeën om het recht op uitkering apart te regelen (buiten de Ziektewet)

Over de vraag welke soort voorzieningen bij zwangerschap en bevalling gewenst zijn voor zelfstandige en meewerkende vrouwen zijn verschillende gedachten ontwikkeld. Genoemd kan worden het rapport "Loon naar werken" van de commissie Meewerkende vrouw in het Eigen Bedrijf (september 1986) en het advies Meewerkende Vrouwen (januari 1988) van de Emancipatieraad. Hieronder volgen enkele van de in dat rapport en dat advies genoemde gedachten.

A. Een afzonderlijke volksverzekering bij zwangerschap en bevalling

Een aparte volksverzekering die het risico dekt van inkomensderving bij zwangerschap en bevalling kan in een aantal hoofdlijnen analoog aan de Algemene Arbeidsongeschiktheidwet (AAW) worden opgezet. Op basis van een dergelijke regeling zou aan alle vrouwen, die een inkomen uit arbeid verwerven, recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering kunnen worden verschaft gedurende dezelfde periode als die voor werknemers geldt. De hoogte van de uitkering kan worden bepaald overeenkomstig de bepalingen van de AAW en op basis van dezelfde grondslag die in de AAW zou gelden.

De regeling dient voor werknemers en vrouwelijke ambtenaren als bodem te gelden. Aan werknemers, die zowel recht zouden hebben op een uitkering ingevolge een werknemersverzekering - bijvoorbeeld de Ziektewet - als op een uitkering ingevolge de hier bedoelde volksverzekering, wordt de uitkering ingevolge de werknemersverzekering slechts uitbetaald, indien en voor zover deze de volksverzekering overtreft (analoog aan de huidige AAW-WAO constructie). Voor vrouwen in overheidsdienst kan een soortgelijke constructie worden gemaakt.

Als voordeel van een aparte volksverzekering is genoemd dat voor alle vrouwen die met hun partner in het eigen bedrijf werkzaam zijn tegemoet wordt gekomen aan de financiële belemmeringen om verlof te nemen. Een tweede voordeel is dat de regeling qua systematiek en uitvoeringstechniek aansluit bij het bestaande sociale zekerheidssysteem.

Als nadeel is genoemd dat de uitkering die de vrouw gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt niet per definitie voldoende zal zijn voor de aanstelling van een vervangende arbeidskracht in het bedrijf. Verder is als nadeel aangegeven dat het de vraag is in hoeverre een dergelijke regeling daadwerkelijk tot verminderd werken zal leiden in de periode voor en na de bevalling.

B. Een regeling in het kader van de AAW

Behalve de bovenaangeduide regeling is het ook mogelijk om alleen voor (mede)ondernemers en meewerkende vrouwen het risi-

co van inkomensderving wegens zwangerschap en bevalling onder te brengen in de AAW. Hiertoe zou moeten worden bepaald dat in het kader van de AAW onder arbeidsongeschiktheid mede wordt verstaan, de periode die ligt tussen zes weken voor de verwachte bevalingsdatum en zes (of acht) weken na de bevalling.

Evenals bij de aparte volksverzekering wordt als voordeel genoemd van een regeling in de AAW dat alle meewerkende vrouwen en zelfstandigen recht krijgen op een uitkering.

In de eerste plaats is als nadeel genoemd dat de systematiek van de volksverzekeringen volledig wordt doorbroken, omdat slechts een beperkt deel van de potentiële groep verzekerden - die bestaat uit degenen die in verband met zwangerschap en bevalling inkomen uit of in verband met arbeid derven - recht op een uitkering kan doen gelden.

Een tweede nadeel dat is genoemd is, dat in een verzekering tegen het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid een risico van kortdurende arbeidsongeschiktheid wordt ondergebracht, wat zich slecht verhoudt tot de wetssystematiek.

C. Wettelijke uitkering uit de algemene middelen

Niet genoemd door de Commissie Meewerkende Vrouw in het Eigen Bedrijf maar wel door de Emancipatieraad is een wettelijke uitkering uit de algemene middelen. Een uitkering tijdens zwangerschap en na de bevalling kan, aldus de Emancipatieraad, ook de vorm hebben van een wettelijke uitkering uit de algemene middelen. Dit betekent dat de regeling niet het karakter heeft van een verzekering. Financiering geschiedt dan niet meer via premieheffing maar uit de algemene middelen (belastingheffing). De vormgeving kan verder hetzelfde zijn als die van een afzonderlijke volksverzekering voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het verschil met financiering via premieheffing is dat:

- 1) er voor premies een maximuminkomensgrens bestaat tot waarover premie wordt geheven. Belasting wordt betaald over het hele inkomen (middels een schijventarief);
- 2) er bij financiering via premieheffing een zichtbare relatie bestaat tussen betaalverplichting en uitkeringsrecht. Bij belastingheffing bestaat de relatie niet;
- 3) er bij belastingheffing een breder draagvlak bestaat. De regeling wordt immers niet alleen gefinancierd uit de inkomstenbelasting maar ook uit de vermogensbelasting etc. Premieheffing geschiedt uitsluitend over het loon.

Een aparte wettelijke uitkering uit de algemene middelen heeft verder dezelfde voor- en nadelen als een aparte volksverzekering.

D. Bedrijfsverzorgingsdiensten

Voor (mede)ondernemers en meewerkende echtgenotes die in de agrarische sector werkzaam zijn bestaat de mogelijkheid tot

vervanging via een betaalde hulp van de bedrijfsverzorgingsdiensten. De bedrijfsverzorgingsdiensten zijn in de jaren zestig van de grond gekomen. Aanvankelijk heeft bij de oprichting van deze diensten het verlenen van hulp ingeval van ziekte of ongeval van het bedrijfshoofd voorop gestaan. In een later stadium is de dienstverlening uitgebreid tot een algemenere personeelsvoorziening bij onder andere vakantie, vrije dagen of extra drukke periodes op het bedrijf.

Bedrijfsverzorgingsdiensten werken met twee tarieven: gezond en gereduceerd tarief. De leden van een bedrijfsverzorgingsdienst kunnen bij arbeidsongeschiktheid maximaal een jaar lang bedrijfs-hulp krijgen tegen gereduceerd tarief. Om dit te kunnen bekostigen wordt de jaarlijkse contributie van het lidmaatschap vermeerderd met een bedrag ten behoeve van deze reductieregeling en administratiekosten. De diensten krijgen tevens een bepaald bedrag aan subsidie per lid van het Ministerie van Landbouw.

Bij arbeidsongeschiktheid in verband met zwangerschap geldt dus zeker het gereduceerde tarief. Het is bovendien bij enkele regionale diensten mogelijk gedurende een korte periode rond de bevalling (bijvoorbeeld twee weken ervoor en twee weken erna) vervanging te krijgen zonder dat aangetoond hoeft te worden dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. De kosten van deze "verlofregeling" worden door de leden van de regionale dienst betaald, omdat er geen extra subsidie tegenover staat.

Sommige bedrijfsverzorgingsdiensten beschikken ook over zogenaamde agrahulpen. Dit is een vrij nieuw verschijnsel binnen de bedrijfsverzorging. Agrahulpen kunnen zowel bedrijfs- als huishoudelijke werkzaamheden verrichten. Ze worden hoofdzakelijk ingezet om de boerin bij ziekte te vervangen. De meeste komen dan ook voor in de gebieden met veel meewerkende echtgenotes: Drente, Overijssel en Gelderland. Momenteel zijn er enkele tientallen agrahulpen werkzaam.

Slechts een beperkt deel van de vrouwen die werkzaam zijn in de agrarische sector is aangesloten bij een bedrijfsverzorgingsdienst. In het midden- en kleinbedrijf bestaan geen bedrijfsverzorgingsdiensten. Het instituut voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek te Tilburg onderzoekt thans in opdracht van het ministerie van Economische Zaken de haalbaarheid van bedrijfsverzorgingsdiensten in het midden- en kleinbedrijf.

E. Particuliere verzekeringen

Tot slot is als gedachte over dit onderwerp nog genoemd dat particuliere verzekeringsmaatschappijen voor meewerkende vrouwen en zelfstandige ondernemers de mogelijkheid creëren zich te verzekeren tegen het risico van inkomstenderving bij een normaal verlopende zwangerschap en bevalling. Ook de SER heeft in zijn "Advies sociale zekerheidspositie meewerkende vrouw" van 20 oktober 1987 aan deze mogelijkheid gedacht.

Daar het hier gaat om een beïnvloedbaar risico wordt met name door de Emancipatieraad opgemerkt dat particuliere verzekeringsmaatschappijen hiertoe niet bereid zullen zijn. Om het probleem van de risicoselectie enigszins op te lossen zullen de verzekeringsmaatschappijen genoodzaakt zijn om een zeer lange eigen risicotermijn op te nemen in de verzekering. Zelfs dan zal, aldus de Emancipatieraad, de premie dermate hoog worden dat de verzekering voor veel vrouwen te duur zal zijn.

In het EIM-LEI-rapport van het Ministerie van Sociale Zaken is een overzicht opgenomen van de huidige situatie in de verschillende Europese landen omtrent de mogelijkheden van een zwangerschaps- en bevallingsverlof.

1.3 Onderzoeksvragen

Zoals gezegd is het doel van het onderzoek inzicht te krijgen in de behoefte aan en de mogelijkheden tot zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meewerkende vrouwen. Uit de literatuurverkenning komen de volgende onderzoeksvragen naar voren:

1. Welke mogelijkheden zijn er voor zelfstandige en meewerkende vrouwen om zwangerschaps- en/of bevallingsverlof te nemen en in hoeverre maken zij er gebruik van?
 - a. Wat zijn de mogelijkheden zonder vervanging?
Onder meer: aanpassingen binnen het bedrijf, laten liggen van bepaalde werkzaamheden;
 - b. Wat zijn de mogelijkheden om te vervangen?
Onder meer: hulp van gezin/familie, betaalde vervanging, bedrijfsverzorgingdiensten?
 - c. In welke mate wordt er verlof opgenomen tijdens de zwangerschap en na de bevalling?
2. Welke behoefte hebben de betrokkenen aan verlof tijdens en na zwangerschap en bevalling en aan welke vorm van verlof?
3. Welke belemmeringen zijn er om verlof op te nemen?
 - a. Welke belemmeringen zijn er vanuit het bedrijf?
Onder meer: de financiële situatie van het bedrijf, de aard van de werkzaamheden van de vrouw, vervangingsmogelijkheden;
 - b. Welke persoonlijke factoren belemmeren de vrouw om verlof op te nemen?
Onder meer: de fysieke gesteldheid van moeder en kind, haar houding en gedrag ten opzichte van zwangerschap en bevalling;
 - c. Welke factoren vanuit de sociale omgeving van de vrouw belemmeren haar om verlof te nemen?
Onder meer: algemene normen en waarden ten aanzien van zwangerschap en bevalling, houding en gedrag van echtgenoot/partner.
4. Wat zijn mogelijk de gevolgen van het ontbreken van verlofmogelijkheden, en van het niet of beperkt opnemen van verlof, voor de (fysieke en psychische) gezondheid van de vrouw en van het kind?

- a. Ervaren de betrokken vrouwen problemen door gebrek aan verlof mogelijkheden of door gebrek aan specifieke voorzieningen/regelingen?
- b. Wat zijn de risico's in verband met zwangerschap en bevalling, verbonden aan de aard van de werkzaamheden die de vrouw verricht?
- 5. Bestaat er behoefte aan specifieke voorzieningen/regelingen, gelet op de gezinsfase en de bedrijfssituatie:
 - a. ten aanzien van verzekering tegen de inkomstenderving door het wegvallen van inkomsten tijdens de verlofperiode of wegens de kosten van vervanging?
 - b. ten aanzien van mogelijkheden ter vervanging?
- 6. Hoe zouden dergelijke faciliteiten het beste ingevuld kunnen worden?
 - a. Welke vorm zou de verzekering/regeling aan kunnen nemen?
 - b. Welke wensen en ideeën hebben de vrouwen ten aanzien van specifieke faciliteiten en regelingen?
 - c. Welke voorwaarden (met name financieel) kunnen/willen zelfstandige en meewerkende vrouwen aanvaarden om gebruik te maken van specifieke voorzieningen/regelingen?

1.4 Indeling van het rapport

Het rapport is verder als volgt ingedeeld. In hoofdstuk 2 wordt de methode van onderzoek besproken en wordt een karakteristiek gegeven van de onderzoeksgroep van zowel de schriftelijke als de mondelinge enquête. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de schriftelijke enquête. Een beeld wordt gegeven van de mate waarin boerinnen meewerken tijdens de zwangerschap en in de periode na de bevalling. In hoofdstuk 4 komen de resultaten van de mondelinge enquête aan de orde. Er wordt ingegaan op de problemen die zich voordoen ten aanzien van het meewerken voor en na de bevalling en op de belemmeringen om verlof op te nemen. In het voorlaatste hoofdstuk wordt de mening over een verlofregeling en ideeën voor de invulling daarvan besproken. Hoofdstuk 6 tenslotte bevat de conclusies en de slotbeschouwing.

2. Methode van onderzoek; karakteristiek van de onderzoeksgroep

2.1 Inleiding

Het onderzoek, waarover hier wordt gerapporteerd, richt zich op de meewerkende vrouwen in de agrarische sector. Over de behoefte bij deze groep vrouwen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof, de mate waarin verlof opgenomen wordt, en de ervaren problemen door gebrek aan verlofmogelijkheden is weinig bekend. Het onderzoek heeft dan ook een verkennend karakter.

Eerst wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de methode van het onderzoek, daarna wordt een karakteristiek gegeven van de onderzoeksgroep.

2.2 Opzet van het onderzoek

2.2.1 Keuze van de methode

Bij de opzet van het onderzoek onder meewerkende vrouwen in de agrarische sector hebben verschillende overwegingen een rol gespeeld. Om een beeld te kunnen schetsen van de hele sector zijn gegevens van een flink aantal meewerkende vrouwen nodig. Voor het verwerken en analyseren van deze gegevens is een gestructureerde vragenlijst die op de computer verwerkt kan worden dan noodzakelijk. Aan de andere kant leent het onderwerp "behoefte aan zwangerschapsverlof" zich niet zo goed voor een gestructureerde vragenlijst. Het doel is, vrij diepgaand, problemen en wensen te onderkennen, in een periode die emotioneel en fysiek veel van vrouwen vraagt. Daarvoor zijn informele gesprekken in een vertrouwelijke sfeer meer geëigend dan een formeel gesprek of een schriftelijke enquête. Bovendien speelde de kostenfactor een rol: het was financieel niet haalbaar om een groot aantal vrouwen te bezoeken, omdat alleen al het opsporen van adressen voor een zo specifieke groep veel tijd en geld vraagt.

Uiteindelijk is gekozen voor een splitsing in twee fasen van dataverzameling. In de eerste, meer kwantitatieve, fase zijn gegevens verzameld onder een grote groep meewerkende vrouwen via een schriftelijke enquête. De schriftelijke enquête diende om adressen te krijgen voor de mondelinge enquête en om gegevens te krijgen van kwantitatieve aard. Gevraagd werd naar de mate waarin meewerkende vrouwen rond de bevalling een verlofperiode opnemen en naar de wijze waarop de afwezigheid in het bedrijf wegens zwangerschap en bevalling wordt opgevangen (onderzoeksvraag 1). Ook is gepeild hoe men staat tegenover het idee van een regeling (onderzoeksvraag 5).

In de tweede, meer kwalitatieve, fase zijn bij een beperkte groep vrouwen uit de schriftelijke enquête, die zwanger waren of korter dan een jaar geleden bevallen, aanvullende gegevens verzameld via een mondeling gesprek. In de gesprekken lag de nadruk op de behoefte aan zwangerschaps- en bevallingsverlof, de ervaren problemen en de mogelijke oplossingen (onderzoeksvragen 2, 3, 4a, 5 en 6). Gezien de aard van het onderwerp en het probleemverkennde karakter van het onderzoek is gekozen voor een half-ge-structureerde vragenlijst met een groot aantal vragen met open-antwoord categorieën. De vragenlijst diende vooral als checklist; de volgorde van de vragen en de precieze formulering van de vragen mocht door de enquêtrice aangepast worden aan de situatie. Er is ruimte gelaten voor uitvoerige antwoorden, en bij sommige onderwerpen is doorgevraagd.

2.2.2 Onderzoekspopulatie en steekproef

Een van de doelen van de schriftelijke enquête was het verkrijgen van adressen van meewerkende echtgenotes die zwanger zijn of een kind hebben dat nog geen jaar oud is en die bereid zijn mee te werken aan een mondeling gesprek. Om de kans op voldoende adressen te vergroten is de schriftelijke enquête uitgevoerd onder jongere meewerkende echtgenotes.

Daartoe is een aselechte steekproef getrokken uit alle agrarische bedrijven waar het (oudste) bedrijfshoofd jonger was dan veertig jaar en een meewerkende echtgenote op het bedrijf aanwezig was. Volgens de landbouwtelling van 1987 was dit op 12368 bedrijven het geval. Uit deze populatie is een steekproef getrokken van 1488 bedrijven, een steekproef van ongeveer een op acht (12%).

De wijze van steekproeftrekken heeft gevolgen voor de representativiteit van de gegevens. Ten eerste is uit de landbouwtelling alleen de leeftijd van het bedrijfshoofd bekend en niet van de meewerkende echtgenote. De jonge meewerkende echtgenotes met een veel oudere echtgenoot (ouder dan veertig jaar) zijn daardoor niet vertegenwoordigd. Verder wordt bij de landbouwtelling alleen de leeftijd van het oudste bedrijfshoofd gevraagd. Op bedrijven met een meerhoofdige leiding, bijvoorbeeld vader-zoon maatschappen, waar het oudste bedrijfshoofd ouder dan veertig jaar is, kan een jonge meewerkende echtgenote aanwezig zijn, die niet getrokken kan worden bij de steekproef. Aangezien 14% van de agrarische bedrijven in Nederland een meerhoofdige leiding heeft, en het voor het merendeel om vader-zoon maatschappen gaat, is hier sprake van een lichte vertekening.

2.3 Respons schriftelijke enquête

De schriftelijke vragenlijsten zijn in maart 1988 verstuurd naar de adressen van de steekproef. Na drie weken, toen ongeveer

35% van de vragenlijsten terug was, is een tweede rappel gestuurd. De respons liep daarna op tot 55% (795 verwerkbare enquêtes). Deze respons is gebruikelijk voor een schriftelijke enquête met een rappel. Het hoofddoel van de schriftelijke enquête, het verkrijgen van voldoende adressen voor de mondelinge enquête, was toen bereikt. Om tijd en kosten te sparen, en de mensen niet onnodig lastig te vallen, is er geen tweede rappel verstuurd. Na het eerste rappel kwamen er relatief minder vragenlijsten terug van meewerkende echtgenotes met jonge kinderen. Na een tweede rappel zou de respons wel zijn verhoogd, maar zouden er waarschijnlijk weinig meewerkende echtgenotes met jonge kinderen bijgekomen zijn.

De belangrijkste vragen van de schriftelijke enquête gingen over de mate van meewerken tijdens de zwangerschap en in de periode na de bevalling. Deze vragen zijn alleen gesteld aan vrouwen met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar. Van 515 vrouwen hebben we hiervan de gegevens.

Zijn de gegevens over de mate van meewerken representatief voor alle meewerkende vrouwen met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar? Uit de landbouwtelling zijn geen gegevens bekend over kinderen. We kunnen dus niet vrouwen met jonge kinderen, die de vragenlijst hebben teruggestuurd, vergelijken met vrouwen met jonge kinderen die dat niet hebben gedaan. Wel wordt bij de landbouwtelling de leeftijd van het bedrijfshoofd gevraagd. Jonge kinderen komen het meeste voor op bedrijven waar het bedrijfshoofd tussen de 25 en 35 jaar is. Van de vrouwen op deze bedrijven, waar een vragenlijst naar toe is gestuurd, heeft 65% gereageerd. Deze respons is hoger dan van alle aangeschreven vrouwen, waarschijnlijk omdat het onderwerp vrouwen met jonge kinderen meer aanspreekt. Zij kunnen bovendien nog profiteren van een eventuele zwangerschapsverlofregeling.

Afgaande op de hogere respons van vrouwen op bedrijven met een bedrijfshoofd tussen de 25 en 35 jaar, en het vermoeden dat er na een tweede rappel nog maar weinig meewerkende echtgenotes met jonge kinderen bijgekomen zouden zijn, is er goede hoop dat de gegevens over het meewerken voor en na de bevalling representatief zijn voor de totale groep meewerkende vrouwen met kleine kinderen.

2.4 Selectie respondentes voor de mondelinge enquête

Om de problemen rond het meewerken tijdens de zwangerschap en na de bevalling te onderzoeken, is bij een beperkte groep vrouwen uit de schriftelijke enquête een diepte-interview afgenomen. De opzet was om te praten met ongeveer vijftig vrouwen, die zwanger waren of kort geleden bevallen en die een flink aantal uren meewerken op het bedrijf.

Allereerst is een groep mogelijke respondentes geselecteerd op grond van de volgende criteria: ze waren zwanger of hadden een kind van ongeveer één jaar oud 1), en ze hadden zich bereid verklaard tot een mondeling gesprek. 114 vrouwen uit de schriftelijke enquête voldeden aan deze criteria.

Of deze groep een goed beeld geeft van de totale groep meewerkende vrouwen in de agrarische sector, die zwanger zijn of kort geleden bevallen, is op twee manieren onderzocht. Ten eerste zijn binnen de totale groep vrouwen, die zwanger waren of kort geleden bevallen, de vrouwen die toestemming gegeven hadden voor de mondelinge enquête vergeleken met de vrouwen die niet hadden toegestemd. Vergeleken is op de kenmerken leeftijd boerin, bedrijfsgrootte, meewerken in het bedrijf, betaald werk buitenshuis, medische complicaties tijdens de zwangerschap, en de mening over een zwangerschapsverlofregeling (tabel, bijlage 2). Er bleken kleine verschillen te zijn tussen de twee groepen, maar alleen het verschil in wel of geen betaalde arbeid was significant (op 0,05 niveau).

Ook is gevraagd aan de vrouwen die weigerden mee te werken aan de mondelinge enquête naar de reden voor deze weigering. Van de 101 vrouwen, die weigerden zijn 76 antwoorden verkregen. Het meest werd genoemd "geen tijd" of "te druk". Ongeveer een vierde van de 76 vrouwen gaf een antwoord in die richting. Een iets kleiner deel gaf als reden dat ze bijna niet meewerken op het bedrijf, of dat het bedrijf erg klein is en daarom niet zo geschikt voor een aanvullend gesprek. Veertien vrouwen vonden de informatie die men in de schriftelijke enquête gegeven had al voldoende. Nog eens tien vrouwen zeiden geen belangstelling te hebben voor of geen behoefte aan een dergelijk gesprek. Een opvallend klein aantal, slechts vijf vrouwen, noemde als reden, dat ze tegen de regeling zijn.

De redenen die de vrouwen hebben gegeven om niet mee te doen met de mondelinge enquête lopen dus sterk uiteen. Waarschijnlijk is daardoor verklaarbaar dat er weinig duidelijke verschillen zijn tussen de vrouwen die wel of geen toestemming hebben gegeven. Aangenomen mag worden dat de groep vrouwen die toestemming heeft gegeven een redelijk goed beeld geeft van de totale groep meewerkende vrouwen in de agrarische sector, die zwanger zijn of kort geleden bevallen.

Zoals gezegd beschikten we na de eerste selectie over 114 adressen voor de mondelinge enquête, terwijl we er vijftig nodig hadden. De selectie van de vijftig respondentes voor de mondelinge enquête is uiteindelijk gedaan op grond van de volgende criteria:

- * ongeveer 20 uur of meer per week meewerkend op het bedrijf;
- * zwanger of jongste kind geboren vanaf juli 1987;
- * toestemming gegeven voor een mondeling gesprek.

1) Als grens voor de geboortedatum van het jongste kind is 1 april 1987 genomen.

De vraaggesprekken vonden plaats in mei, juni en juli 1988, en werden afgenomen door twee enquêtrices, waaronder de onderzoekster. De gesprekken duurden meestal anderhalf tot twee uur. De ervaringen waren zeer positief. Het viel op hoe rustig de respondentes voor de gesprekken de tijd namen, ondanks hun drukke werkweek. Ze probeerden zo goed mogelijk te antwoorden op alle vragen, en waren meestal erg openhartig in hun antwoorden.

2.5 Algemene karakteristiek van de respondentes

In deze subparagraaf worden de kenmerken van meewerkende vrouwen met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar besproken. Het gaat hier om de 515 respondentes uit de schriftelijke enquête. Daarna wordt kort aandacht besteed aan de vijftig vrouwen die meegedaan hebben aan de mondelinge enquête.

2.5.1 Kenmerken van boerinnen en tuindersvrouwen met jonge kinderen

Vrijwel alle vrouwen met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar uit de schriftelijke enquête zijn getrouwd. De leeftijd van de boerinnen ligt voor het merendeel tussen de 25 en 40 jaar, waarvan de helft tussen de 30 en 35 jaar. Een kindertal van twee of drie komt het meest voor. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen bij de geboorte van het eerste kind was 25 jaar. Gezien de jonge leeftijd van de boerinnen zal de gezinsfase bij velen nog niet zijn voltooid (tabel 2.1).

Tabel 2.1 Aantal vrouwen uit de schriftelijke enquête naar leeftijd en kindertal

Kindertal	Leeftijd					totaal
	tot 25	25-30	30-35	35-40	>=40	
1 kind	15	56	31	2	1	105
2 of 3	1	83	179	66	4	333
4 of 5	0	6	30	33	3	72
6 e.m.	0	0	2	3	0	5
Totaal	16	145	242	104	8	515

Ruim twee derde van de vrouwen heeft als hoogst voltooide opleiding lager beroepsonderwijs of ULO/MULO/MAVO. De overigen hebben een hoger opleidingsniveau.

In het jaar voorafgaand aan de enquête had ruim tien procent van de meewerkende vrouwen een betaalde werkring buitenshuis. Ongeveer veertig procent hiervan had toen nog geen kinderen. Deze vrouwen werkten vrijwel allemaal twintig uur of meer per week buitenshuis. De meewerkende vrouwen met een baan, die kinderen hadden, werkten over het algemeen minder dan twintig uur per week buitenshuis. De beroepen die werden opgegeven waren vooral verzorgende beroepen of beroepen in de administratieve sfeer.

Het grootste aantal vrouwen (bijna 70%) uit de schriftelijke enquête is getrouwd met een veehouder. De meeste veehouderijbedrijven hebben overwegend melkvee. Daarnaast komen veel intensieve veehouderijbedrijven voor met mestvarkens, fokzeugen, kalveren, legkippen of slachtkuikens.

De omvang van de veehouderijbedrijven ligt hoofdzakelijk in de klasse 120 tot 240 sbe 1). Na de veehouderijbedrijven komen tuinbouwbedrijven het meeste voor. Hieronder vallen veel grote bedrijven van 360 sbe en meer. De bedrijven met akkerbouw als de belangrijkste produktierichting zijn het minst vertegenwoordigd (tabel 2.2).

Tabel 2.2 Aantal bedrijven uit de schriftelijke enquête naar type en omvang

Bedrijfstype	Bedrijfsomvang (in sbe)				
	tot 120	120-240	240-360	>=360	totaal
veehouderij	66	180	78	25	349
akkerbouw	9	21	9	7	46
tuinbouw	16	30	22	29	97
gecombineerde bedr.	8	6	8	1	23
Totaal	99	237	117	62	515

Bijna tien procent van de bedrijven is een nevenberoepsbedrijf 2). Deze bedrijven bestaan voor het merendeel uit intensieve veehouderij en overige veehouderij. Op de meeste bedrijven van de schriftelijke enquête zijn het bedrijfshoofd en de meewerkende echtgenote de enige twee gezinsarbeidskrachten. Meer dan twee gezinsarbeidskrachten - bijvoorbeeld nog een meewerkende (schoon-)vader - komt op nog geen tien procent van de bedrijven voor.

1) Zie bijlage 1 voor omschrijving van het begrip sbe.

2) Zie bijlage 1 voor omschrijving van het begrip nevenberoepsbedrijf.

Een vijfde van het aantal bedrijven heeft vreemde arbeidskrachten (arbeidskrachten die niet uit het gezin worden betrokken) in dienst. Dit zijn vooral de glastuinbouwbedrijven. Deze gegevens zijn verkregen via de landbouwtelling van 1987. Vooral wat het vreemde personeel betreft is bekend dat veel tijdelijk werkzame arbeidskrachten niet bij deze telling worden opgegeven.

2.5.2 Kenmerken van de respondentes van de mondelinge enquête

Zoals gezegd werken de vijftig boerinnen, die geselecteerd zijn voor de mondelinge vraaggesprekken, in het algemeen twintig uur of meer per week in en voor het bedrijf, waarbij sommigen zelfs werkweken van meer dan zestig uur maken.

De bedrijfstypen geven een grote verscheidenheid te zien met een grote variatie aan activiteiten: van champignonenteelt tot pluimveehouderij, van bloembollenteelt tot melkvee- en varkenshouderij. De melkveehouderij is het meest voorkomende bedrijfstype in Nederland. Onder de bedrijven uit de mondelinge enquête komt dit type, net als bij de schriftelijke enquête, dan ook het meeste voor (tabel 2.3).

Alle provincies zijn in de enquête vertegenwoordigd, zij het in verschillende mate. Op de akkerbouwbedrijven werkt de vrouw meestal niet zoveel uren mee. Zeeland, Flevoland en Groningen zijn als akkerbouwprovincies dus ook met slechts een of twee bedrijven vertegenwoordigd. Bekend is, dat op rundveebedrijven op de zandgronden, op tuinbouwbedrijven en intensieve veehouderijbedrijven de vrouwen veel uren meewerken. Het is daarom logisch dat er veel meewerkende echtgenotes uit Brabant geënquêteerd zijn, 13 van de 50 respondenten komen uit deze provincie. De andere provincies zijn vertegenwoordigd met aantallen tussen deze uitersten in.

Tabel 2.3 Aantal respondentes van de mondelinge enquête naar landsdeel en bedrijfstype

Bedrijfstype	Landsdeel a)				
	noorden	oosten	westen	zuiden	totaal
veehouderij	6	8	5	11	30
akkerbouw	1	1	-	3	5
tuinbouw	1	2	7	5	15
Totaal	8	11	12	19	50

a) noorden: Groningen, Friesland, Drenthe; oosten: Gelderland, Overijssel, Flevopolders; westen: Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht; zuiden: Noord-Brabant, Limburg, Zeeland.

Bijna alle vrouwen van de mondelinge enquête zijn, net als bij de schriftelijke enquête, tussen de 25 en 35 jaar. Vijf vrouwen zijn ouder dan 35, drie vrouwen jonger dan 25 jaar. De gezinsfase bij de respondentes was door de selectie bij voorbaat bekend: ze hebben een baby of peuter of zullen binnenkort, als alles goed gaat, een baby krijgen. Wel zijn er verschillen in het aantal kinderen. De meeste respondentes (31 van de 50) hebben één of twee kinderen. Vier vrouwen zijn zwanger van hun eerste kind. Er zijn vijftien vrouwen met meer dan twee kinderen, waaronder één met zes kinderen en een met veertien kinderen. Opgemerkt moet worden, dat het meestal nog geen voltooide gezinsfase betreft.

Ten tijde van de schriftelijke enquête waren 20 van de 50 respondentes zwanger. Toen de mondelinge enquête werd afgenomen waren zeven respondentes inmiddels bevallen, en had een een miskraam gekregen. Twee van de respondentes die tijdens de schriftelijke enquête niet zwanger waren, waren dat inmiddels tijdens de mondelinge enquête wel.

De opleiding van de respondentes van de mondelinge enquête is hoger dan van de vrouwen uit de schriftelijke enquête. Tien van de vijftig vrouwen hebben een hogere beroepsopleiding gevolgd en eenzelfde aantal heeft een middelbare beroepsopleiding, HAVO of VWO. De overige dertig hebben een lagere beroepsopleiding of de MAVO.

Acht van de vijftig vrouwen zijn in het jaar voorafgaand aan de enquête in loondienst werkzaam geweest. Tijdens de mondelinge vraaggesprekken waren ze inmiddels gestopt met werken buitenshuis of van plan te stoppen na de bevalling van het eerste kind. Geen van de vijftig vrouwen was van plan om in de toekomst, als de kinderen groter zijn, het oude beroep weer op te vatten. Slechts een enkeling liet de mogelijkheid van betaalde arbeid buitenshuis voor de toekomst open. Ook de respondentes met een hoge opleiding hebben hun beroep opgegeven. Soms wordt door hen aangegeven, dat de houding van hun man hierbij beslissend is geweest. Anderen gingen graag in het eigen bedrijf werken, en vinden vooral de combinatie van meewerken in eigen bedrijf en het krijgen van kinderen ideaal. Vrijwel alle vrouwen (en hun echtgenoten) vinden dat de moeder zelf voor het kind moet zorgen.

Bijna de helft van de respondentes omschrijft zichzelf als mede-ondernemer, en een derde als meewerkende echtgenote. Drie voelen zich ondernemer, waarvan één ook juridisch ondernemer is in een man-vrouwmaatschap. Ook al voelen de meeste vrouwen zich ondernemer of mede-ondernemer, juridisch zijn bijna alle bedrijven eenmanszaken op naam van de man. Slechts vier van de vijftig bedrijven hebben een meerhoofdige leiding: een maatschap met een broer, een v.o.f. met een broer, een maatschap met derden en de al eerder genoemde man-vrouw maatschap. Het kleine aantal maatschappen was te verwachten gezien de wijze waarop de steekproef getrokken is.

De meeste bedrijven zijn overgenomen van de schoonouders van de respondente, ongeveer een derde is zelf gestart, en een is

overgenomen van de ouders. Een deel van de zelf-gestarte bedrijven verkeert in een zeer slechte financiële positie: ze worden bedreigd door faillissement of hadden net een moeilijke periode achter de rug.

3. Werken tijdens de zwangerschap en na de bevalling

3.1 Inleiding

In hoeverre maken meewerkende echtgenotes in de agrarische sector gebruik van de mogelijkheden om verlof op te nemen? Over de mate waarin vrouwen meewerken op het bedrijf van hun echtgenoot tijdens de zwangerschap en na de bevalling en over hun vervanging bij afwezigheid geeft de schriftelijke enquête cijfers. Gevraagd is naar de zwangerschap en bevalling van het jongste kind. Van 515 meewerkende vrouwen met één of meer kinderen jonger dan vijf jaar zijn hierover gegevens bekend.

In deze paragraaf is onderscheid gemaakt tussen werk in en werk voor het bedrijf. Met werk in het bedrijf worden werkzaamheden bedoeld op het land, in de stal, schuur of kas. Werk voor het bedrijf omvat werkzaamheden die vooral binnenshuis plaatsvinden, zoals administratie, boekhouden, verkoop aan huis en dergelijke.

3.2 Doorwerken tijdens de zwangerschap

3.2.1 Werk in het bedrijf

Uit de schriftelijke enquête zijn gegevens bekend over de mate van meewerken in verschillende perioden. De eerste periode omvat de eerste zes maanden van de zwangerschap (veertig tot dertien weken voor de bevalling). Voor de laatste drie maanden is onderscheid gemaakt tussen de perioden dertien tot zes weken voor de bevalling, zes tot drie weken voor de bevalling en drie tot nul weken voor de bevalling 1).

Door ongeveer 85% van de 515 vrouwen met één of meer kinderen jonger dan vijf jaar wordt tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap één of meer uren meegewerkt in het bedrijf. Het soort werkzaamheden dat gedaan wordt is afhankelijk van het bedrijfstype. Op de veehouderijbedrijven zijn de meest voorkomende werkzaamheden het voeren en verzorgen van het vee, de stallen en/of de melkkamer schoonmaken en helpen bij het afkalven/aflammeren en dergelijke. In de tuinbouw- en de akkerbouwsector helpen de meeste vrouwen bij de verwerking en aflevering van de producten (sorteren, inpakken en dergelijke) en de verzorging van de gewassen met de hand (wieden, opbinden en dergelijke).

-
- 1) Indien de zwangerschap korter dan negen maanden heeft geduurd is het mogelijk dat de eerste periode gedeeltelijk samenvalt met daaropvolgende perioden, omdat bij de eerste periode is gerekend vanaf het moment van zwangerschap en bij de volgende perioden is gerekend met het tijdstip van de bevalling.

Een derde van de vrouwen die meewerken in de eerste periode van de zwangerschap beoordeelt deze werkzaamheden van tamelijk zwaar tot erg zwaar. De meerderheid vindt het werk niet zwaar en niet licht.

Het gemiddeld aantal uren dat tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap in het bedrijf wordt meegewerkt is 14,7. Dit zijn zowel vrouwen die zeggen niet in deze periode mee te werken als vrouwen die dat wel doen. Van de vrouwen die zeggen wel tijdens de eerste zes maanden de zwangerschap mee te werken is het gemiddeld aantal uur 17,4. De spreiding is echter groot. Er komen vrouwen voor die slechts een paar uur in het bedrijf meewerken en vrouwen die dat veertig uur of meer per week doen. Dit is onder meer afhankelijk van het bedrijfstype.

In de laatste drie maanden van de zwangerschap werkt nog 68% een of meer uren mee in het bedrijf, wat betekent dat een vijfde deel van de vrouwen die in de eerste periode nog meewerkten is gestopt. Een belangrijke reden is het advies van een arts of verloskundige om te stoppen met werken. Ook noemen veel vrouwen als reden dat het hen beter lijkt wat rustiger aan te doen of dat het een rustige periode in het bedrijf is.

Van degenen die tijdens de laatste drie maanden nog wel een of meer uren meewerken in het bedrijf heeft ruim 70% doorgewerkt tot op de dag van de bevalling. Ruim 10% stopt twee weken of meer van tevoren. Voor de meesten komt de dag waarop ze stoppen met werken overeen met de dag zoals ze die van tevoren hadden gepland.

Volgens de helft van de vrouwen die nog meewerken, is het werk dat zij in het bedrijf verrichten gedurende de laatste drie maanden wel veranderd. De belangrijkste reden hiervan is dat het hen beter lijkt om het wat rustiger aan te doen. Het merendeel van de vrouwen zegt dat ze minder uren per dag gaan werken. Daarbij doen ze sommige zware taken niet meer of doen rustiger aan tijdens het werk en nemen wat langere rustpauzes.

Doordat een aantal vrouwen stopt met werken of in uren gaat minderen daalt het gemiddelde aantal uren dat alle vrouwen - inclusief degenen die zeggen niet mee te werken - meewerken in het bedrijf van bijna vijftien in de eerst zes maanden van de zwangerschap naar ruim acht in de periode nul tot drie weken voor de bevalling.

Van het totaal aantal vrouwen met jonge kinderen zegt bijna een vijfde medische complicaties te hebben gehad tijdens de zwangerschap. Over de aard van deze complicaties is verder niets bekend. Bij de vrouwen uit de mondelinge enquête is wel gevraagd naar de aard van eventuele complicaties.

Een vroeggeboorte van twee weken of meer kwam voor bij ruim tien procent van de boerinnen. Dit percentage is ongeveer hetzelfde als het landelijk gemiddelde (zie paragraaf 1.2.2).

Ongeveer 14% van de vrouwen heeft een betaalde baan buiten gezin en bedrijf tijdens de zwangerschap gehad. Voor het merendeel hadden zij via dit werk ook een verlofregeling gehad.

Gekeken is naar de invloed van het hebben van een baan en/of complicaties op het aantal uren dat wordt meegewerkt in het bedrijf (tabel 3.1).

Tabel 3.1 Gemiddeld aantal uren dat vrouwen meewerken in het bedrijf naar verschillende perioden voor de bevalling in weken (N= aantal vrouwen) a)

Periode voor de bevalling	Alle vrouwen (N=515)	Zonder compl. (N=410)	Met compl. (N=95)	Zonder baan (N=437)	Met baan (N=71)
40-13 wk.	14,7	14,5	14,6	15,6	9,3
13-6 wk.	11,3	11,5	9,7	11,9	7,4
6-3 wk.	9,7	9,9	8,3	10,3	6,5
3-0 wk.	8,5	8,7	6,6	9,1	5,3

- a) Uitgezonderd die vrouwen die geen antwoord gaven of waar deze vraag niet van toepassing was en inclusief de vrouwen die zeiden niet mee te werken in het bedrijf.

Degenen die zeiden complicaties te hebben gehad tijdens de zwangerschap minderen gemiddeld in de laatste drie maanden sterker in aantal uren dan degenen waarbij de zwangerschap normaal verlopen is. De vrouwen met een baan buitenshuis werken gedurende de hele zwangerschap gemiddeld minder uren mee in het bedrijf.

Zijn de vrouwen die in de laatste drie maanden minder zijn gaan werken of zijn gestopt vervangen door iemand anders? Bij 85% van deze vrouwen bleek dit inderdaad het geval te zijn. De vervanger was meestal de echtgenoot of partner al dan niet samen met andere familie. Van vervanging door vrienden, kennissen of burens is maar in enkele gevallen sprake. Uit de mondelinge enquête bleek dat dit soort hulp vermoedelijk zwaar betaald wordt.

Vervanging door een betaalde hulp als de bedrijfsverzorger of agra-hulp 1) komt zelden voor en dan alleen in combinatie met andere soorten vervanging. Om in aanmerking te komen voor gereduceerd tarief moet de vrouw lid zijn van de dienst. Over het algemeen zijn echter alleen de mannelijke bedrijfshoofden lid. Ruim de helft van de echtgenoten of partners was lid tegenover ongeveer 5% van de vrouwen. Vermoedelijk vindt men het volle tarief per uur te duur om een vrouw door een bedrijfsverzorger of agra-hulp te laten vervangen.

3.2.2 Werk voor het bedrijf

Werk voor het bedrijf zegt ruim drie kwart van de vrouwen tijdens de zwangerschap te hebben verricht. Het gaat hier vooral

1) Zie voor omschrijving agra-hulp paragraaf 1.2.5.3.

om de administratie en de boekhouding. In een aantal gevallen komt ook verkoop van produkten van het agrarische bedrijf aan huis voor. Gemiddeld wordt aan werk voor het bedrijf enkele uren per week besteed.

Het werk voor het bedrijf blijft gedurende de zwangerschap constanter dan het werk in het bedrijf. In de laatste drie maanden stopt maar 6% hiermee. Van de vrouwen die in de laatste drie maanden nog wel werk voor het bedrijf doen is 90% hiermee doorgaan tot op de dag van de bevalling. Het aantal uren dat werd meegewerkt daalde nauwelijks. Weinig vrouwen zeggen dan ook dat het werk voor het bedrijf in de laatste drie maanden is veranderd.

In tegenstelling tot het werk in het bedrijf heeft het wel of niet hebben van medische complicaties en/of een betaalde baan buitenshuis nauwelijks invloed op het aantal meegewerkte uren (tabel 3.2).

Tabel 3.2 Gemiddeld aantal uren dat vrouwen meewerken voor het bedrijf naar verschillende perioden voor de bevalling in weken (N= aantal vrouwen) a)

Periode voor de bevalling	Alle vrouwen (N=515)	Zonder compl. (N=410)	Met compl. (N=95)	Zonder baan (N=437)	Met baan (N=71)
40-13 wk.	2,9	2,8	3,4	2,9	2,9
13-6 wk.	2,9	2,9	2,9	2,9	3,1
6-3 wk.	2,8	2,8	2,8	2,8	3,0
3-0 wk.	2,5	2,6	2,4	2,5	2,8

a) Uitgezonderd die vrouwen die geen antwoord gaven of waar deze vraag niet van toepassing was en inclusief de vrouwen die zeiden niet mee te werken voor het bedrijf.

3.2.3 Achtergronden

Uit het voorgaande is naar voren gekomen dat een aantal vrouwen stopt of minder uren gaat werken in en/of voor het bedrijf in een bepaalde periode van de zwangerschap. Om de belemmeringen te weten te komen voor het al of niet opnemen van verlof is het van belang te weten welke vrouwen dit zijn. Met andere woorden: zijn er kenmerken aan te wijzen die verklaren of de vrouwen wel of niet een vorm van verlof opnemen in de periode voor de bevalling? Voor de beantwoording van deze vraag is eerst gekeken hoeveel vrouwen een bepaalde vorm van verlof opnemen. Bij de berekening zijn alleen de vrouwen meegeteld die tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap vijf uur of meer meewerkten. Het werk in en voor het bedrijf is bij elkaar opgeteld. Drie categorieën zijn als volgt gedefinieerd:

- 1) wel verlof; indien de vrouwen in een bepaalde periode vlak voor de bevalling minder dan vijf uur werken;
- 2) deeltijdverlof; indien de vrouwen in een bepaalde periode vlak voor de bevalling de helft of meer van het aantal uren minderen van het aantal uren dat ze werkten tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap (waarbij het aantal uur vijf of meer blijft);
- 3) geen verlof; indien de vrouwen geen verlof of deeltijdverlof hebben genomen, zoals gedefinieerd bij 1 of 2.

Hoe zijn de vrouwen verdeeld over deze drie categorieën? Dit is voor twee periodes berekend; de periode nul tot drie weken voor de bevalling en de periode nul tot zes weken voor de bevalling (tabel 3.3).

Tabel 3.3 Aantal en % vrouwen met een bepaalde vorm van verlof in de periode voor de bevalling

Vorm van verlof	0-3 weken voor de bevalling		0-6 weken voor de bevalling	
	aantal	%	aantal	%
geen verlof	196	54	212	61
wel verlof	121	33	94	27
deeltijdverlof	46	13	43	12
Totaal	363 a)	100	349 a)	100

a) Verschil in aantallen door uitsluiten van vrouwen die geen antwoord hadden gegeven of waar de vraag niet voor van toepassing was.

Voor beide periodes geldt dat de meeste vrouwen geen verlof opnemen, oftewel dat ze meer dan de helft van het aantal uren, dat ze werkten tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap, zijn blijven werken. Een verlof van zes weken, vergelijkbaar met werknemers komt slechts bij een kwart van de vrouwen voor. Ruim zestig procent heeft in deze periode in het geheel geen verlof gehad.

Om te bepalen welke kenmerken een bijdrage leveren aan de verklaring voor het al dan niet opnemen van verlof is een "Logit"-analyse uitgevoerd. Deze methode wordt toegepast om het verschil tussen (meestal) twee verschillende toestanden van een variabele te verklaren, bijvoorbeeld het wel of niet kopen van een auto of - waarvoor de methode in dit rapport is gebruikt het wel of niet nemen van verlof. Voorheen werden deze verschillen vaak opgelost met behulp van de regressie-analyse. Een nadeel van

deze analyse echter was dat de voorspelde waarden op kleiner dan nul en groter dan één uit konden komen. Bij de Logit-methode blijft de voorspelde waarde altijd tussen nul en één. Voor de analyse is een stapsgewijze procedure gehanteerd.

Als eerste wordt die factor in de analyse betrokken die het best het verschil tussen het wel of niet opnemen van verlof verklaart. Daarbij wordt de significantie van die bijdrage berekend. Vervolgens wordt gekeken of een volgende factor aanwezig is die een verklaring kan geven voor het nog resterende verschil. Dit gaat net zolang door totdat geen significante verbetering meer in de verklaring optreedt 1).

Voor de uitvoering van de analyse is "deeltijdverlof" bij "wel verlof" gevoegd. Uitgegaan is van de periode nul tot drie weken voor de bevalling. De volgende kenmerken zijn in deze analyse gebruikt: medische complicaties, bedrijfsomvang, kindertal, baan buitenshuis, aantal gezinsarbeidskrachten, opleiding, uren werk in de eerste zes maanden van de zwangerschap, vroeggeboorte, bedrijfstype, leeftijd vrouw bij geboorte jongste kind, hoofdberoepsbedrijf/nevenberoepsbedrijf, gebied en mening over een zwangerschapsverlofregeling.

Een viertal kenmerken bleek van belang voor het al dan niet opnemen van een (deeltijd)verlof van drie weken. Het belangrijkste kenmerk is het al dan niet voorkomen van medische complicaties. Vrouwen die zeiden complicaties te hebben gehad tijdens de zwangerschap nemen vaker verlof op dan vrouwen waar de zwangerschap normaal is verlopen.

Een tweede belangrijk kenmerk is het bedrijfstype. Op de tuinbouwbedrijven wordt vaker verlof genomen, dan volgen de akkerbouw- en de gecombineerde bedrijven en het minst vaak nemen vrouwen verlof op de veehouderijbedrijven. Dit resultaat hangt waarschijnlijk samen met het seizoensgebonden karakter van de akker- en tuinbouw. De zomer is daar relatief de drukste periode terwijl het 's winters vaak rustig is. Vrouwen op deze bedrijven die 's winters hun kind verwachten zijn meer in de gelegenheid verlof op te nemen dan vrouwen op veehouderijbedrijven waar in veel mindere mate sprake is van een rustige periode.

Twee kenmerken die ook een rol spelen, maar een minder grote, zijn het gebied en het aantal uren meewerken in de eerste zes maanden van de zwangerschap. Wat het gebied betreft blijkt het vaakst verlof te worden opgenomen in het westen, dan volgt het noorden, daarna het oosten en tot slot het zuiden van het land. Misschien spelen in het westen stedelijke invloeden op de houding van de vrouw tegenover verlof een rol. Vrouwen die tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap twintig uur of meer werken

1) De Logit-analyse is uitgevoerd met het BMDP-programme Stepwise Logistic Regression. Voor het draaien van het programma zijn de standaardopties van dit pakket gebruikt. Zie voor een beschrijving van de Logit-methode Theil (1979: 628-635).

nemen minder vaak verlof op dan de vrouwen die minder dan twintig uur werken. De noodzaak van het meewerken is wellicht dusdanig groot dat ze moeilijk verlof op kunnen nemen. De overige kenmerken bleken na inzet van genoemde vier factoren, niet meer van invloed 1).

Dezelfde analyse is ook toegepast op de groep vrouwen die tijdens de zwangerschap geen medische complicaties hebben gehad. Uit deze analyse kwamen dezelfde factoren (behalve natuurlijk complicaties) als resultaat naar voren, alleen in een iets andere volgorde. Dit laatste is op zich niet verwonderlijk, omdat de factoren onderling sterk samenhangen.

3.3 Werken na de bevalling

3.3.1 Werk in het bedrijf

In hoeverre werken vrouwen na de bevalling van hun kind nog op het agrarisch bedrijf? Volgens de schriftelijke enquête gaan ruim drie kwart van de vrouwen in het jaar na de bevalling weer werk in het bedrijf verrichten. Dit is lager dan het aantal vrouwen dat meewerkt in het bedrijf tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap. Ongeveer tien procent van de vrouwen die voor de bevalling nog een of meer uren meewerkten is hier na de bevalling (in ieder geval voor een jaar) mee gestopt.

Van de vrouwen die wel zijn gaan werken na de bevalling begon ruim 7% hiermee al binnen tien dagen, de helft begon tussen de tien en dertig dagen en het overige deel na dertig dagen. Het gemiddeld aantal uren van alle vrouwen, inclusief degenen die nog niet werkten, steeg van 3,5 in de periode nul tot drie weken na de bevalling naar ruim tien uur in de periode zes tot dertien weken na de bevalling. Het gemiddelde in de periode zes tot twaalf maanden na de bevalling was 13,5 uur.

Ongeveer 6% van het aantal vrouwen heeft in het jaar na de bevalling betaald gewerkt buiten gezin en bedrijf. Het betrof hier allemaal deeltijdbanen van minder dan dertig uur per week. De meeste vrouwen begonnen met dit werk vijf tot tien weken na de bevalling. Het aantal vrouwen met een baan is te klein om iets te kunnen zeggen over de invloed op het gemiddeld aantal uren dat wordt meegewerkt. Naar complicaties na de bevalling is in de schriftelijke enquête niet gevraagd.

Bij drie kwart van de vrouwen die in het jaar na de bevalling weer zijn gaan meewerken in het bedrijf, is werk overgenomen

-
- 1) De met R^2 in een gewoon regressiemodel vergelijkbare pseudo- R^2 van Maddala tussen deze vier kenmerken en het al dan niet opnemen van verlof voor de bevalling bedraagt ongeveer 10%. Zie voor de berekening van deze pseudo- R^2 Maddala (1983: 40).

door anderen in de periode dat ze nog niet of niet volledig meewerkten. In de helft van de gevallen betrof dit de echtgenoot of partner alleen. In de overige gevallen werd werk overgenomen door familie, buren, vrienden of kennissen, meestal in combinatie met de echtgenoot of partner. Een betaalde hulp als de bedrijfsverzorger of agra-hulp werd iets vaker ingeschakeld dan tijdens de zwangerschap, maar kwam toch nog vrij weinig voor; op acht bedrijven werd een bedrijfsverzorger ingeschakeld al of niet in combinatie met andere vervanging en een agra-hulp werd op vier bedrijven ingeschakeld al dan niet gecombineerd met andere vervanging.

3.3.2 Werk voor het bedrijf

Werk voor het bedrijf wordt in het jaar na de bevalling door ongeveer een zelfde aantal boerinnen verricht als in de eerste zes maanden van de zwangerschap. De komst van een baby heeft op dit soort werk dus nauwelijks invloed. Met dit werk wordt ook weer sneller begonnen dan werk in het bedrijf; 6% begint direct de dag na de bevalling, een kwart binnen een en tien dagen, 55% binnen tien en dertig dagen en de overigen na dertig dagen.

Het aantal uren blijft ook veel meer constant. Alleen in de eerste drie weken na de bevalling is dit iets gedaald. Daarna komt het vrij snel weer op het niveau van 2,9 uur per week.

Bij minder dan de helft van het aantal vrouwen dat in het jaar na de bevalling meewerkte is werk voor het bedrijf overgenomen. Dit gebeurde vrijwel altijd door de echtgenoot/partner al dan niet samen met andere familie of vrienden.

3.3.3 Achtergronden

Om een aantal kenmerken aan te kunnen wijzen die verklaren of de vrouwen wel of geen vorm van verlof opnemen na de bevalling is weer een stapsgewijze "Logit"-analyse uitgevoerd (zie ook paragraaf 3.2.3). Verlof is op dezelfde manier gedefinieerd als tijdens de zwangerschap. Meegerekend zijn die vrouwen die in de eerste zes maanden van de zwangerschap vijf uur of meer meewerkten en in het jaar na de bevalling ook vijf uur of meer mee zijn gaan werken. Dit bracht de volgende verdeling tot stand (tabel 3.4).

In vergelijking met de periode van de zwangerschap blijken er weinig vrouwen te zijn die geen verlof nemen. De Logit-analyse waarbij wel verlof samen met deeltijdverlof tegenover geen verlof werd bekeken leverde niets op, waarschijnlijk omdat het aantal vrouwen dat geen verlof neemt vrij klein is. Wel leverde het onderscheid in wel of niet beginnen met werken in de eerste zes weken na de bevalling resultaten op. Onder wel beginnen met werken wordt hier verstaan gemiddeld vijf uur of meer per week in de eerste zes weken na de bevalling (categorie deeltijdverlof en geen verlof samen) en onder niet beginnen met werk gemiddeld min-

Tabel 3.4 Aantal en % vrouwen met een bepaalde vorm van verlof in de periode na de bevalling

Vorm van verlof	0-3 weken na de bevalling		0-6 weken na de bevalling	
	aantal	%	aantal	%
geen verlof	61	22	91	33
wel verlof	162	58	105	38
deeltijdverlof	54	19	78	28
Totaal	277 a)	100	274 a)	100

a) Aantallen verschillen door vrouwen die geen antwoord gaven of waar de vraag niet voor van toepassing was.

der dan vijf uur per week (categorie wel verlof). Werk in en werk voor het bedrijf zijn ook hier weer opgeteld.

Voor deze analyse zijn grotendeels dezelfde kenmerken gebruikt als tijdens de zwangerschap. Alleen wel of geen vroeggeboorte ontbreekt en het wel of niet hebben van complicaties na de bevalling. Deze laatste is waarschijnlijk wel een belangrijke factor maar via de schriftelijke enquête is hier niets over bekend.

Vier kenmerken blijken een bijdrage te leveren aan de verklaring voor het al dan niet beginnen met werken in de eerste zes weken na de bevalling. Belangrijkste kenmerk blijkt hier het aantal uren te zijn dat werd meegewerkt tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap. Vrouwen die in deze periode twintig uur of meer werkten beginnen binnen zes weken na de bevalling vaker weer met werken dan vrouwen die minder dan twintig uur werkten.

Een tweede belangrijk kenmerk is de aanwezigheid van vreemde arbeidskrachten. Bij de aanwezigheid van een of meer vreemde arbeidskrachten beginnen minder vrouwen binnen zes weken weer met werken. Mogelijk nemen boerinnen makkelijker verlof op als er al extra hulp op het bedrijf werkzaam is. Voor het bepalen van het aantal arbeidskrachten zijn landbouwtellingsgegevens gebruikt. Omdat deze vaak afwijken van de werkelijke situatie is het onduidelijk hoeveel waarde aan deze conclusie mag worden gehecht.

Vervolgens komen kindertal en bedrijfstype uit de analyse naar voren, hoewel beide van minder groot belang dan de vorige twee. Bij twee of meer kinderen blijken meer vrouwen binnen zes weken met werk te beginnen. Een verklaring hiervoor is wellicht dat de vrouwen zichzelf bij het eerste kind meer tijd gunnen om te wennen aan de situatie. Wellicht bestaat er ook bij vrouwen met meerdere kinderen een bepaalde routine in het inpassen van het werk in het huishouden en de kinderverzorging.

Wat betreft het bedrijfstype was het resultaat hetzelfde als tijdens de zwangerschap: op de melkveebedrijven beginnen meer vrouwen met het werk in de eerste zes weken dan op de overige bedrijfstypen. De overige kenmerken lijken geen invloed uit te oefenen op het wel of niet gaan werken binnen zes weken na de bevalling 1).

3.4 Overzicht gehele periode van zwangerschap en jaar na de bevalling

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de variatie in het aantal uren meewerken gedurende de gehele periode rond zwangerschap en bevalling.

Uitgangspunt voor onderstaande tabel is de groep vrouwen die zeiden tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap een of meer uren te hebben meegewerkt. Het gaat hier in totaal om 470 vrouwen. De vrouwen die geen antwoord hadden gegeven op de vraag of waar de vraag niet voor van toepassing was zijn bij deze berekening uitgesloten.

Tabel 3.5 Percentage boerinnen naar aantal uren meewerken in een bepaalde periode voor en na de bevalling in weken

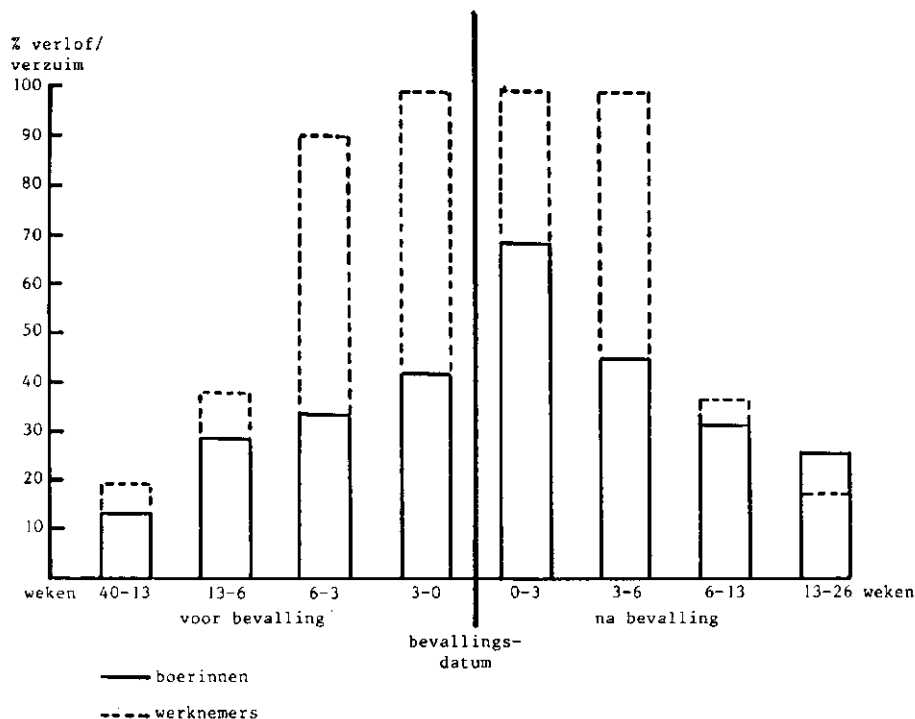
Aantal uren meewerken	Periode voor bevalling				Periode na bevalling				
	40-13	13-6	6-3	3-0	0-3	3-6	6-13	13-26	26-52
0-5 uur	13	29	34	42	69	46	32	26	23
5-20 uur	45	40	41	38	26	42	43	39	36
20-40 uur	35	25	21	17	4	10	21	29	35
>=40 uur	7	6	5	3	1	2	4	6	6
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Al in de eerste periode - de eerste zes maanden van de zwangerschap - blijkt ruim 13% van de vrouwen minder dan vijf uur te werken. Het is niet na te gaan of de zwangerschap hier mee te maken heeft, omdat in de schriftelijke enquête niet gevraagd is naar het aantal uren dat de vrouwen meewerkten in de periode voor de zwangerschap. Vermoedelijk zal een deel van de boerinnen uit de klasse tot vijf uur bestaan uit vrouwen die altijd weinig meewerken.

- 1) De pseudo- R^2 van Maddala tussen deze vier kenmerken en het al dan niet beginnen met werken in de eerste zes weken na de bevalling bedraagt ongeveer 18%.

De meeste vrouwen werken in de eerste zes maanden van de zwangerschap vijf tot twintig uur mee op het bedrijf. Ruim veertig procent werkt twintig uur of meer mee. Het percentage vrouwen dat twintig uur of meer meewerkt daalt geleidelijk in de daarop volgende periodes. In de periode direct na de bevalling werkt maar vijf procent twintig uur of meer. Vanaf drie tot zes weken na de bevalling neemt het percentage weer toe. Een half jaar na de bevalling is hetzelfde percentage bereikt als in het begin van de zwangerschap.

De gegevens over de meewerkende vrouwen kunnen enigszins worden vergeleken met gegevens over werknemers. Een onderzoek naar de mate waarin werknemers als gevolg van de zwangerschap verzuimen is in 1984 uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De benaderde groep zwangere werknemers is redelijk representatief voor het Nederlandse bedrijfsleven. Van deze groep werknemers is per periode het percentage ziekteverzuim berekend. Voor de bepaling van deze verzuimpercentages zijn gegevens gebruikt uit het ziekteverzuim-informatiesysteem (ZVIS) dat door de Stichting NIA wordt beheerd. Alleen voor de periode van de laatste zes maanden van het jaar na de bevalling zijn geen gegevens bekend (figuur 3.1).



Figuur 3.1 Percentage boerinnen dat verlof heeft en percentage werknemers dat verzuimt in een bepaalde periode

Om de verzuimpercentages van werknemers te kunnen vergelijken met meewerkende echtgenotes in de agrarische sector is ook voor deze vrouwen een vorm van verzuim, "verlof", gedefinieerd. We spreken bij hen over "verlof" als ze minder dan vijf uur werken op het agrarisch bedrijf in een bepaalde periode. Uitgegaan is van dezelfde groep boerinnen als in voorgaande tabel.

Het verzuimpercentage is in vergelijking met de verlofpercentages van de boerinnen in bijna alle periodes een stuk hoger. Alleen in de periode 13 tot 26 weken na de bevalling is het percentage lager. Dit komt doordat bij de werknemers de vrouwen die zijn gestopt met werken na de bevalling vanaf de bevallingsdatum niet meer zijn meegerekend. Zouden we het aantal boerinnen dat is gestopt met werken op het bedrijf ook uitsluiten dan is zowel voor als na de zwangerschap het percentage werknemers dat verzuimt hoger dan het percentage boerinnen dat verlof neemt. Bij de interpretatie van de figuur dient men wel steeds rekening te houden met het feit dat het verlof bij de boerinnen maar in beperkte mate vergelijkbaar is met het verzuim van de werknemers.

In de periode zes weken voor en zes weken na de bevalling zijn de verzuimpercentages bij de werknemers bijna 100% vanwege het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

3.5 Samenvattende conclusies

Gebleken is dat weinig meewerkende vrouwen in de agrarische sector zwangerschapsverlof opnemen. De schriftelijke enquête laat zien dat er vooral verlof opgenomen wordt als er medische complicaties zijn. Vrouwen die twintig uur of meer meewerken, vrouwen op veehouderijbedrijven, en vrouwen in het Oosten en Zuiden van het land nemen minder vaak verlof op.

Bevallingsverlof wordt meestal wel opgenomen, zij het soms van beperkte duur. Ook hier bleken de factoren "mate van meewerken" en "bedrijfstype" van invloed op het al dan niet starten met werken in de eerste zes weken na de bevalling. Daarnaast lijkt het of vrouwen op bedrijven met vreemde arbeidskrachten minder vaak starten met werken binnen zes weken dan vrouwen op bedrijven zonder vreemde arbeidskrachten. Ook beginnen vrouwen, die verder geen kinderen hebben, minder vaak met werken in de eerste zes weken na de bevalling, dan vrouwen die al een of meer kinderen hadden. Naar medische complicaties tijdens en na de bevalling is bij de schriftelijke enquête niet gevraagd.

Het werk in het bedrijf wordt tijdens afwezigheid van de vrouw meestal vervangen door haar man. Aanvullend wordt soms vervangen door familieleden, vrienden en kennissen en incidenteel door de bedrijfsverzorgingsdienst.

4. Problemen bij het (niet) opnemen van verlof

4.1 Inleiding

Welke belemmeringen zijn er om verlof op te nemen? Welke behoefte hebben de meewerkende vrouwen in de agrarische sector om verlof op te nemen en ervaren de betrokken vrouwen problemen door gebrek aan verlofmogelijkheden? De gegevens voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen zijn verzameld via vijftig diepte-interviews. De geënquêteerde vrouwen werken over het algemeen twintig uur of meer per week in en/of voor het bedrijf.

4.2 Zwangerschapsverlof

Uit de schriftelijke enquête bleek dat vooral meewerkende echtgenotes die een flink aantal uren op het bedrijf werken geen zwangerschapsverlof opnemen. Dit algemene beeld is ook bij de vrouwen uit de mondelinge enquête te zien. De meeste vrouwen werken door tot de laatste dag, waarvan sommigen met een lager aantal uren in de laatste weken.

4.2.1 Factoren van invloed op het wel of niet opnemen van verlof

Uit de analyse van de schriftelijke enquête kwam naar voren dat naast het aantal uren, vooral ook de factoren medische complicaties, bedrijfstype en gebied van invloed waren op het al of niet opnemen van verlof. Of dat ook klopt voor de respondentes van de mondelinge enquête en hoe het belang van deze factoren precies begrepen moet worden zal blijken in deze paragraaf.

4.2.1.1 Persoonlijke factoren

Ook bij de vrouwen uit de mondelinge enquête spelen medische complicaties tijdens de zwangerschap een belangrijke rol bij het al of niet opnemen van zwangerschapsverlof. Dertien van de vijftig vrouwen stopten voortijdig met werken. Zij hadden dusdanig ernstige complicaties, dat zij wel rust moesten nemen. Het gaat hier om complicaties als dreigende vroeggeboorte, infuuspompje (heparinepatient), groeiachterstand, zwangerschapsvergiftiging, tweeling. Een van de dertien zwangerschappen is uitgelopen op een miskraam. De meeste vrouwen met medische complicaties waren zo ziek of bezorgd om het kind dat zij rust hielden, maar hadden vaak nog wel in het begin geprobeerd door te werken. Enkelene stopten pas echt toen zij in het ziekenhuis werden opgenomen. Een reactie:

- "Tot de zevende maand liep alles goed, er was geen enkel probleem. Na ongeveer 26 weken zette de ontsluiting in. Ik kreeg totale bedrust voorgeschreven. De eerste week heb ik me niet goed aan het voorschrift gehouden en was de ontsluiting toegenomen tot 7 cm. Uit voorzorg moest ik toen al die tijd (10 weken) in het ziekenhuis liggen."

Sommige vrouwen deden tijdens de zwangerschap rustiger aan, omdat ze bij vorige zwangerschappen ernstige complicaties hadden gehad.

- "Na het tweede kind had ik steeds problemen met zwangerschapssuiker. Bij de derde jongen moest ik twee weken naar het ziekenhuis. Ik moet nu ik weer zwanger ben van de dokter rustiger aan doen, en dat doe ik ook wel. Beter nu wat rustiger aandoen dan dat ik weer naar het ziekenhuis moet. Maar dat betekent dat het huishoudelijk werk blijft liggen, want het werk in het bedrijf gaat gewoon door."

Degenen met een "normaal verlopende" zwangerschap gingen bijna allen door met hun normale werk tot de laatste dag. De meesten verschoven wel wat met hun werkzaamheden. Enkele zware taken of taken die zij vanwege hun omvang niet meer konden doen (bijvoorbeeld achter de sorteermachine) werden overgenomen. Zij proberen echter zo veel mogelijk zelf op te lossen. In de melkveebedrijven werd bijvoorbeeld gezegd dat de emmers melk erg zwaar worden om te tillen. Sommigen blijven tot op de laatste dag met volle emmers sjouwen, maar de meesten doen het dan in twee keer, met twee half volle emmers. Het werk gaat dus langzamer. In de schriftelijke enquête hadden de vrouwen meestal een lager aantal uren bedrijfswerk in de laatste weken opgegeven. Bij doorvragen bleek echter dat sommige vrouwen eerder minder werk deden, dan dat ze minder uren werkten. Door hun zwangerschap deden ze hun normale taken langzamer, en waren ze vaak nog later klaar dan normaal. Omdat ze echter het gevoel hadden dat ze maar weinig gedaan hadden, hadden ze minder uren opgegeven.

Ook de respondentes met een naar hun zeggen "normaal verlopen" zwangerschap hebben vaak allerlei zwangerschapsklachten. Spataderen komen vaak voor, soms dikke benen, zwangerschapssuiker, een te hoge of een te lage bloeddruk, bloedarmoede, en misselijkheid tijdens de eerste drie maanden. Bij deze klachten loopt men meestal gewoon door. Alleen als de dokter of de verloskundige tot extra rust maant, proberen de meeste vrouwen wel rustiger aan te doen. Dat lukt echter vaak niet, niet alleen door de werkdruk vanuit het bedrijf, maar ook omdat de andere kinderen zorg en aandacht vragen. Een belangrijke factor is bovendien, dat men niet stil kan zitten, als de anderen zo hard werken. Een reactie:

- "Ik heb last van een dik been. Het is hier veel staand werk en daarom moest ik eigenlijk meer zitten. Als je van de dokter komt, doe je de eerste dag braaf wat hij gezegd heeft,

maar de tweede dag lukt het al niet meer. Het staat ook zo stom als er iemand binnenkomt, met dat been omhoog en we hebben hier almaar volk over de vloer."

Enkelen met een "normaal verlopende" zwangerschap hadden tegen het einde van de zwangerschap juist meer uren gewerkt dan in het begin van de zwangerschap, omdat het een drukke periode was in het bedrijf. De vrouwen, die betaalde arbeid buitenshuis verrichten tijdens de zwangerschap hebben een zwangerschapsverlof van dit werk. Als ze met verlof thuis komen, gaan sommigen ook meer uren meewerken in het bedrijf dan daarvoor. Daarnaast worden de vrijgekomen uren besteed aan voorbereiding op de komst van de baby en aan extra rust.

4.2.1.2 Bedrijfsfactoren

Behalve degenen met ernstige complicaties hebben maar enkele vrouwen een soort zwangerschapsverlof gehad. Ze konden verlof opnemen, omdat het einde van de zwangerschap in een rustige periode van het seizoen viel, en er bijna geen werk was op het bedrijf. Een dergelijke rustige periode kennen alleen de tuinbouw- en de akkerbouwbedrijven. Niet alleen hebben de vrouwen het dan minder druk, ook hun echtgenoot heeft het minder druk, zodat hij wat makkelijker taken kan overnemen. Een dergelijk verlof is nog het meest vergelijkbaar met verlof zoals werkneemsters dat kennen. Het gaat hier echter om uitzonderingen. De baby's die in een rustige periode gekomen zijn waren vrijwel allemaal niet bewust zo gepland. Sommige vrouwen hadden wel geprobeerd de bevalling in de rustige periode te plannen, maar meestal was het niet gelukt.

Behalve planning in het rustige seizoen zijn er theoretisch nog andere mogelijkheden om verlof of deeltijdverlof te nemen zonder dat vervanging nodig is. Zelfstandigen zouden het bedrijf aan kunnen passen aan de gezinsomstandigheden. In een enkel bedrijf zijn er inderdaad aanpassingen geweest. Zo hebben twee bedrijven in het jaar van de bevalling geen schapen genomen, om het werk voor de vrouw te verminderen. Het gaat hier echter om werkzaamheden, die omschreven worden als hobby. Verder heeft nog een bedrijf vanwege de zwangerschap van de vrouw een beperkter bouwplan opgezet. Hierbij valt op, dat het om de enige man-vrouwmaatschap gaat van de mondelinge enquête.

Het aanpassen van het bedrijf aan de zwangerschap van de vrouw komt verder niet voor. Wel zijn er soms, onafhankelijk van de zwangerschap van de vrouw, veranderingen in de bedrijfsomstandigheden, die van invloed zijn op de hoeveelheid werk voor de vrouw. Soms kan dat betekenen, dat de vrouw toevalligerwijze weinig werk heeft. In andere gevallen echter komt alles tegelijk, en is het opvallend hoe weinig rekening gehouden wordt met de toestand van de vrouw.

Een boerin op een varkens- en pluimveebedrijf in Noord-Brabant vertelt:

- "Bij de eerste werkte ik nog in de fabriek. We zijn in dat jaar gestart met het bedrijf, en het was steeds druk geweest met bouwen. Mijn man werkte tot voor kort nog hele dagen buitenshuis, nu werkt hij halve dagen. Ik heb me toen waarschijnlijk toch wat te druk gemaakt, want na zeven maanden ging ik in de Ziektewet. Maar met het werk voor het bedrijf ga je dan toch door. Mijn man houdt nu met de zwangerschap wel meer rekening dan de vorige keren. Dat had ik ook van te voren gezegd: er moet wel meer rekening met me gehouden worden, want anders gaat het niet, dan kunnen we er beter niet aan beginnen."

En op een melkveebedrijf in Limburg:

- "Twee maanden na de bevalling begon het jachtseizoen. Toen ging mijn man jagen en heb ik al het werk weer van hem overgenomen.... Ik ben nu ongeveer zes maanden zwanger. Mijn man zou wel meer rekening met me willen houden, maar het is tot nu toe zo druk geweest. Het is eerder zo dat ik werk van hem overneem dan andersom. Ze zijn bezig met een mestput te bouwen, en we hebben een stuk weiland bijgekocht. Dat moet gedraineerd worden en daar moet je ook bij zijn. Er is altijd wat te doen, je bent bezig tot het donker wordt."

Tenslotte kan men ook minderen in het aantal uren door werk te laten liggen. Dit kan uiteraard alleen bij bepaalde werkzaamheden. Soms wordt alleen het hoogst noodzakelijke gedaan en niet op de manier zoals de vrouw het graag wenst. Ook dan is er voor haar gevoel sprake van werk dat blijft liggen. Dit geldt met name voor het schoonmaken van de stallen, de schuur en de melkkamer.

4.2.1.3 Omgevingsfactoren

Omgevingsfactoren lijken bij deze groep meewerkende echtgenotes, die een flink aantal uren meewerkt, geen rol te spelen bij het al dan niet opnemen van zwangerschapsverlof. Ze nemen immers alleen zwangerschapsverlof op als ze complicaties hebben of als er geen werk is vanwege het seizoen.

4.2.2 Behoeftte aan meer (dagen) rust tijdens de zwangerschap

De vraag naar de behoefte aan meer (dagen) rust in de laatste drie maanden van de zwangerschap geeft aanwijzingen over de behoefte aan zwangerschapsverlof. Ongeveer de helft van de vrouwen zonder complicaties tijdens de zwangerschap zegt dat ze graag meer dagen rust hadden gehad van het bedrijfswerk tijdens de laatste drie maanden. Niet alleen was het lichamelijk soms erg zwaar om door te werken, ook werd door sommige vrouwen genoemd dat ze de tijd misten om zich voor te bereiden op de komst van de baby.

- "Een hoop dingen was ik nog van plan, zoals kleertjes maken, maar daar ben ik helemaal niet aan toegekomen. Je hebt rust

nodig om je voor te bereiden op de bevalling. Echte rust, dus stilliggen zou ik niet willen, want als je niks doet word je zo slap als een vaatdoek."

Wat betreft de duur van het verlof noemen sommigen zes weken, zoals het zwangerschapsverlof voor werkneemsters. Anderen zouden al heel blij zijn met enkele dagen, of met enkele uren rust per dag. Soms wordt aangegeven dat rust na de bevalling belangrijker is dan ervoor, omdat je anders later een terugslag krijgt.

De meeste vrouwen met ernstige complicaties vinden dat ze genoeg rust hebben gehad. Wel vonden ze het moeilijk om niks te doen als de anderen hard werken. Ook is het een grote zorg, dat het zoveel geld kost dat ze moeten rusten. Enerzijds zijn er de kosten van vervanging, anderzijds de verminderde inkomsten uit het bedrijf. Op een melkveebedrijf bijvoorbeeld, waar de vrouw een hele reeks moeizame zwangerschappen achter de rug had voor het eerste kind geboren werd, moesten ze overwegen om grond te verkopen, om de kosten te kunnen betalen. Sommige vrouwen met complicaties zeggen dat ze achteraf in de eerste zes maanden te weinig rust hebben gehad. Enkel en enkele geven zelf aan dat de complicaties misschien niet opgetreden waren als men eerder rustiger aan had gedaan.

4.2.3 Belemmeringen om zwangerschapsverlof op te nemen

4.2.3.1 Bedrijfsfactoren

De reden dat de zeventien vrouwen die meer rust hadden gewild, niet meer rust hebben genomen in de laatste drie maanden van de zwangerschap is bijna altijd financieel van aard. De betaalde hulp is te duur (13 maal als reden genoemd) en op onbetaalde hulp doen ze niet graag een beroep als het niet strikt noodzakelijk is (15 maal als reden genoemd, door grotendeels dezelfde vrouwen). Dat de reden financieel van aard is wil niet zeggen dat het hier altijd om bedrijven gaat die in een moeilijke positie verkeren. Soms wel, het gaat dan meestal om bedrijven die zelf gestart zijn. Dat kunnen grote bedrijven zijn, met veel schulden, of kleine bedrijven in de aanloopfase. Maar het is vaak ook een kwestie van "het geld liever aan iets anders besteden".

- "Je zou hulp moeten hebben wat weinig kost, want anders doe je het liever zelf. Bij een baas kost het ook niets. Ik denk dat andere vrouwen (vrouwen in loondienst) ook niet zo makkelijk verlof zouden nemen als ze het zelf moesten betalen."

Ook vrouwen die zeggen genoeg rust te hebben gehad voegen toe dat het wel uitmaakt dat het geld kost als ze stoppen. De vraag of de voornaamste belemmeringen om verlof op te nemen in het algemeen op het financiële vlak liggen is aan alle vrouwen voorgelegd. Ongeveer de helft van de vijftig respondentes denkt dat dat inderdaad het geval is, de andere helft denkt van niet.

De stelling, dat je met een eigen bedrijf de neiging hebt langer door te werken dan goed voor je is wordt door bijna alle 50 vrouwen beaamd. Ook werd gezegd dat goede vervanging moeilijk te vinden is. Ongeveer een kwart van de vrouwen kan geen verlof nemen omdat niemand haar taken kan overnemen in het bedrijf. Ongeveer een zelfde deel zegt dat vervanging moeilijk is omdat er een lange inwerktijd nodig is om de werkzaamheden over te nemen. Een iets kleiner aantal zegt dat vervanging moeilijk is omdat haar taken te vertrouwelijk zijn. Dit geldt vooral voor degenen, die veel regelen, of toezicht houden op het personeel. Ook de administratie en de boekhouding vindt men te vertrouwelijk, maar dat vergt meestal slechts enkele uren per week.

Het werk dat men te vertrouwelijk vindt kan meestal wel overgenomen worden door de echtgenoot. Maar meer dan de helft van de vrouwen zegt dat haar man het zo druk heeft dat hij geen taken van haar kan overnemen. Degenen die zeggen dat het wel kan, voegen meestal toe, dat het kan als het echt moet. Tenslotte zegt het merendeel van de respondentes dat altijd teruggevallen kan worden op familie. Tenminste, als het hard nodig is. Een kwart van de vrouwen kan dat niet. De familie woont ver weg, de ouders zijn al te oud, de familie heeft het te druk met het eigen bedrijf of men heeft onderling geen goede verstandhouding. Juist op zelf-gestarte bedrijven kampt men er vaak mee dat familie niet kan inspringen. Omdat daar ook de financiële situatie veelal moeilijk en onduidelijk is, en de vrouwen vele uren meewerken om het bedrijf op poten te helpen, zijn hier de problemen extra groot. Bovendien werkt op pas gestarte bedrijven de man vaak nog buitenshuis. De druk op de vrouw om door te gaan tot aan de bevalling en snel weer te beginnen na de bevalling is dan meestal erg groot.

Het valt op dat slechts weinigen gebruik maken van de bedrijfsverzorgingsdienst als vervanging. Slechts in vier bedrijven werd de hulp ingeroepen van een bedrijfsverzorger of een agrarisch hulp, en dan meestal alleen bij noodgevallen, namelijk bij ernstige complicaties. Waarom wordt er zo weinig gebruik gemaakt van de bedrijfsverzorgingsdienst? Er zijn slechts weinig vrouwen lid van de bedrijfsverzorging: vijf van de vijftig, tegenover achttien van de vijftig mannen. Als argument om geen lid te worden van de bedrijfsverzorgingsdienst werd gezegd, dat wanneer de vrouw ziek wordt de man haar kan vervangen. Als beiden geen lid zijn, kunnen ze elkaar bij ziekte vervangen. De redenen om geen lid te worden zijn hier eveneens meestal van financiële aard.

Ook kan de bedrijfsverzorging ten aanzien van de prijs moeilijk concurreren met zwart betaalde werkers. Als men voor ziekte of zwangerschap van de vrouw een beroep doet op de bedrijfsverzorging, en de vrouw is geen lid, dan moet men het volle pond betalen: meer dan 20 gulden per uur. Maar ook de gereduceerde prijs (10 tot 12 gulden per uur) kan moeilijk concurreren tegen de prijs van zwart betaalde werkers. Deze krijgen, afhankelijk van leeftijd en ervaring, van 3 tot 6 gulden per uur.

Bovendien is er in bepaalde takken geen bedrijfsverzorgingsdienst, bijvoorbeeld in de champignonteelt, of is de bedrijfsverzorgingsdienst niet adequaat. Dat is bijvoorbeeld het geval als een tak in een regio weinig voorkomt. De betreffende bedrijfsverzorgingsdienst heeft dan geen verzorgers gespecialiseerd in die tak in dienst.

Wat de gevolgen zijn bij niet-verzekerd zijn, wanneer beiden tegelijkertijd ziek worden, of wanneer de man ziek wordt tijdens de zwangerschap, of net na de bevalling, laten enkele "cases" uit de steekproef zien: zware overbelasting van de vrouw, soms uitmondend in een depressie. De bedrijven waar men wel goed verzekerd was, en waar problemen of complicaties tijdens de zwangerschap of na de bevalling optraden, laten zien dat de oplossing dan een stuk eenvoudiger is: in een bedrijf werd de man langdurig ziek tijdens de zwangerschap van de vrouw. Toen zij daarna complicaties kreeg was er voor beiden een bedrijfsverzorger tegen gereduceerd tarief. Een ander bedrijf kon dankzij een arbeidsongeschiktheidsverzekering van de vrouw voor het volledige aantal uren bedrijfsverzorging aantrekken, wat door de verzekering betaald werd. Hetgeen deze vrouw deed verzuchten, dat veel mensen zich eerst niet goed verzekeren en dan later klagen, maar dat men dat toch aan zichzelf te wijten heeft. Overigens, een arbeidsongeschiktheidsverzekering kan alleen een oplossing zijn bij complicaties, het is immers onmogelijk een verzekering af te sluiten die uitkeert voor een zwangerschaps- of bevallingsverlof als er geen complicaties zijn.

Wanneer men alleen gebruik wil maken van zwart betaalde arbeidskrachten, dan is men vrij sterk afhankelijk van het aanbod daarin. In de veehouderij gaat het hier vaak om ex-stageaires van het landbouwonderwijs, die er wat bij willen verdienen en ervaring op willen doen. Deze krachten zijn soms alleen in het weekend beschikbaar of in de vakantie. In de tuinbouw werken veel scholieren, maar ook zij zijn slechts beperkt beschikbaar. Ook als de vrouw gewoon meewerkt, heeft men daar vaak gebrek aan aanbod van arbeidskrachten. Valt de bevalling in een drukke periode buiten de schoolvakantie, dan is de druk om door te werken extra groot. Niet of beperkt meewerken in de tijd waarin de prijs voor de produkten hoog is, kan betekenen dat men een gevoelig financieel verlies oploopt.

4.2.3.2 Persoonlijke factoren

Zoals gezegd zou ongeveer de helft van de vrouwen zonder complicaties graag meer dagen rust gehad hebben in de laatste maanden van de zwangerschap, de andere vrouwen zonder complicaties geven aan dat ze geen behoefte aan meer rust hebben gehad. Als belangrijkste reden daarvoor wordt genoemd dat ze gezond genoeg waren. Vaak vinden deze vrouwen een verlof alleen nodig bij complicaties, bij een "gezonde" zwangerschap kun je doorgaan tot de laatste dag. Veelal zeggen ze ook: wanneer ik rust nodig

heb, kan ik het nemen, dan wordt er wel een oplossing gezocht. Mijn man neemt het over, er springt iemand van de familie in, of we zoeken een betaalde hulp. Maar later voegen ze er dan aan toe, dat ze alleen rust nemen als het echt nodig is.

De vrouwen die zeggen dat ze niet meer rust nodig hebben gehad komen relatief vaak uit het oosten en zuiden van het land, en zijn meestal van agrarische afkomst. Het lijkt er op dat deze vrouwen zich ook nooit hebben afgevraagd of ze misschien wat meer rust zouden kunnen gebruiken. Tenzij hun lichaam duidelijk tegenstribbelt gaan ze door met werken. Zwangerschapsverlof wordt gezien als een soort luxe, vergelijkbaar met vakantie nemen. De respondentes uit het westen van het land zijn meestal van niet-agrarische afkomst en geven juist vaak aan dat ze graag wat meer rust gehad zouden hebben. Dit geldt ook voor vrouwen uit het noorden van het land. Het gaat hier echter om slechts enkele respondentes, die bovendien uit andere delen van het land afkomstig waren.

4.2.3.3 Omgevingsfactoren

Een belangrijke reden voor meewerkende echtgenotes om geen rust te willen of geen rust te nemen is, dat ze niet stil kunnen zitten als hun man hard bezig is. Weinig echtgenoten (4 van de 50) hadden liever gezien dat hun vrouw gestopt was met werken tijdens de zwangerschap. Vrijwel alle echtgenoten vinden het niet nodig om te stoppen als er geen complicaties zijn. Op de vraag of hun man betrokken is bij de zwangerschap antwoorden de meeste respondentes bevestigend. Veel echtgenoten zeggen ook regelmatig tegen hun vrouw dat ze rustig aan moeten doen. De omstandigheden zijn er echter meestal niet naar om ook werkelijk rustiger aan te doen.

Van de meeste vrouwen (ongeveer vier vijfde deel) vindt de familie en de omgeving het eveneens normaal dat er doorgewerkt wordt tot vlak voor de bevalling. Ook uit deze hoek komen wel vaak adviezen om het rustiger aan te doen. De vrouwen ervaren dit meestal niet als echte druk uit de omgeving, de meesten zeggen zich er niks van aan te trekken.

Ook als er personeel is om het werk te doen, is dat geen reden om rustiger aan te doen. Integendeel, vaak werd de opmerking gemaakt, dat je probeert harder te werken dan het personeel. Ten eerste, om een voorbeeld te stellen zodat het personeel harder gaat werken. Ten tweede, om een "goede baas" te zijn, die zich niet boven het personeel opstelt, maar samen met het personeel werkt. Zoals een vrouw opmerkte:

- "Toen ik (in loondienst) werkte kon ik wel stilzitten. Maar nu in het eigen bedrijf en met de kinderen kan ik het niet. Anderen laten werken en er zelf tussen uit knippen, dat hoeft voor mij ook niet. Als je personeel hebt werk je juist hard mee."

Bijna alle vijftig respondentes zijn het eens met de stelling, dat je alleen met werken tijdens de zwangerschap stopt als het moet van de dokter. De adviezen van artsen en verloskundigen zijn zeer verschillend. Sommigen zeggen niets en laten de bevalling om een groot aantal uren door te werken tot aan de bevalling volledig aan de vrouw over. De vrouwen verontschuldigen zich soms voor het doorwerken door te verwijzen naar de arts, die niet gezegd heeft dat het niet mocht. Meestal geven de artsen en verloskundigen adviezen om in meer of mindere mate rustiger aan te doen, maar die adviezen worden veelal niet opgevolgd.

- "Nee, de rust was voldoende, hoewel de huisarts vond, dat ik meer rust moest nemen om problemen na de bevalling te voorkomen. Als ik meer rust zou nemen, zou ik er straks beter tegen kunnen."

4.2.4 Problemen bij het doorwerken tot aan de bevalling

Boerinnen ervaren tijdens de zwangerschap problemen en ongemakken met betrekking tot het werk. Ze hebben last van de dikke buik bij dweilen en bukken en met voeren. Zwaar tillen gaat moeilijk en vormt een risico voor de gezondheid. Het werken met beesten levert extra risico's op. Tijdens het melken en als de koeien uit de wei gehaald worden is er het gevaar van een trap. Sommige vrouwen hadden ook last van de warmte tijdens de hooitijd of in de kas. Met name in de laatste drie maanden is men sneller moe en wordt het werk als lichamelijk zwaar ervaren.

Een aantal vrouwen had duidelijk problemen met het gebrek aan rust door de drukte van het eigen bedrijf. Het is vaak onmogelijk om een middagslaapje te doen, omdat er steeds volk langs de deur komt, of omdat er steeds getelefoneerd wordt.

Niet het werk in en voor het bedrijf alleen, maar de combinatie van bedrijfswerk en huishoudelijk werk maakt de belasting van boerinnen en tuindersvrouwen tijdens de zwangerschap zo zwaar. Doordat de man zoveel uren in het bedrijf maakt en vermoedelijk ook omdat hem niet geleerd is mee te helpen met huishoudelijk werk, staan zij geheel alleen voor het huishouden. Boeren en tuinders die wel eens meehelpen met afwassen of stofzuigen zijn zeldzaam. Door sommige vrouwen wordt dat als een probleem gezien:

- "Mijn ideaal was om samen het bedrijf te doen en samen het huishouden. Maar ja, mijn man neemt liever taken uit het bedrijf over dan in het huishouden. Hij vindt huishouden nog echt iets voor vrouwen. Dat vind ik wel erg; thuis mocht ik niet in het bedrijf helpen, maar moest ik mijn moeder helpen in het huishouden."

De meeste vrouwen echter zien het niet als probleem, dat hun man weinig in het huishouden doet en vinden het huishouden vooral hun taak. Zij verwijzen naar de drukke werkzaamheden van hun man:

- "Af en toe helpt mijn man wel, bijvoorbeeld op zondagmorgen. Meestal niet, maar dat verlang ik ook niet van hem. Hij heeft het al druk genoeg, als hij dan een keertje zit, val ik hem niet lastig."

Tegen het eind van de zwangerschap wordt door de meeste echtgenoten wel iets meer in het huishouden gedaan dan normaal. Dit blijft echter veelal beperkt tot de zware boodschappen voor de vrouw uit de auto sjouwen, of een keertje stofzuigen. Wel nemen de meeste echtgenoten af en toe de kinderen over. Dat geldt ook als de vrouw niet zwanger is, en houdt in dat ze bijvoorbeeld af en toe de kinderen naar bed brengen en oppassen als de vrouw even weg is.

Vrouwelijke familieleden helpen soms tegen het einde van de zwangerschap bij het zware huishoudelijke werk en bij complicaties als er een gezinshulp is, voor de tijden dat de hulp naar huis is. Voor het zware huishoudelijke werk wordt door een enkeling ook een werkster ingehuurd.

4.3 Bevallingsverlof

Is er tijdens de zwangerschap meestal alleen sprake van een deeltijdverlof in de laatste weken voor de bevalling of geen verlof, een vorm van "bevallingsverlof" nemen alle boerinnen en tuindersvrouwen op. Het gaat hier dan wel om een "verlof" van beperkte duur. Het "bevallingsverlof" van het bedrijfswerk wordt vanaf de tweede week gevuld met verzorgen van de baby, dus met "werk". Er is geen sprake van "stilzitten".

Vooraf de eerste week wordt door de meesten echt als verlof ervaren: een week, waarin alles voor hen wordt gedaan. Of ze ervan kunnen genieten hangt in sterke mate af van de kwaliteit van de vervanging. Een goede kraamhulp is, zoals voor alle vrouwen, van groot belang. Bij meewerkende echtgenotes, die gewend zijn veel en hard te werken en "niet stil kunnen zitten" is een kraamhulp die hen rust kan geven van extra belang. Sommige vrouwen hebben namelijk al in de eerste week de neiging op te staan en mee te helpen in het huishouden of zelfs in het bedrijf.

Een aantal vrouwen kan het niet aan om tijdens of direct na de bevalling lastig gevallen te worden door bedrijfszaken, en kiest er daarom voor in het ziekenhuis bevallen.

- "Ik ben poliklinisch bevallen. Nooit zou ik thuis willen, ik heb hier geen privé. Gek werd je ervan, als je in bed ligt en al die telefoon. Hier heb je totaal geen rust, zoveel kerels die langskomen voor de veehandel."

Met huishoudelijk werk en kinderverzorging wordt na een week begonnen als de kraamverzorgster weg is. Soms krijgen de vrouwen nog enkele dagen hulp van hun moeder of andere familie voor het zware huishoudelijke werk. Slechts in één bedrijf hielp een agra-

hulp van de bedrijfsverzorgingsdienst. Zij werd voornamelijk ingezet voor huishoudelijk werk. Met het werk voor het bedrijf, administratie en boekhouding, beginnen de boerinnen vaak al als de kraamverzorgster er nog is, omdat ze daar dan rustig de tijd voor kunnen nemen.

4.3.1 Factoren van invloed op de duur van het bevallingsverlof

Welke factoren bepalen de duur van het bevallingsverlof? Uit de schriftelijke enquête bleek dat naast het wel of niet 20 uur of meer meewerken, het aantal vreemde arbeidskrachten, het kindertal en het bedrijfstype van invloed zijn op het al dan niet starten met werken op het bedrijf in de eerste zes weken. Naar medische complicaties tijdens en na de bevalling is bij de schriftelijke enquête niet gevraagd. Welke factoren bij de vrouwen uit de mondelinge enquête die over het algemeen 20 uur of meer meewerken een rol spelen wordt nu besproken.

4.3.1.1 Persoonlijke factoren

Medische factoren spelen ook hier weer een belangrijke rol. Alle acht vrouwen met ernstige complicaties tijdens en na de bevalling, zoals een keizersnede, hebben minimaal zes weken niet of nauwelijks gewerkt in het bedrijf. Van de vrouwen zonder complicaties heeft slechts minder dan de helft een bevallingsverlof van zes weken gehad. De meeste vrouwen zonder medische complicaties beginnen na twee of drie weken in het bedrijf, zij het nog niet volledig. Sommige boerinnen nemen ook langer verlof omdat hun kind medische complicaties heeft en bijvoorbeeld in het ziekenhuis moet blijven.

Enkele vrouwen gaan na de geboorte blijvend minder uren werken in het bedrijf. Dat is vooral het geval na het eerste kind. Het is dan niet zo duidelijk wat verlof is en wat niet. Bij de mondelinge enquête waren er geen vrouwen die voorgoed stopten met het werk in het bedrijf. Vrijwel alle vrouwen begonnen weer met werken, of waren van plan te beginnen, in het eerste jaar na de bevalling.

De houding die vrouwen (en hun echtgenoten) hebben tegenover het moederschap speelt mee bij de duur van het bevallingsverlof en of ze weer hetzelfde aantal uren gaan werken als voor de bevalling. Sommige vrouwen uit de agrarische sector voelen zich allereerst moeder en dan pas meewerkende echtgenote, en laten met name in de eerste maanden na de bevalling, het kind voorgaan. Dat betekent dat ze meewerken in het bedrijf, als het ingepast kan worden tussen de verzorging van het kind door. Andere vrouwen passen de verzorging van het kind aan, aan het werk in het bedrijf. Twee reacties, van beide categorieën een, kunnen dit verschil illustreren:

- "Eerst de kinderen, het belangrijkste komt eerst. Daarom heb ik dit jaar ook niet geholpen met asperge steken. Dan had ik een oppas nodig gehad en dat wil ik niet."

- "Als ik aan het melken ben, en ze huilt dan brult ze maar even door."

Overigens zeggen vrouwen uit beide categorieën dat het ook van de omstandigheden afhangt. Als een koe moet kalven gaat dat voor, maar als een kind ziek is, is dat het belangrijkste.

Slechts enkele vrouwen, met name uit het westen van het land, geven aan, dat je ook wel eens tijd voor je zelf mag nemen.

- "We zijn geen sloofje. Je hebt natuurlijk je verantwoording voor de kinderen, anders had je ze niet moeten nemen, maar ik cijfer me niet helemaal weg."

Dit zijn vaak juist ook de vrouwen, zoals eerder vermeld, die behoefte aan meer (dagen) rust tijdens de zwangerschap zouden hebben (zie paragraaf 4.2.3.2).

4.3.2.1 Bedrijfsfactoren

Bedrijfsfactoren spelen soms een rol bij het vroeg starten met werken in het bedrijf, bijvoorbeeld bij enkele bedrijven die pas gestart zijn en/of in een financieel moeilijke positie zitten. Op de bedrijven waar de man buitenshuis werkt en geen vervanging voor de vrouw is, is de druk om snel weer te beginnen erg groot.

- "Mijn man ging na de bevalling van de eerste na twee weken buiten het bedrijf werken en toen deed ik alles alleen. Het hele bedrijf, en dan ook nog een kleintje verzorgen. En dat ging allemaal. Lichamelijk ging het bij de eerste prima, maar geestelijk was ik een wrak."

Ook kan het een reden zijn om weer te beginnen als er werk gedaan moet worden, dat moeilijk door een persoon gedaan kan worden, en dat de man dus niet alleen af kan.

Enkele vrouwen op tuinbouwbedrijven kunnen veel langer verlof opnemen dan zes weken, omdat het in het rustige seizoen valt. Dan is er geen vervanging nodig. Bij degenen die juist in de drukke periode bevallen, is de druk om weer te beginnen veel groter. Anders dan in de zwangerschapsverlofperiode zijn er hier echter vrouwen die ook in de drukke periode kost wat kost bevalingsverlof opnemen. Men voelt zich nog niet in staat om te beginnen, of begint slechts voor enkele uren. Sommige vrouwen die zich goed voelen vinden het weer leuk om te beginnen met werk in het bedrijf.

Dat meewerkende echtgenotes op bedrijven zonder vreemde arbeidskrachten vaker zouden beginnen met werken tijdens de eerste zes weken na de bevalling dan op bedrijven met vreemde arbeidskrachten kon niet achterhaald worden via de mondelinge enquête. Daarvoor waren er onder de boerinnen zonder complicaties te weinig van een bedrijf met (regelmatig meewerkende) vreemde arbeidskrachten.

4.3.1.3 Omgevingsfactoren

De druk om weer te beginnen na de bevalling lijkt in het algemeen minder groot te zijn, dan de druk om door te werken tijdens de zwangerschap. De omgeving vindt het normaal dat de jonge moeder druk bezig is met haar kind en veroordeelt het eerder als ze snel weer in het bedrijf begint. Ook de man lijkt in deze periode makkelijker geneigd te zijn haar bedrijfswerk over te nemen, al vindt hij het wel weer gezellig als ze terugkomt in het bedrijf, en is het voor hem een ontlasting. De (weinige) hulp die de echtgenoten bieden in het huishouden tegen het eind van de zwangerschap is na de bevalling meestal voorbij. Ze hebben het te druk in het bedrijf, en voelen zich ook niet verplicht om mee te helpen, omdat hun vrouw hen in deze periode niet helpt in het bedrijf. Dat de vrouw het huishouden en de verzorging van het kind helemaal alleen moet doen is soms een reden dat ze pas na enkele maanden weer in het bedrijf kan beginnen. Een kinderoppas komt niet ter sprake, omdat de vrouwen en hun echtgenoten vinden dat de moeder zelf voor haar kind moet zorgen.

Uit de schriftelijke enquête kwam naar voren dat het kindertal van invloed is op het al dan niet beginnen met werken binnen zes weken na de bevalling. Bij de mondelinge enquête kwam dit niet duidelijk naar voren, waarschijnlijk omdat de groep vrouwen, bevallen van het eerste kind, te klein was.

4.3.2 Behoeftte aan meer (dagen) rust na de bevalling

Weinig vrouwen (7 van de 34) zeggen achteraf dat ze te vroeg begonnen zijn met werken in het bedrijf. Deze zeven vrouwen hadden ook graag meer rust gehad in de weken na de bevalling. De reden dat men die rust niet genomen heeft is meestal financieel van aard: op de hulp die men onbetaald kan krijgen doet men alleen een beroep als het strikt noodzakelijk is, en de betaalde hulp is te duur.

- "Bij de eerste was ik pas na een jaar weer de oude. Je hebt een langere tijd nodig dan je denkt. Je voelt je niet fit, het zweet breekt je uit, je hebt rot dagen en ziet het niet meer zitten. Er wordt je niet veel tijd gegund om weer een stabiel punt in je zelf te vinden. Als ik zou kunnen zou ik het rustiger aan willen doen. Het kan niet, de situatie is er niet naar."

De vrouwen die vinden dat ze niet te vroeg begonnen zijn zeggen dat ze rust genoeg gehad hebben en vonden meer rust niet nodig omdat ze zich gezond voelden. Bij het doorvragen naar de motieven kwam soms naar boven dat ze niet meer rust willen, omdat ze daar geen mogelijkheid toe zien. Een grote rol daarbij speelt ook, dat de echtgenoten vaak het werk hebben overgenomen, en graag ontlast worden. Bovendien vinden ze het gezellig als hun vrouw weer komt meehelpen. De vrouw kan en wil geen rust nemen

als de ander druk bezig is met haar werk. De vrouwen met ernstige complicaties bij de bevalling vinden overigens dat ze rust genoeg gehad hebben. Enkele verschillende reacties over rust nemen na de bevalling:

- "Die van het bureau willen je de hele dag aan het rusten hebben, maar ze bekijken het maar, ik rust wel in de auto."
- "Nee, niet met het werk in het bedrijf. Wel had ik het gruwelijk druk, omdat ik twee maal per dag naar het ziekenhuis moest, naar mijn zoontje."
- "Na al die ellende tijdens de zwangerschap was ik na de bevalling weer zo fit. Na zeven dagen ging ik naar de kas om te beginnen, want ze waren druk bezig met de narcissen. Maar ik werd teruggestuurd door mijn man. Die zei "doe dat nou de eerste zes weken niet. Kom over vijf weken maar terug"."

Sommigen zeggen aanvankelijk van niet, maar uit hun woorden blijkt dat ze eigenlijk wel te vroeg begonnen zijn. Vaak hebben ze ook een forse terugslag gehad, maar geven ze dat in eerste instantie liever niet toe.

- "Ik weet niet of ik te vroeg begonnen ben, ik denk het niet. Ja, je wilt soms wel meer dan je eigenlijk kunt. Ik deed alles redelijk gauw weer, en dan krijg je een terugslag. Dan denk je, als ik het vorige week kon, waarom kan ik het nu dan niet."

Ook voegt een aantal respondentes toe, dat ze bij het jongste kind niet, maar bij een eerder kind wel te vroeg begonnen zijn.

- "Bij de tweede ben ik te vroeg begonnen. Al na negen dagen was ik aan het hooien. Dat gebeurt me nu niet meer."
- "Bij het eerste kind ben ik veel sneller begonnen met werken. Ik heb daar leergeld mee betaald. Toen heb ik me gedurende een half jaar niet goed gevoeld, ik kon er niet meer bovenop komen. Daarom heb ik bij de komst van dit kind besloten om het anders aan te pakken."

4.3.3 Problemen na de start in het bedrijf

Sommigen krijgen dus een terugslag als ze vroeg begonnen zijn met werken in het bedrijf. Anderen geven aan dat het vroeg beginnen gevolgen had voor de borstvoeding. Bij vier vrouwen was het werk er de oorzaak van dat ze binnen zes weken over moesten gaan op flesvoeding. Bij zes anderen gebeurde dat in een later stadium. Meestal wordt aangegeven dat de voornaamste reden is om te stoppen, dat men de rust niet kan vinden om borstvoeding te geven. Op een bedrijf met verkoop aan huis:

- "Je kunt niet zelf aangeven hoe je het doet. Je bent net bezig met de borstvoeding en dan komen er klanten en moet je eerst die helpen."

Ook wordt gezegd dat je er te slap van wordt, of dat de melk vanzelf ophoudt omdat je hard werkt. Slechts een enkeling kiest, bij een keuze tussen werk en borstvoeding voor de borstvoeding.

- "De borstvoeding heeft ontstellend veel energie gekost, ook al omdat ik een tweeling heb. Ik merkte dat als ik meer deed dat ik minder melk had. Ik heb gekozen voor borstvoeding, dat is een bewuste keuze, en dat houdt in dat ik (nog) niet op de boerderij kan werken. Dat kon natuurlijk ook dankzij de hulp die ik had (bedrijfsverzorging en gezinshulp)."

Door een aantal vrouwen wordt als probleem aangegeven in de eerste weken na de bevalling, dat ze zo vaak alleen zijn met het kind. Omdat hun man werk in het bedrijf overneemt, is hij nog meer uren dan normaal met het bedrijf bezig. Dat betekent dat veel mannen in die eerste weken het kind bijna niet zien. Zoals eerder gezegd legt deze situatie op de vrouwen ook een grote druk om snel weer met werken te beginnen.

4.4 Samenvattende conclusies

Uit de mondelinge enquête blijkt dat bij vrouwen die (normaal gesproken) 20 uur of meer meewerken alleen zwangerschapsverlof wordt opgenomen als er complicaties zijn, of als er geen werk in het bedrijf meer is vanwege het seizoen.

Welke belemmeringen zijn er om verlof op te nemen? De algemene opinie, bij de vrouwen en bij hun omgeving, is dat je bij een zwangerschap zonder complicaties door kunt werken tot aan de bevalling. Door veel vrouwen wordt zwangerschapsverlof opgevat als een soort luxe, het betekent tijd vrij maken voor je zelf, en dat is men niet gewend. Dit geldt met name voor vrouwen in het oosten en zuiden van het land. In het westen, en in het noorden van het land, vindt men in het algemeen zwangerschapsverlof wat meer een recht dat je eigenlijk zou moeten hebben, en had men ook veelal graag meer dagen rust gehad voor de bevalling. De belemmeringen voor deze vrouwen, die graag meer dagen rust hadden gehad, en het niet konden nemen, zijn vooral van financiële aard.

De meest belangrijke belemmering om verlof op te nemen is gelegen in het gegeven dat in de meeste bedrijven bij een verlof de man het werk over zou nemen. Dit betekent een zware druk op de vrouw om door te gaan tot aan de dag van de bevalling. De reden dat de man een deel van het werk, of al het werk overneemt als het nodig is, is vooral financieel: men heeft het geld niet, of men heeft het geld er niet voor over, om een vervanger te betalen.

Er zijn minder belemmeringen om bevallingsverlof op te nemen dan om zwangerschapsverlof op te nemen. Zowel door de vrouwen zelf als door hun omgeving wordt een zekere mate van bevallingsverlof noodzakelijk geacht om weer op krachten te komen. Bovendien wordt de tijd gevuld met werk, namelijk met de verzorging

van het kind, er is geen sprake van "stilzitten". Wel nemen een aantal vrouwen een te kort bevallingsverlof, zodat zij later een flinke terugslag krijgen. Soms zijn het duidelijk bedrijfsfactoren die maken dat de vrouw (te) vroeg in het bedrijf begint. Soms ook speelt een rol dat de vrouwen weer graag met het werk in het bedrijf beginnen.

Als probleem wordt door boerinnen en tuindersvrouwen aangegeven, dat ze te weinig rust hebben tijdens de zwangerschap. Ook is voor sommigen het werk erg zwaar, vooral in combinatie met de huishouding. Als probleem in de eerste weken na de bevalling wordt aangegeven, naast de terugslag die soms optreedt, dat zij hun man weinig zien, omdat hij het werk in het bedrijf overneemt. Sommigen moeten in verband met het werk vroegtijdig van borstvoeding overstappen op flesvoeding.

5. Verlofregeling voor meewerkende echtgenotes in de agrarische sector

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de kosten die een regeling met zich mee zou brengen. Daarna komen achtereenvolgens de meningen van de respondentes van de schriftelijke enquête en, meer uitgebreid, van de mondelinge enquête aan bod.

5.2 Kosten van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling

Wat zijn de kosten van een regeling? De kosten zijn uiteraard afhankelijk van de vorm waarin de regeling uiteindelijk uitgewerkt wordt. Twee opties worden hierbij besproken, die van een financiële tegemoetkoming voor inkomensderving, en die voor vervanging.

Gemiddeld werken meewerkende vrouwen in de landbouw tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap 17,6 uur per week, 14,7 uur in het bedrijf en 2,9 uur voor het bedrijf. Uitgaande van een uurloon van f 27 per uur ¹⁾, en een uitkering gedurende 12 weken wordt de financiële tegemoetkoming gemiddeld per vrouw per bevalling f 5.702,- ($12 \times 17,6 \times 27$).

Zou er een tegemoetkoming gegeven worden om vervanging te kunnen bekostigen via de bedrijfsverzorgingsdienst, dan kan met een lagere tegemoetkoming volstaan worden. Immers, de tarieven bij gereduceerd tarief zijn ongeveer f 12 per uur, dus f 2.534,- gemiddeld, per vrouw, per bevalling ($12 \times 17,6 \times 12$). Daarbij komen nog de kosten van een lidmaatschap. Deze zijn afhankelijk van het wel of niet lid zijn van de man. Uitgaande van een lidmaatschap van de man zou een bedrag van ongeveer f 3.000,- voldoende zijn om volledige vervanging via de bedrijfsverzorgingsdienst te bekostigen.

Het gemiddelde van 17,6 uur dat vrouwen meewerken tijdens de eerste zes maanden van de zwangerschap is gebaseerd op het aantal dat de vrouwen bij de enquête hebben opgegeven. Zou de tegemoetkoming gegeven worden afhankelijk van het aantal uren dat men meewerkt, dan mag aangenomen worden dat het aantal uren dat opgegeven wordt, hoger zal zijn dan nu is opgegeven tijdens de enquête. Een eigen bijdrage, afhankelijk van het aantal uren, kan dit probleem ondervangen.

1) Dit uurloon is afgeleid van het CAO-loon van een vaste medewerker (functieklassse IV). In de berekening zijn voorts betrokken: een aantal weekend-uren, vakantietoeslag, en sociale lasten.

Hoeveel meewerkende vrouwen zouden per jaar in aanmerking komen voor de financiële tegemoetkoming? Op basis van de onderzoeksgegevens kan een redelijke schatting gemaakt worden. De steekproef van 1488 is een steekproef van 12% van de totale populatie van meewerkende echtgenotes in bedrijven met een eenhoofdige leiding. Van de 795 verwerkbare schriftelijke enquêtes bleken 247 vrouwen zwanger te zijn of een kind te hebben tot één jaar, een totaal van 31%. We weten niet hoeveel vrouwen, die de vragenlijst niet hebben ingestuurd, zwanger zijn of een kind hebben tot één jaar. Het percentage zal een stuk lager zijn dan 31% (zie paragraaf 2.3). Stel dat 15% van de 693 overige meewerkende vrouwen uit de steekproef zwanger zijn of een kind hebben tot één jaar, (104 vrouwen), dan geldt dat voor ongeveer 351 van de 1488 vrouwen. De periode van zwangerschap en een kind tot één jaar bestaat één jaar en negen maanden (1,75 jaar). Om het aantal meewerkende vrouwen per jaar, dat in aanmerking komt voor een regeling te berekenen, moet dus gedeeld worden door 1,75. Van de totale populatie van meewerkende vrouwen op bedrijven met een eenhoofdige leiding zouden dan per jaar 1671 vrouwen in aanmerking komen voor een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling ($100/12 \times 1/1,75 \times 351$).

Ongeveer 14% van het totaal aantal agrarische bedrijven (persoonlijke ondernemingen) heeft een meerhoofdige leiding. Op deze bedrijven met meerhoofdige leiding zijn percentueel ongeveer evenveel meewerkende echtgenotes aanwezig als op de bedrijven met eenhoofdige leiding. Aannemend dat het aantal meewerkende echtgenotes dat zwanger is of pas bevallen naar verhouding ook even groot is, zijn er op de bedrijven met meerhoofdige leiding ongeveer 277 meewerkende vrouwen die in aanmerking komen voor de regeling ($0,14 \times 0,015 \times 132013$).

Aangevuld met de meewerkende vrouwen op bedrijven met een meerhoofdige leiding zal het totaal aantal meewerkende vrouwen dat in aanmerking komt voor de regeling ongeveer 1950 per jaar zijn. Bij een tegemoetkoming van f 5.702,- per vrouw zouden de kosten van een regeling voor de agrarische sector jaarlijks ruim elf miljoen gulden bedragen. Bij een tegemoetkoming van f 3.000,- zou het benodigde bedrag minder dan zes miljoen gulden zijn. Een eigen bijdrage zou het benodigde bedrag nog verder doen vermindern.

Opgemerkt wordt dat de vrouwelijke bedrijfshoofden in de agrarische sector niet meegeteld zijn bij deze berekening. Er zijn echter waarschijnlijk zeer weinig vrouwelijke ondernemers in de agrarische sector die in aanmerking komen voor de regeling. Wel kan het aantal meewerkende echtgenotes dat in aanmerking komt voor de regeling flink uitstijgen boven het eerder genoemde aantal, als echtgenotes van boeren en tuinders die niet als meewerkend bij de landbouwteeling staan opgegeven, zich wel als zodanig voor de regeling aanmelden.

5.3 Mening van de respondentes van de schriftelijke enquête

Aan alle respondentes van de schriftelijke enquête is hun mening gevraagd over een zwangerschapsverlofregeling (tabel 5.1).

Tabel 5.1 Aantal en percentage vrouwen voor of tegen een zwangerschapsverlofregeling

Mening over een regeling	%	Aantal
- voor een regeling	69.0	350
- tegen een regeling	13.0	67
- weet niet	18.0	92
Totaal	100.0	509 a)

a) Uitgezonderd die vrouwen die geen antwoord gaven.

Een ruime meerderheid (bijna 70%) van de vrouwen met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar vindt dat er voor meewerkende echtgenotes iets geregeld zou moeten worden, waardoor zij in staat gesteld worden een periode van verlof te nemen voor en na de bevalling. Naast een aantal vrouwen dat geen antwoord op de vraag wist zei ongeveer 13% tegen een dergelijke regeling te zijn. Als reden gaven de meesten van deze vrouwen op dat ze genoeg hulp hadden gehad of dat een dergelijke regeling veel te duur zou worden.

Door de voorstanders van een regeling werd als belangrijkste reden genoemd dat het werk te zwaar en te vermoeiend was en teveel tijd kostte tijdens de zwangerschap en in de periode na de bevalling. Tweede meestgenoemde reden was dat de boerinnen vonden dat ze net zoveel recht op een regeling hadden als vrouwen in loondienst. Ook werd gezegd dat een regeling nodig is om de man (en de vrouw) te ontlasten. Daarnaast kwamen nog verschillende combinaties van redenen voor.

Hoe zou volgens de vrouwen die voorstander zijn van een regeling, zo'n regeling eruit moeten zien? Meest genoemd werd een zelfde regeling als van vrouwen in loondienst of een regeling via de bedrijfsverzorgingsdienst waarbij de vrouw kan worden vervangen door een bedrijfsverzorger of een agrarische hulp. Een aantal vrouwen noemde een financiële tegemoetkoming al dan niet in combinatie met een vervanger.

5.4 Wensen ten aanzien van een regeling

5.4.1 Mening van de respondentes van de mondelinge enquête

32 van de 50 respondentes van de mondelinge enquête vinden dat er voor meewerkende echtgenotes iets geregeld zou moeten wor-

den zodat zij in staat gesteld worden een periode van verlof te nemen voor en na de bevalling. Dit is een wat kleiner deel dan van de totale groep van de schriftelijke enquête (64% tegen 69%). 10 van de 50 vrouwen zijn tegen en de rest (8 vrouwen) ziet voor- en nadelen of weet het niet.

Sommige voorstanders van een regeling voegen voorwaarden toe, waaronder zij voor een regeling zijn, bijvoorbeeld dat het afhangt van de kosten, of dat het hen betreft alleen nodig is voor de periode na de bevalling. Anderen voegen toe dat het mooi zou zijn, maar dat het hen wel moeilijk te regelen lijkt. Ook de tegenstanders zijn niet altijd volledig tegen. De angst voor misbruik van de regeling bij hen is erg groot, maar sommige tegenstanders zeggen wel dat het mooi zou zijn als je verlof zou kunnen nemen.

- "Nee, ik heb het niet nodig, een verlof... Toch is er de kans dat je te ver gaat, dat je over je grenzen gaat. Dit recht, het recht op verlof, zou je eigenlijk moeten hebben."

De behoefte aan zwangerschaps- en bevallingsverlof is tot nu toe vooral afgeleid uit de al of niet geuite behoefte aan meer dagen rust van het bedrijfswerk in de laatste periode van de zwangerschap en de eerste periode na de bevalling. Ook de mening over een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling kan echter aanwijzingen geven, of meewerkende echtgenotes behoefte hebben aan een zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dat een groot deel van de meewerkende vrouwen vindt dat er wat geregeld moet worden wijst op een duidelijke behoefte. Sommige vrouwen, die niet meer rust nodig hadden gehad tijdens de zwangerschap en na de bevalling, zijn wel voor een regeling. Het was niet echt "nodig" ("noodzakelijk") geweest, maar zou wel de druk om door te gaan verminderd hebben. Anderen zouden graag een regeling hebben om hun man te ontlasten, met name in de periode na de bevalling. Er zijn ook vrouwen, die het voor henzelf niet nodig vinden, maar voor andere meewerkende vrouwen, die meer uren per week werken, wel.

Of men voor of tegen een regeling is houdt ook verband met de algemene houding tegenover regelingen voor zelfstandigen. Bijna de helft van de 50 respondentes is het eens met de stelling, dat je als zelfstandige je eigen zaken moet oplossen, ook voor zwangerschap en bevalling. Dit zijn in het algemeen de tegenstanders van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling en een deel van de vrouwen die "weet niet" geantwoord hebben. Ook vinden deze vrouwen vaak dat je het in het algemeen als zelfstandige zonder overheidsregelingen moet kunnen stellen.

De meeste voorstanders van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling zijn het er niet mee eens, dat je als zelfstandige volledig je eigen zaken moet oplossen, zeker niet ten aanzien van zwangerschap en bevalling. Ook zeggen zij dat het onmogelijk is

om het als zelfstandige zonder overheidsregelingen te stellen. Zo werd door vrouwen op melkveebedrijven bijvoorbeeld gewezen op de garantieprijs. Vaak voegen ze er aan toe, dat er voor niet-zelfstandigen al zo veel wordt gedaan op het gebied van sociale uitkeringen en dat de overheid voor zelfstandigen ook wel eens wat mag doen.

Maar enkele vrouwen zeggen dat ze zeker niet van de regeling gebruik zouden maken, als die er zou komen. De meeste vrouwen (30 van de 50 vrouwen) zouden er bij een volgende zwangerschap gebruik van maken, en een deel (15 van de 50), waaronder veel tegenstanders van de regeling, laat het afhangen van hoe de regeling uitpakt. Is die gunstig in hun situatie, dan maken ze er gebruik van.

Vrijwel iedereen vindt dat je zelf moet kunnen uitmaken tot wanneer je doorwerkt en niet gebonden moet zijn aan een regeling. Er wordt bovendien op gewezen, dat de hoeveelheid werk in veel bedrijven afhankelijk is van het seizoen, hetgeen eveneens voor een flexibele regeling pleit.

5.4.2 Financiële tegemoetkoming of vervanging

Bij de keuze tussen een financiële tegemoetkoming en bedrijfsvervanging wordt door ruim een derde deel van de respondentes (18 van de 50) de voorkeur gegeven aan bedrijfsvervanging. Vaak wordt hierbij de bedrijfsverzorgingsdienst met name genoemd. Eveneens een derde deel (17 van de 50) geeft de voorkeur aan een financiële tegemoetkoming. Een zesde deel van de vrouwen (8 van de 50) kan geen keuze maken tussen een tegemoetkoming of vervanging, omdat zij voor een combinatie van de twee zijn. Zij zijn wel voor een financiële tegemoetkoming, maar die moet gebruikt worden voor bedrijfsvervanging. Controle op het gebruik van de tegemoetkoming achten vrijwel alle voorstanders van een tegemoetkoming noodzakelijk.

- "Ik ben bang dat de mannen de vergoeding in eigen zak steken en dat de vrouwen toch blijven meewerken."

Over de vraag of de voorkeur gegeven wordt aan bedrijfsvervanging, vervanging thuis of een combinatie, zijn de meningen verdeeld. Ongeveer de helft van de respondentes (24 van de 50) zou een combinatie van bedrijfsvervanging en vervanging thuis erg prettig vinden. Zij wijzen er veelal op dat de taak van de boerin een combinatie is van werk in het bedrijf en huishoudelijk werk en dat de twee moeilijk te scheiden zijn. Een agrarische hulp van de bedrijfsverzorgingsdienst, die ook kan invallen in het bedrijf zien zij als ideaal.

Een derde deel (16 van de 50) geeft de voorkeur aan vervanging in het bedrijf. Zij zijn vaak tegen hulp in het huishouden omdat zij dat als een vorm van misbruik van de regeling zien. Dan zouden huisvrouwen ook recht hebben op vervanging, en dat is niet de bedoeling. Bovendien hebben sommigen niet graag vervanging thuis, omdat zij dat zien als een inbreuk van hun privacy. Opge-

merkt wordt, dat het met een bedrijf aan huis toch al zo moeilijk is, om je als gezin terug te trekken. Vervanging thuis maakt dat nog moeilijker.

Een klein deel (8 van de 50) geeft de voorkeur aan vervanging in huis. Als er een agra-hulp zou komen, dan zou die ook vooral ingezet worden voor het huishouden. Ongeveer de helft van de vijftig vrouwen zegt dat als hun taken in het huishouden gedeeltelijk overgenomen konden worden dat zij dan langer in het bedrijf konden blijven werken. Sommigen voegen toe, dat het wel zou kunnen, maar dat ze het niet zouden willen, want ze willen geen vreemden in hun huis.

5.4.3 Vrijwillige of verplichte regeling

De helft van de vrouwen (26 van de 50) geeft de voorkeur aan een vrijwillige regeling boven een verplichte regeling. Veel van de voorstanders van een vrijwillige regeling geven aan dat het via de bedrijfsverzorging zou kunnen. Maar dan graag wel wat goedkoper dan nu, anders doen ze het niet. Ook wijzen enkelen op een voorziening als de kraamhulp, met een eigen bijdrage, maar wel voor een groot deel door de verzekering betaald. De meeste tegenstanders van een verlofregeling zijn bij een keuze tussen vrijwillig en verplicht voor een vrijwillige regeling. Zij hebben dan zelf de mogelijkheid er geen gebruik van te maken als het voor hen ongunstig is.

Twee vijfde deel van de vrouwen (20 van de 50) zijn voor een verplichte verzekering. Men heeft het dan vooral over het betalen van premie. De meeste vrouwen zijn bang dat als de regeling niet verplicht wordt, de regeling te duur wordt. Of men van de regeling gebruik wil maken, dat moet men zelf weten. "Je kunt niet iemand verplichten om vervanging te nemen".

De keuze tussen een verplichte of vrijwillige verzekering wordt ook beïnvloed door de algemene houding en politieke voorkeur ten opzichte van verplichte regelingen. Sommige vrouwen hadden tijdens de gesprekken duidelijk moeite met de keuze. Enerzijds is voor hen de vrijheid van handelen als zelfstandige erg belangrijk. Anderzijds waren ze ook voor een regeling, maar hadden ze er moeite mee alle consequenties te overzien.

Opgemerkt wordt dat meningen niet altijd hetzelfde hoeven te blijven, maar veranderlijk zijn. De respondentes van de mondelinge enquête zeiden veelal, dat ze pas op het moment dat ze de schriftelijke enquête binnenkregen, over een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling waren gaan nadenken. In de periode tussen de schriftelijke en de mondelinge enquête hadden ze er met anderen over gepraat en was hun mening verdiept. Soms waren er verschillen tussen hun mening tijdens de schriftelijke enquête en tijdens de mondelinge enquête. Men was dan inmiddels van gedachte veranderd.

5.5 Samenvattende conclusies

Kort samengevat zullen de kosten van een regeling voor de agrarische sector, zonder eigen bijdrage, vermoedelijk jaarlijks rond de tien miljoen gulden bedragen.

Een ruime meerderheid (bijna 70%) van de jonge meewerkende echtgenotes in de agrarische sector, vindt dat er iets geregeld zou moeten worden, zodat zij in staat gesteld worden verlof te nemen voor en na de bevalling. Als belangrijkste redenen noemen de voorstanders dat het werk te zwaar en te vermoeiend is om door te werken en dat ze vinden net zo veel recht te hebben op een regeling als vrouwen in loondienst. De tegenstanders van een regeling zijn vaak in het algemeen tegen overheidsregelingen en zijn bezorgd over de kosten die een regeling met zich mee zou brengen. Vrijwel alle vrouwen, voor- en tegenstanders, zullen van de regeling gebruik maken als die in hun situatie gunstig is.

Ongeveer evenveel vrouwen hebben een voorkeur voor een financiële tegemoetkoming als voor bedrijfsvervanging. Bij bedrijfsvervanging denkt men veelal aan de bedrijfsverzorgingsdienst.

6. Conclusies en slotbeschouwing

Het doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de behoefte en mogelijkheden om verlof te nemen en de problemen bij het (niet) opnemen van verlof. Ook is onderzocht welke behoefte er is op het gebied van specifieke voorzieningen en regelingen voor zelfstandige en meewerkende vrouwen. In dit laatste hoofdstuk worden aan de hand van de doelstelling conclusies getrokken uit de resultaten van het onderzoek.

Behoefte aan verlof

De wensen ten aanzien van verlof tijdens de zwangerschap en na de bevalling zijn verschillend. Tijdens de zwangerschap is er in het algemeen wel de wens om het rustiger aan te doen, maar dat hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat men zich volledig terugtrekt uit het bedrijf. Niettemin vond ongeveer de helft van de vrouwen zonder medische complicaties de huidige rust(periode) onvoldoende. De lichamelijke gesteldheid van vrouwen is van doorslaggevend belang bij het wel of niet opnemen van zwangerschap-verlof. Er wordt vaak alleen maar verlof genomen als er sprake is van medische complicaties.

Na de bevalling is niet alleen de wens, maar ook de medische noodzaak tot verlof zó groot, dat er altijd wel een periode van verlof opgenomen wordt. Deze periode is vaak erg kort, waardoor het gevaar van een geestelijke of lichamelijke terugslag bestaat. Bovendien zijn er soms problemen met de borstvoeding.

Tijdens de zwangerschap en na de bevalling nemen meewerkende vrouwen, omdat er geen vergoeding mogelijk is, niet zo snel verlof. Ze gaan langer door met werken dan werkneemsters, en beginnen weer vroeger met het werk. Meewerkende vrouwen hebben, in tegenstelling tot werkneemsters, de mogelijkheid uren te minderen en taken aan te passen. Ze hebben veel minder te maken met reizen, omdat het bedrijf veelal aan huis gelegen is. Maar daardoor kunnen ze moeilijker rust nemen dan werkneemsters: ze worden continu met het bedrijf geconfronteerd en kunnen makkelijk inspringen als het druk is. Omdat er geen verlofregeling is voor meewerkende vrouwen is de situatie moeilijk te vergelijken met werkneemsters. Immers, misschien zouden veel werkneemsters ook langer doorgaan, als het verlof niet betaald werd.

Problemen bij het (niet) opnemen van verlof

Er zijn uit het onderzoek een aantal problemen en knelpunten naar voren gekomen. Bij een deel van de vrouwen, die veel uren werken in het bedrijf en die een langere verlofperiode tijdens zwangerschap en bevalling wensen dan nu genomen wordt, is er

sprake van een opeenhoping van problemen. Door gebrek aan voorzieningen of door te dure voorzieningen kan deze "probleemgroep" zich niet veroorloven langer verlof te nemen. Met name bij pas gestarte bedrijven, of financieel zwakke bedrijven zijn de problemen extra groot. Er bestaat de indruk dat soms geen verlof opgenomen wordt juist omdat de periode met kleine kinderen zo duur is.

Behoeftte aan een verlofregeling

Een ruime meerderheid van de vrouwen vindt dat er door de overheid iets geregeld moet worden zodat meewerkende vrouwen in staat worden gesteld verlof op te nemen. Er kan dus geconcludeerd worden dat er een duidelijke behoefte aan een regeling bestaat.

De consequenties van een specifieke regeling zijn voor de geënquêteerde vrouwen moeilijk te overzien, zodat de invulling ervan niet zo duidelijk is. De vraag is aan de orde of de regeling zou moeten voorzien in een financiële tegemoetkoming of in vervanging en of de regeling vrijwillig of verplicht zou moeten zijn. Veel boerinnen zijn voor vervanging of voor een koppeling van een tegemoetkoming met vervanging. Vaak werd de vrees geuit dat een tegemoetkoming zonder koppeling met vervanging gebruikt zou worden voor bedrijfsinvesteringen, of andere goederen.

Wat betreft een vrijwillige of verplichte regeling worden verschillende mogelijkheden besproken.

1. Vrijwillige regelingen

Via de bedrijfsverzorgingsdienst

Gezien de voorkeur van veel vrouwen voor vervanging via de bedrijfsverzorgingsdienst spreekt deze mogelijkheid op het eerste gezicht wel aan. Het is in enkele regio's mogelijk gedurende een korte periode rond de bevalling tegen gereduceerd tarief vervanging te krijgen via de dienst zonder dat aangetoond hoeft te worden dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Er wordt aan deze mogelijkheid weinig bekendheid gegeven, wellicht omdat men bang is dat er teveel gebruik van gemaakt zou worden. De kosten van deze regeling moeten momenteel door de leden betaald worden. Voor een verlofregeling via de bedrijfsverzorgingsdienst zou het mogelijk moeten zijn in alle regionale diensten rond de bevalling tegen gereduceerd tarief vervanging te krijgen. Ook is het een verbetering als het mogelijk zou zijn gedurende een langere periode gebruik te maken van het gereduceerde tarief, bijvoorbeeld eenzelfde periode als de werkneemsters (momenteel twaalf weken). Bekendheid geven aan de mogelijkheid rond de bevalling tegen gereduceerd tarief vervanging te krijgen zou waarschijnlijk het aantal vrouwelijke leden doen stijgen.

Ook wanneer er meer bekendheid gegeven wordt lijkt het lidmaatschap van bedrijfsverzorgingsdiensten een groot struikelblok

te vormen. Een lager abonnementsgeld voor nieuwe leden zou de drempel kunnen verlagen.

Voordelen: Vrouwen kunnen echt verlof opnemen of op zijn minst verlichting van hun taken krijgen, zonder dat de man een zwaardere werklast krijgt. Bovendien is bij een regeling waarbij een eigen bijdrage gevraagd wordt de kans op misbruik kleiner.

Nadelen: Zelfs bij reductie van het tarief per uur en van de kosten van het lidmaatschap zullen veel vrouwen geen gebruik maken van de dienst. Door de eigen bijdrage kost het nog steeds geld, en juist de vrouwen die het hardst verlof nodig hebben zullen door blijven werken omdat ze dit geld zo moeilijk kunnen missen. Ook is er niet in alle takken en in alle regio's een bedrijfsverzorgingsdienst.

De genoemde veranderingen kosten geld en kunnen in de huidige opzet van de bedrijfsverzorgingsdienst niet door de regionale diensten bekostigd worden. Om een regeling in het kader van de bedrijfsverzorgingsdiensten mogelijk te maken, is er geld nodig van de overheid. Een extra subsidie speciaal voor vrouwelijke leden is noodzakelijk. Het Ministerie van Landbouw heeft echter plannen om de subsidie aan de bedrijfsverzorgingsdiensten af te bouwen.

Komen de genoemde veranderingen er niet, of verslechtert de situatie, dan blijft de bedrijfsverzorgingsdienst een oplossing voor enkelen.

Via een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering

Het is momenteel alleen mogelijk ziekte als gevolg van zwangerschap en bevalling te verzekeren als onderdeel van een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een uitbreiding van de arbeidsongeschiktheidsverzekering, zodat ook de mogelijkheid bestaat om een verlof te verzekeren zou een oplossing kunnen bieden.

Voordelen: Dit zou theoretisch voor alle vrouwen een mogelijkheid bieden en tegemoet komen aan de wens van een deel van de vrouwen voor een vrijwillige regeling.

Nadelen: Er doet zich het probleem van risicoselectie voor: iemand die van plan is zwanger te worden kan zich daarvoor verzekeren. Verzekeringsmaatschappijen zijn daarom niet snel geneigd om verlof op te nemen in het verzekeringspakket. Om zich tegen het probleem van risicoselectie in te dekken zullen zij het alleen opnemen onder voorwaarde dat vrouwen al een lange periode periode premie betaald hebben en de premies voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zullen nog hoger worden. Nu al zijn de premies zo hoog, dat slechts weinig boerinnen een dergelijke verzekering hebben afgesloten.

Via de vrijwillige ziekengeldverzekering

In het wetsvoorstel, dat ter advisering bij de Raad van Staten ligt, is voorgesteld dat vrijwillig verzekerde vrouwen bij de

bedrijfsverenigingen niet langer uitgesloten worden van ziekengeld aanspraken in verband met zwangerschap en bevalling. Als dit wetsvoorstel wordt aangenomen kan de vrouw, die bij de bedrijfsvereniging een vrijwillige ziekengeldverzekering heeft afgesloten, evenals de voor de Ziektewet verplicht verzekerde vrouw, bij zwangerschap en bevalling aanspraak maken op een uitkering. De premie voor de vrijwillige ziekengeldverzekering zal in het algemeen gelijk zijn aan die voor de verplichte ziekengeldverzekering, maar kan óók afhankelijk zijn van het beroep dat wordt uitgeoefend en van de leeftijd. Daar de vrijwillige ziekengeldverzekering twee vormen kent hangt het van de verzekeringsvorm af of wel of geen risicoselectie in de vorm van een medische keuring zal worden toegepast. De voor- en nadelen van deze voorgenen verruiming van de vrijwillige ziekengeldverzekering zijn nog niet goed te overzien.

Samenvattend hebben de vrijwillige regelingen de volgende voordelen en nadelen gemeen:

Voordelen: Bij de helft van de vrouwen is een voorkeur merkbaar voor een vrijwillige regeling. De voorkeur is vooral ingegeven door algemene opvattingen over zelfstandig ondernemerschap, een afkeer van verplichte overheidsregelingen, en angst voor misbruik. Opgemerkt moet hierbij worden dat veel vrouwen de consequenties van vrijwillige regelingen, zoals een hoge premie, niet konden overzien.

Een voordeel van vrijwillige regelingen is daarnaast dat ze relatief minder fraudegevoelig zijn.

Nadelen: In de praktijk zullen vanwege de kosten weinig meewerkende vrouwen gebruik maken van een vrijwillige regeling. Juist degenen waar de problemen het grootst zijn, en die een verlof het hardst nodig hebben, zullen er geen gebruik van maken.

2. Verplichte regelingen

De verplichte regelingen, zoals een afzonderlijke volksverzekering, een regeling in het kader van de AAW of een wettelijke uitkering uit de algemene middelen hebben de volgende voor- en nadelen gemeen:

Voordelen: Er is geen probleem van risicoselectie, omdat iedereen verplicht is mee te betalen en deel te nemen aan de regeling. De probleemgroep, die veel uren werkt en geen financiële middelen heeft om vervanging aan te trekken, kan met behulp van de tegemoetkoming dat wel doen. Dit soort regeling komt ook tegemoet aan het rechtvaardigheidsgevoel van de meewerkende vrouwen dat zij recht hebben op een soortgelijke verlofregeling als de werkneemsters.

Nadelen: Bij een tegemoetkoming zonder controle op het gebruik ervan, zal de tegemoetkoming vaak niet gebruikt worden om verlof te nemen. Soms zal het geld gebruikt worden voor bedrijfsinvesteringen, soms ook voor spullen voor de baby. Juist vrouwen uit de probleemgroep werken waarschijnlijk door.

Bij tegemoetkomingen zou ook een groot probleem zijn welke vrouwen als meewerkend aangemerkt kunnen worden. Het aantal uren dat een echtgenote meewerkt in of voor het bedrijf van haar man varieert immers van 0 tot meer dan 70 uur, en is moeilijk te controleren. Een mogelijke oplossing is dat men het geld pas krijgt als men kan aantonen dat er vervanging aangetrokken is. Het voordeel hiervan is dat de vrouwen ook werkelijk in hun werk ontlast worden en dat de het risico, dat een uitkering niet overeenkomstig de bedoeling gebruikt wordt, zal verminderen.

Eventueel zou de tegemoetkoming ook via belastingaftrek gegeven kunnen worden, een aanvulling op de meewerkaftrek, waarbij aangetoond moet worden dat er daadwerkelijk vervanging is geweest. Een nadeel hiervan is dat een nieuwe aftrek ingaat tegen de vereenvoudigingsplannen van Oort, en dat het juist voor de probleemgroep geen oplossing biedt omdat zij weinig winst maken.

Samenvattend

Uit de behoefte aan een verlofregeling kan geconcludeerd worden dat er een regeling van overheidswege moet komen. Welke vorm een regeling aan moet nemen en hoe deze gefinancierd moet worden is echter minder duidelijk. Aan alle mogelijke vormen van een regeling zitten voor- en nadelen. Het cruciale punt is hoe groot men het belang acht iets te doen aan de knellende situatie van een deel van de meewerkende vrouwen.

Uit een vergelijking met de werkneemsters kan men afleiden dat de omvang van deze "probleemgroep" nauwelijks ter zake doet. Slechts een, overigens toenemend, deel van de werkneemsters combineert na de bevalling moederschap met arbeidsmarktdeelname. Toch wordt een verlofregeling voor hen als zeer verantwoord gezien. Bescherming van het moederschap en stimulering van het actief blijven van vrouwen op de arbeidsmarkt na de geboorte van kinderen gelden hier als argumenten. Dezelfde argumenten gaan op voor meewerkende vrouwen en ook hier is een verlofregeling dus zeer verantwoord.

Tenslotte nog een opmerking: veel vrouwen lieten bij de schriftelijke reacties en bij de gevoerde gesprekken nadrukkelijk blijken, dat een onderzoek naar een verlofregeling verwachtingen schept. Het zou hun vertrouwen in de overheid schaden als het onderzoek niet zou uitmonden in beleid.

Literatuur

Amstel, R.J.van, D.E.Lenshoek en H.J.Kruidenier
Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid
Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Bloemhoff, A. en E.Wolf
Arbeid en gezondheid van vrouwen in de agrarische sector
Voorburg, DGA van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989

Blom, U.Ph. en J.M. van den Hoek
De tijdsbesteding van boerinnen en tuindersvrouwen
Den Haag, LEI, 1988

Blom, U.Ph., C.J.M.Spierings, en G.M.J.Loeffen
Boerinnen en landinrichting
Den Haag, LEI, 1986

Broekmans, J.F. en J.J.L.Pieters
"Oriënterend onderzoek naar de incidentie van miskramen, aangeboren afwijkingen, en doodgeboorten in het Westland"
Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 61(1983)17, pp 573-576

Bronkhorst, W. en L.Rijsdijk
Hoe bevalt het bevallen u, boerin? Over zwangerschapshulp bij boerinnen
Wageningen, Boerengroep, 1984

Commissie Meewerkende Vrouw in het Eigen Bedrijf
Loon naar Werken
Den Haag, 1986

Confederation nationale des syndicats de travailleurs paysans
Maternite en agriculture; le droit au repos pour toutes les femmes qui travaillent
Paris, 1985

Dongen, P.W.J. van
"Veranderingen bij de vrouw in de zwangerschap en de invloed op de belastbaarheid"
Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62(1984)4, pp 147-150

Erkkola, R.
"The Physical Work Capacity of the Expectant Mother and its Effect on Pregnancy, Labor and the Newborn"
Int J Gynaecol Obstet 14(1976), pp 153-159

LITERATUUR (1e vervolg)

FNV-Vrouwenssecretariaat

Arbeid tot en met zwangerschap en zorg
Amsterdam, 1987

Jaarverslagen van de Bedrijfsverzorgingsdiensten

Johnson, F.W.A. et al

"Abortion due to infection with Chlamydia psittaci in a sheep
farmer's wife"

British Medical Journal 290(1985), pp 592-594

Kloosterman, G.J.

"Psycho-sociale aspecten van de zwangere werkneemster"

Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62(1984)4, pp 150-152

Kolk, J.J.

"Chemische stoffen en ons nageslacht"

Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62(1984)4, pp 152-160

Lenshoek, D.E. et al

Werken en zwangerschap een zware bevalling?

Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Loeffen, G.M.J.

Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland

Den Haag, LEI, 1984

Maddala, G.S.

Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics
Cambridge enz., 1983

Meijer, J.N., R.M. Braaksma, en F.W. van Uxem

De meewerkende echtgenote in het midden- en kleinbedrijf
Zoetermeer, EIM, 1984

Roan, C.C. et al

"Spontaneous Abortions, Stillbirths, and Birth Defects in
Families of Agricultural Pilots"

Archives of Environmental Health 39(1984)1, pp 56-60

Slappendel, C., m.m.v. T.M.J. Renoir

Ergonomische aspecten van vrouwenarbeid

Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1983

LITERATUUR (2e vervolg)

Slob, E.E. et al

Zwangerschap en arbeidsbelasting

Voorburg, DGA van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Snijders, C.J., G.N.Snijder en H.T.E.Hoedt

"Biomechanische modellen in het bestek van rugklachten tijdens de zwangerschap"

Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62(1984)4, pp 141-147

Stewart, A.

"A Note on the Obstetric Effects of Work during Pregnancy"

British Journal prev.Med. (1955)9, pp 159-161

Stijkel, A., m.m.v. R.L.Zielhuis et al

Risico's van chemische stoffen voor vrouwen in het beroep;
literatuurstudie

Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1983

Theil, H.

Principles of Econometrics

Amsterdam, 1979

Verberk, M.M.

"Opvattingen over risico's voor de voortplanting bij vrouwen en mannen in chemische laboratoria"

Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 60(1982)18, pp 486-489

"Women Farmworkers face Pregnancy Risks from lack of Job Sanitation, Report says"

Occupational Safety and Health Reporter, 1986, p 849

Zeuthen Heudam, L.

"Spontaneous abortions among dental assistents, factory workers, painters, and gardening workers: a follow up study"

Journal of Epidemiology and Community Health 38(1984), pp 149-155

Zielhuis, R.L.

"Risico's van chemische stoffen voor vrouwen in het beroep"

Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62(1984)4, pp 132-135

Bijlagen

Bijlage 1 Begrippenlijst

- Boerin

Een vrouw die gehuwd is met een boer of tuinder of duurzaam samenwoont met een boer of tuinder.

- Werk in het bedrijf

Werk in de bedrijfsgebouwen en op het land.

- Werk voor het bedrijf

Werk dat ten behoeve van het bedrijf verricht wordt en zich vooral in de woning afspeelt.

- Werk op het bedrijf

Werk in het bedrijf + Werk voor het bedrijf.

- Standaardbedrijfsseenheden (sbe)

Een standaardbedrijfsseenheid is een eenheid waarin de omvang van een agrarisch bedrijf wordt uitgedrukt. Een sbe komt overeen met een bepaald bedrag aan toegerekende factorkosten in een basisperiode bij een doelmatige bedrijfsvoering en onder normale omstandigheden. Enkele voorbeelden: 1 hectare wintertarwe = 2,5 sbe; 1 hectare suikerbieten = 6,8 sbe; 1 melkkoe = 2,5 sbe; 1 fokzeug = 0,95 sbe; 1 hectare fresia's onder glas = 480 sbe.

- Beroepsgroepen

Agrarische bedrijven worden ingedeeld in hoofdberoepsbedrijven en nevenberoepsbedrijven. Een bedrijf is een hoofdberoepsbedrijf indien het bedrijfshoofd meer dan de helft van de tijd besteedt aan het bedrijf. Bij een nevenberoepsbedrijf besteedt het bedrijfshoofd minder dan de helft van de arbeidstijd aan het eigen bedrijf.

- Zwangerschapsverlof/Bevallingsverlof

Algemene definitie: het in een bepaalde periode rond de bevalling weinig of geen uren meewerken op het bedrijf.

In paragraaf 3.2.3 is voor de analyse een nauwkeuriger definitie gehanteerd.

**Bijlage 2 Verschillen tussen de groep vrouwen die wel en die geen toestemming
gegeven hebben voor de mondelinge enquête**

**Tabel B2.1 Vrouwen, die zwanger zijn of een kind hebben tot een jaar met
toestemming voor de mondelinge enquête (groep 1) en zonder toe-
stemming (groep 2) naar een aantal kenmerken (in percentages)**

	Groep 1	Groep 2
leeftijd boerin		
tot 25 jaar	5,3	4,5
25-30 jaar	43,0	41,4
30-35 jaar	42,1	42,9
35 jaar of ouder	9,7	11,3
totaal	100,0 (114)	100,0 (133)
bedrijfs grootte		
tot 120 sbe	18,4	18,8
120-240 sbe	44,7	41,4
240-360 sbe	24,6	29,3
360 sbe en meer	12,3	10,5
totaal	100,0 (114)	100,0 (133)
wel of niet meewerken in het bedrijf in 1987		
wel	93,9	85,7
niet	6,1	14,3
totaal	100,0 (114)	100,0 (133)
wel of geen betaalde baan in 1987		
wel	20,4	11,5
niet	79,6	88,5
totaal	100,0 (113)	100,0 (131)
wel of geen medische complicaties		
wel	21,9	16,5
geen	78,1	83,5
totaal	100,0 (105)	100,0 (121)
mening over zwangerschapsverlofregeling		
voor	73,7	67,9
tegen	11,4	13,7
weet niet	14,9	18,3
totaal	100,0 (114)	100,0 (131)