

Steunpunt Gelijkekansenbeleid
Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt
2006

ISBN 90-77271-23-6

Wettelijk Depot: D/2006/3680/03

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: drukkerij Peten Print



ROZE WOLK EN ZWARTE SNEEUW
Moederschapsrust bij zelfstandigen

Marjan Van Aerschot

Promotor: Prof. Dr. Bea Cantillon

Co-promotor Prof. Dr. Mieke Van Haegendoren



Inhoud

VOORWOORD	5
INLEIDING.....	7
1. THEORETISCH EN MAATSCHAPPELIJK KADER.....	9
1.1. Persoonlijkheid, gezin, werk en ruimere context	9
1.2. Multidimensioneel concept	11
1.3. Interne en externe dimensie	13
1.4. De bijzondere positie van de zelfstandige	14
1.5. Moederschapsrust voor zelfstandigen in België	14
2. METHODOLOGIE.....	19
2.1. Onderzoeksopzet	19
2.1.1 Onderzoeksvraag.....	19
2.1.2 Onderzoeksmethode	20
2.2. Selectie van respondenten	22
2.3. Kenmerken van de respondenten	23
2.4. De analyse.....	24
3. ONDERZOEKSRESULTATEN.....	25
3.1. Werk.....	26
3.1.1 Werkuren: moeilijkheden en kracht.....	26
3.1.2 Redenen om als zelfstandige te werken	29
3.2. Gezin.....	31
3.2.1 Beroep en werkuren van de partner	31
3.2.2 Aantal en leeftijd van de kinderen.....	33
3.2.3 Kinderopvang	35
3.2.4 Huishoudelijk werk.....	37
3.3. De periode van de zwangerschap	39
3.3.1 Werklast en specifieke problemen tijdens de zwangerschap	39
3.3.2 Minder gaan werken	44
3.3.3 Informatie over rechten en plichten tijdens de moederschapsrust	45
3.4. De periode van de moederschapsrust.....	47
3.4.1 De plaats van de bevalling en het gebruik van kraamhulp	47
3.4.2 Duur van de moederschapsrust.....	49
3.4.3 Duur van het vaderschapsverlof.....	52
3.4.4 Regeling van de afwezigheid	54
3.4.5 Vervangingsproblemen.....	57
3.4.6 Beroepsactiviteiten tijdens de moederschapsrust.....	61

3.4.7	Ervaring van de werklust tijdens de moederschapsrust	63
3.4.8	Inkomen en inkomensverlies tijdens de moederschapsrust	67
3.5.	De periode na de moederschapsrust	71
3.5.1	Veranderingen in werk en huishouden.....	71
3.5.2	Evaluatie van de moederschapsrust.....	72
3.6.	De mening van vrouwelijke zelfstandigen.....	75
3.6.1	De duur van de moederschapsrust bij zelfstandigen	75
3.6.2	De hoogte van de uitkering	76
3.6.3	De verklaring op eer	78
3.6.4	100 gratis dienstencheques	80
3.6.5	Een goedkope vervanger	82
3.6.6	De Vliegende Ondernemer	83
3.6.7	Een voorbeeld uit Oostenrijk.....	85
3.6.8	Andere alternatieven	86
4.	CONCLUSIES.....	89
4.1.	Inleiding.....	89
4.2.	Werk en gezin	90
4.3.	De zwangerschap.....	90
4.4.	De moederschapsrust	91
4.5.	De mening van de zelfstandigen	93
4.6.	Slotconclusie	94
	BIBLIOGRAFIE	97
	BIJLAGE: INTERVIEWLEIDRAAD	99

Voorwoord

Voor u ligt een rapport over moederschapsrust bij zelfstandigen. Het onderzoek dat aan deze publicatie vooraf ging, kadert in een doctoraatsproject over de combinatie van arbeid en privé-leven. Dit project wordt uitgevoerd binnen de onderzoekscel Gender van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

In de titel van deze publicatie gebruiken we twee beelden die men soms tegenkomt als men iets leest over moederschapsrust (roze wolk) en over zelfstandigen (zwarte sneeuw). De roze wolk is een beeldspraak die vaak gebruikt wordt om de gevoelswereld van de mama te beschrijven in de eerste weken na de geboorte van een kindje. Het is eigenlijk een ideaalbeeld. De meeste mama's hebben ervaren dat het geen realistisch beeld is van de periode na de geboorte van een baby. Zwarte sneeuw wordt soms gebruikt om te verwijzen naar de financiële en organisatorische situatie bij een zelfstandige wiens bedrijf een heel moeilijke periode doormaakt. Met deze beeldspraak wil ik niet zeggen dat zelfstandigen altijd zwarte sneeuw zien in een periode van moederschapsrust, maar het is wel het doembeeld dat zelfstandigen voor ogen hebben als ze (moeten) beslissen om een periode niet te werken. De grote angst van zelfstandigen is het verlies van wat ze soms al jarenlang aan het opbouwen zijn. De idee de zaak enkele weken over te laten aan een vervanger of - erger nog - te sluiten, roept bij hen beelden op van kwaliteitsverlies, klantenverlies en uiteindelijk de teloorgang. De titel verwijst dus naar twee extremen die in de praktijk van dit onderzoek in afgezwakte vorm voorkwamen: het geluk en de blijdschap om de nieuwe baby en de angst het harde werk als zelfstandige verloren zien gaan.

Wij willen alle respondenten bedanken die een deel van hun tijd opofferden om mee te werken aan dit onderzoek en een antwoord gaven op de soms zeer intieme vragen. Daarnaast bedanken we graag de mensen van Kind en Gezin en alle anderen die ons hielpen bij het vinden van respondenten voor dit onderzoek. Ook Sabine verdient een woord van dank, voor de vele uren die zij doorbracht met het uittikken van de vele interviews en voor haar nauwkeurige werk.

Inleiding

Over de combinatie van arbeid en privé-leven is de laatste jaren al veel geschreven, zowel binnen de wetenschappelijke literatuur als in de media. Het onderwerp kwam op de voorgrond door de veranderingen die zich de laatste decennia op de arbeidsmarkt voordoen. Een van die grote veranderingen is de enorme stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Waar voorheen mannen uit werken gingen om voor brood op de plank te zorgen en vrouwen thuis bleven voor het huishouden en de kinderen, ontstaan er nu meer en meer tweeverdienersgezinnen. Vrouwen hebben nu ook verantwoordelijkheden en verplichtingen buitenshuis, die soms in conflict treden met hun verantwoordelijkheden binnen het gezin. Ook mannen krijgen meer en meer met combinatieproblemen te maken. Mannen proberen tegenwoordig meer tijd te maken voor de kinderen en zien zich vaak genoodzaakt om zelf een deel van het huishouden te doen. Zeker mannen die in het kader van co-ouderschap na echtscheiding een deel van de tijd alleen instaan voor de opvoeding en verzorging van hun kinderen kunnen meespreken over de combinatieproblematiek.

Omdat we na een uitgebreide literatuurstudie (Van Aerschot, 2004) vaststelden dat er zeer weinig onderzoeksliteratuur bestaat over de combinatieproblematiek bij zelfstandigen, wilden we nagaan hoe zelfstandigen omgaan met de combinatie van werk en privé-leven. We besloten de ervaringen van vrouwelijke zelfstandigen in de periode van moederschaprust te onderzoeken, omdat dit een moment is in de levensloop waarop verantwoordelijkheden in het gezin en op het werk sterk met elkaar in conflict kunnen treden.

Dit onderzoek kadert in een doctoraatsproject over de combinatie van arbeid en privé-leven. De gehanteerde concepten komen dan ook uit onderzoeksliteratuur over dit onderwerp. Er zijn geen specifieke concepten voorhanden voor het onderzoeken van de combinatie van arbeid en privé-leven bij zelfstandigen. We proberen daarom bestaande concepten uit de onderzoeksliteratuur over de combinatie van levenssferen in het algemeen toe te passen op zelfstandigen.

In het eerste hoofdstuk geven we het theoretisch en maatschappelijk kader weer. Hoofdstuk twee handelt over de onderzoeksmethodologie. Het derde hoofdstuk bevat de

resultaten van het empirisch onderzoek naar moederschapsrust bij zelfstandigen. Tot slot is er een hoofdstuk met de belangrijkste conclusies uit dit onderzoek.

1. Theoretisch en maatschappelijk kader

In dit hoofdstuk reiken we een theoretisch en maatschappelijk kader aan dat ons helpt het onderzoeksonderwerp beter te begrijpen. Omdat er geen specifieke onderzoeksliteratuur is, en bijgevolg ook geen specifieke concepten, over de combinatie van arbeid en privé-leven bij zelfstandigen voor en na de geboorte van een kind, gebruiken we concepten uit de onderzoeksliteratuur over de combinatie van levenssferen in het algemeen. Eerst gaan we na welke factoren de combinatie van werk en privé-leven in het algemeen beïnvloeden. Vervolgens stellen we een model voor dat gebruikt kan worden om de combinatie van arbeid en privé-leven te onderzoeken. Voor deze publicatie gebruikten we het model voornamelijk bij het opstellen van de interviewleidraad voor het empirisch onderzoek. In de toekomst zal het model ook gebruikt worden als analysekader in het doctoraatsproject van de onderzoeker. In een derde paragraaf geven we nog een aanvulling op het voorgestelde model. Paragraaf vier handelt over de bijzondere situatie van de zelfstandige. In de vijfde paragraaf leggen we de regelgeving voor moederschapsrust bij zelfstandigen in België uit.

1.1. Persoonlijkheid, gezin, werk en ruimere context

Er zijn enorm veel factoren die de combinatie van arbeid en privé-leven beïnvloeden. Algemeen kunnen we deze factoren indelen in persoonlijkheidsfactoren, gezinskenmerken, werkkenmerken en de ruimere omgevingsfactoren (Van Aerschot, 2004:15). Wat de persoonlijkheidsfactoren betreft kunnen we stellen dat niet ieder mens eenzelfde draagkracht heeft. Afhankelijk van de stressbestendigheid, het aanpassingsvermogen en meer algemeen het karakter van een persoon varieert de capaciteit om arbeid en privé-leven vlot op elkaar af te stemmen en eventuele problemen op te lossen. Zo stelden Grzywacz en Marks (2000) vast dat mensen met een extraverte persoonlijkheid minder conflict en meer positieve interactie ervaren tussen hun arbeid en hun privé-leven.

Ook de gezinskenmerken spelen een grote rol bij het al dan niet ervaren van een conflict tussen arbeid en privé-leven. Bepalende factoren hier zijn de aanwezigheid van (kleine)

kinderen in het gezin en een al dan niet werkende partner. Gehuwden met een partner zonder een betaalde job buitenhuis kunnen het grootste deel van de organisatie en het uitvoeren van huishoudelijke taken aan hun partner overlaten, terwijl dit minder evident is voor gehuwden waarvan de partner ook een voltijdse baan heeft. Alleenstaanden kunnen het huishoudelijk werk ook niet delen met hun partner, maar hebben wel het voordeel dat ze geen rekening hoeven te houden met hun huisgenoten. Uit studies blijkt dat het werk-privé conflict toeneemt naarmate er meer kinderen aanwezig zijn binnen een huishouden (Geurts, Taris, Demerouti, Dijkers & Kompier, 2002:170). Hoe jonger deze kinderen, hoe meer het conflict zich manifesteert. Volgens Geurts e.a. (2002:170) ervaren werkende vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar meer conflict dan werkende vrouwen met oudere kinderen en dan mannen met of zonder kinderen. Naast de gezinssamenstelling speelt ook het aantal en de intensiteit van de activiteiten van de gezinsleden een rol. Daarnaast zijn ook het gezinsinkomen (kapitaal voor uitbesteding van huishoudelijke taken, kinderopvang, ...), de woonomgeving en het familiaal en sociaal netwerk van het gezin belangrijke factoren.

Werkenmerken zijn cruciaal in het combineren van arbeid en privé-leven. Voydanoff (1987:60) onderscheidt structurele werkkenmerken en een psychologische dimensie van werk. De structurele kenmerken omvatten de hoeveelheid tijd die men aan zijn werk besteedt, de structuur van die werktijd en werkgerelateerde mobiliteit. De aspecten van de psychologische dimensie die we hier bespreken zijn de jobeisen en de jobbetrokkenheid.

De hoeveelheid tijd die men aan zijn werk besteedt beïnvloedt rechtstreeks de hoeveelheid tijd die men over houdt om aan andere zaken te besteden. Toch kunnen we niet stellen dat er een rechtstreeks verband is tussen het aantal werkuren en de mate van voorkomen van een conflict tussen arbeid en privé-leven. Het werk-privé conflict zou het kleinst zijn bij koppels waarvan beide partners op regelmatige basis voltijds werken; indien een van de partners meer uren presteert dan een gemiddelde voltijdse baan, ervaren beide partners meer werk-privé conflict (Geurts e.a., 2002:172). Volgens Van Rijswijk, Bekker & Rutte (2002:325) is het aantal uren dat men wenst te werken een betere voorspeller voor het arbeid-privé conflict dan het effectief aantal gewerkte uren. Ook de structuur van de werktijd is erg belangrijk. Weekendwerk, ploegenarbeid, onregelmatige werkuren vragen om een andere organisatie van het privé-leven dan een nine to five job. Alleen al op gebied van kinderopvang staan werknemers met afwijkende werkuren vaak voor een zeer moeilijke opdracht. Ten slotte bepaalt ook de afstand van en

naar het werk of eerder de tijd die men nodig heeft om die afstand af te leggen (geografische mobiliteit) en de verplaatsingen die men voor zijn werk moet doen (werkgerelateerde mobiliteit) de mate van arbeid-privé conflict (Voydanoff, 1987:60). Voor de psychologische dimensie van werk zijn de onderzoeksresultaten niet eensluidend. Zo vonden Frone, Yardley & Markel (1997) geen verband tussen jobbetrokkenheid en werk-privé conflict, terwijl Voydanoff (1987:70) vaststelde dat werknemers met een hoge jobbetrokkenheid sneller geneigd zijn om iets extra te doen voor hun werk, zoals buitenlandse trips en overwerk, en dat ze ook tijdens hun vrije tijd vaker aan hun werk denken dan werknemers met een lage jobbetrokkenheid.

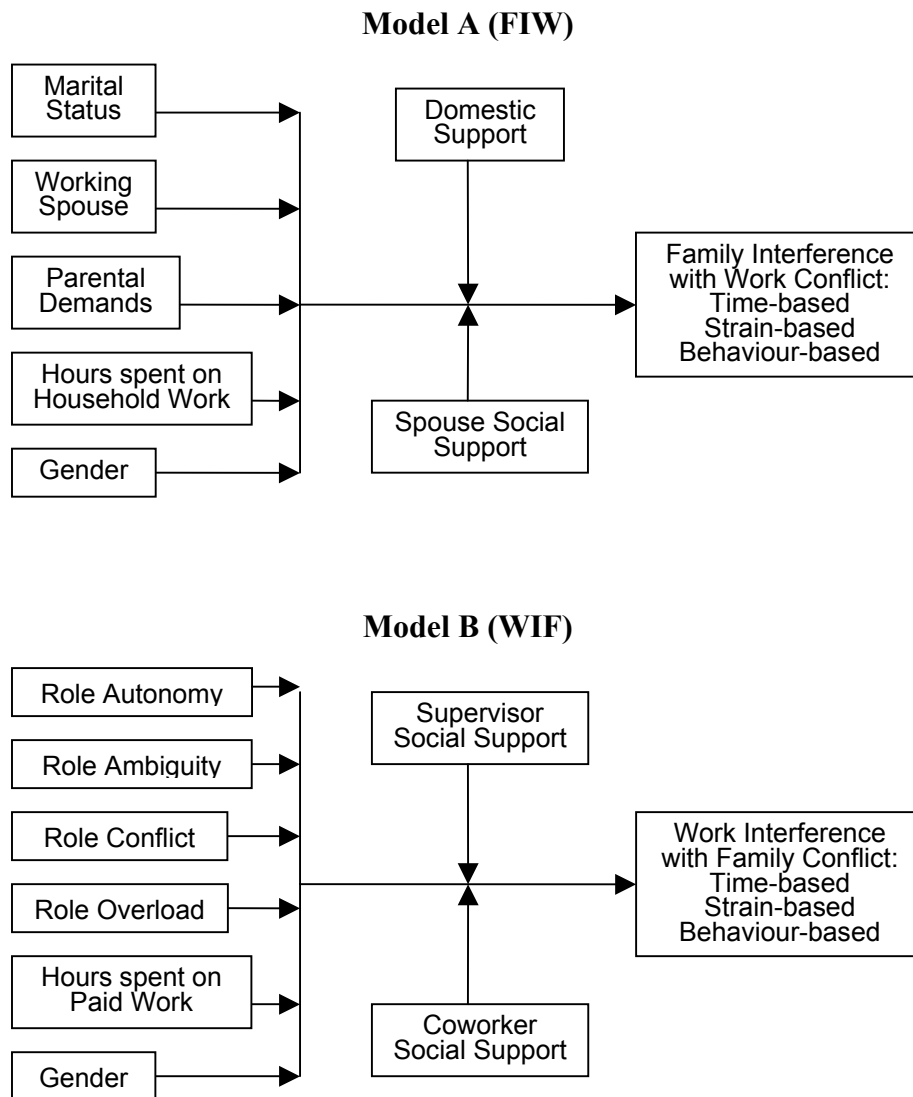
Tot slot moeten we ook de ruimere context in beschouwing nemen bij onderzoek naar de combinatie van arbeid en privé-leven. Zo zijn het overheidsbeleid, het welvaartspeil van een samenleving en de heersende waarden en normen bepalend voor het ontstaan van een conflict tussen arbeid en privé-leven.

1.2. Multidimensioneel concept

Naar onderzoek over de combinatie van arbeid en privé-leven toe blijkt het conceptueel model van Carlson e.a. (Carlson, Kacmar en Williams, 2000; Carlson en Frone, 2003), uitgewerkt door Fu en Shaffer (2001), uitermate geschikt. In dit model wordt het werk-privé conflict (WPC) beschouwd als een multidimensioneel concept dat ook bidirectioneel is. Er is sprake van zowel een invloed van het privé-leven op het werk (family interference with work of FIW) als een invloed van het werk op het privé-leven (work interference with family of WIF). Deze twee soorten conflicten of interferences kunnen tijdsgerelateerd zijn (te weinig tijd om meerdere rollen te vervullen), spanningsgerelateerd (ene rol roept zoveel spanning op dat functioneren in andere rol onmogelijk wordt) of gedragsgerelateerd (gedrag in ene rol is niet in overeenstemming met verwacht gedrag in andere rol) zijn. Op deze manier komen we tot zes dimensies van het WPC: tijdsgerelateerde WIF, spanningsgerelateerde WIF, gedragsgerelateerde WIF, tijdsgerelateerde FIW, spanningsgerelateerde FIW en gedragsgerelateerde FIW.

In een later artikel van Fu en Shaffer (2001) werd het concept van Carlson verder uitgewerkt door toevoeging van onafhankelijke en intermediaire variabelen (schema 1).

Schema 1: Conceptueel model voor Family Interference with Work Conflict (FIW) en Work Interference with Family Conflict (WIF) (multidimensioneel)



Bron: Fu & Shaffer, 2001:504

Model A geeft het conceptueel model weer voor de FIW en Model B geeft het model voor de WIF. Zo zou de burgerlijke staat, het al dan niet betaald gaan werken van de partner, de verantwoordelijkheden als ouder, het aantal uren huishoudelijk werk en gender een rol spelen bij FIW, evenals de steun die men krijgt van de partner en hulp die men heeft in het huishouden. Bij WIF spelen vooral de rolautonomie, rolambiguïteit, rolconflict en

roloverlading op het werk, samen met gender en het aantal werkuren een grote rol. Ook hier is er een invloed merkbaar van de sociale steun die de directe chef en de collega's bieden.

1.3. Interne en externe dimensie

Carlson en Frone (2003) pasten later hun conceptueel model voor werk-privé conflict aan en kwamen zo tot een model met vier dimensies van WPC. Ze kwamen tot dit model door een onderscheid te maken tussen een intern en een extern element van het WPC. Het externe element verwijst naar verwachtingen die van buiten uit aan een rol worden toegekend en die participatie in een andere rol verhinderen of verbieden. Een voorbeeld hiervan zijn vaste werkuren die verhinderen dat men op dat moment verantwoordelijkheden in het privé-leven kan opnemen. Het interne element verwijst naar de interne psychologische preoccupatie met een levenssfeer terwijl men zich eigenlijk in een andere levenssfeer bevindt. Een voorbeeld hiervan is zich zorgen maken over een ziek kind tijdens de werkuren of na werktijd blijven tobben over een werkprobleem. Deze twee dimensies van WPC zijn telkens toepasbaar voor zowel WIF als FIW. Op die manier bekomen Carlson en Frone (2003) het vierdimensionele concept van WPC met internal family interference with work (interne FIW), internal work interference with family (interne WIF), external family interference with work (externe FIW) en external work interference with family (externe WIF). Uit eerder onderzoek van Frone e.a. (1992, 1997) bleek al dat de oorzaak van WIF te vinden is in het werkdomein en de oorzaak van FIW in het privé-leven. Carlson en Frone (2003) passen dit ook toe in hun nieuw conceptueel model, waardoor ze voor elk van de vier vormen van WPC een oorzakelijke factor identificeren. Psychologische betrokkenheid bij het privé-leven zou dan een oorzaak zijn van de interne FIW, psychologische betrokkenheid bij het werk een oorzaak van interne WIF, gedragsmatige betrokkenheid (hoeveelheid tijd die men eraan besteedt) bij het privé-leven zou een oorzaak zijn van externe FIW en gedragsmatige betrokkenheid bij het werk een oorzaak van externe WIF.

1.4. De bijzondere positie van de zelfstandige

Een zelfstandige bevindt zich in een bijzondere positie. Vooreerst zijn er een aantal verschillen tussen de werkkenmerken van een zelfstandige en een werknemer. Gemiddeld werken zelfstandigen meer uren per week dan werknemers, ze werken vaker in het weekend en 's avonds. Veel zelfstandigen vinden het moeilijk om aan te geven hoeveel uren ze precies werken, omdat het werk eigenlijk nooit stopt en ze vaak thuis nog aan hun administratie werken, offertes maken of bestellingen plaatsen. Daar tegenover staat dat een zelfstandige vaak een grotere vrijheid heeft om het werk te organiseren dan een werknemer. Afhankelijk van het soort werk is het soms mogelijk om tussen het werk door wat boodschappen te doen of te reageren op plotse gebeurtenissen in het privé-leven, zoals bijvoorbeeld het opvangen van een ziek kind. Anderzijds draagt de zelfstandige zelf de verantwoordelijkheid over zijn zaak, waardoor het moeilijker kan zijn om voor een langere periode afwezig te blijven op het werk, bijvoorbeeld voor het opnemen van moederschapsrust of om vakantie te nemen.

Regelingen in verband met moederschapsrust – en de daaraan verbonden uitkeringen – zijn een belangrijk middel om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken. De periode rond een geboorte is immers een moment waarop de verantwoordelijkheden in het privé-leven primeren op de verantwoordelijkheden op het werk. Zonder voorzieningen en regelgevingen zou dit leiden tot het verlies van de baan, en voor zelfstandigen eventueel de teloorgang van hun zaak. Op een of andere manier hebben zowel werknemers als zelfstandigen nood aan een manier om de kosten verbonden met het tijdelijk stopzetten van de activiteiten te overbruggen. Dit kan zijn door het toekennen van een uitkering (een vaste som, forfaitaire dagvergoedingen of inkomensgerelateerd) en/of het voorzien in vervanging van de betrokken persoon.

1.5. Moederschapsrust voor zelfstandigen in België

Het onderscheid tussen werknemer en zelfstandige is in het Belgische sociale zekerheidsrecht niet altijd duidelijk. Een zelfstandige is een “natuurlijk persoon [...] die in België een beroepsbezigheid uitoefent, zonder verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst of een statuut” (Schoukens, 1999: 35). Iedereen die in België een beroep heeft en hiervoor geen arbeidsovereenkomst of (ambtenaren)statuut heeft, is dus

een zelfstandige. Deze negatieve definitie zorgt soms voor afgrenzingsproblemen tussen werknemers en zelfstandigen. In de praktijk worden een aantal criteria gebruikt om na te gaan of iemand al dan niet een zelfstandige is. De aanwezigheid van een ondergeschikt verband is hier vaak doorslaggevend.

In België kan men zelfstandige in hoofdberoep (zelfstandige activiteit is de hoofdbezigheid), zelfstandige in bijberoep (zelfstandige activiteit, maar ook minimum halftijds als werknemer tewerkgesteld), meewerkend echtgenoot of helper zijn. Bij de helpers zijn er een paar categorieën waarvoor speciale modaliteiten gelden, zoals bijvoorbeeld de jonge helper of de occasionele helper.

Sinds 1 januari 2003 is er in België een nieuwe reglementering van kracht voor de meewerkende echtgenoot (Programmawet 24/12/02, KB 03/02/03). Hierin wordt een wettelijk vermoeden ingevoerd dat de echtgenoot van een zelfstandige die geen eigen rechten (via eigen beroepsactiviteit of uitkering) heeft op uitkeringen in de pensioen-, kinderbijslag-, ziekte- en invaliditeitsregelingen die minstens gelijkwaardig zijn aan het zelfstandigenstatuut, een meewerkende echtgenoot is. Dit geldt niet voor echtgenoten van bedrijfsleiders (bijvoorbeeld bestuurders van vennootschappen). Personen die onder het wettelijk vermoeden vallen een meewerkende echtgenoot te zijn en die niet effectief meewerken of helpen in de zaak van de zelfstandige, moeten een verklaring op erewoord afleggen om het vermoeden te weerleggen. Personen die samenleven met een zelfstandige onder een wettelijk samenlevingscontract worden gelijk behandeld als gehuwde personen en vallen dus onder het statuut van meewerkende echtgenoot.

Er bestonden twee soorten statuten voor de meewerkende echtgenoot: het mini-statuuut en het maxi-statuuut. Meewerkende echtgenoten zijn sinds januari 2003 verplicht verzekerd onder het mini-statuuut, dat de risico's ziekte en invaliditeit, inclusief moederschapsuitkeringen, omvat. De meewerkende echtgenoot betaalt hiervoor een beperkte bijdrage afhankelijk van het inkomen van de geholpen zelfstandige. Vanaf 1 januari 2006 is het maxi-statuuut verplicht. Dit maxi-statuuut is eigenlijk gelijk aan het statuut van zelfstandige met die bijzonderheid dat de bijdrageplicht afwijkt.

België kent aparte socialezekerheidsstelsels voor werknemers en voor zelfstandigen.

Wat betreft de arbeidsongeschiktheid van korte duur zijn zelfstandigen – net als werknemers – verzekerd. Voor zelfstandigen is er een carenperiode voorzien van 1 maand, waarvoor men eventueel een aanvullende verzekering kan afsluiten. Bij werknemers wordt tijdens eventuele carenperiodes voorzien in een gewaarborgd inkomen betaald door de werkgever. De voorwaarden voor zelfstandigen om aanspraak te kunnen maken op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid van korte duur zijn ten minste zes maanden bijdragen betaald hebben (wachtperiode) en volledig ongeschikt zijn om de beroepsactiviteiten verder te zetten. In theorie moet men dus 100% arbeidsongeschikt zijn, maar in de praktijk laat men toe om nog minieme activiteiten uit te voeren die niet als beroepsactiviteit kunnen gekwalificeerd worden (Schoukens, 1999). Dit wordt geval per geval bekeken. De uitkering bestaat uit een forfaitair dagbedrag (afhankelijk van de personen ten laste) dat rond het bestaansminimum schommelt. De uitkering kan men maximum negen maanden lang bekomen. De zelfstandige kan de toestemming krijgen om aangepaste arbeid te hervatten, wat kan opgevat worden als een geleidelijke reclassering van de arbeidsongeschikte zelfstandige. Dit laatste kan voor zes maanden, maximum met 1 jaar te verlengen.

Zelfstandigen en meewerkende echtgenoten zijn verzekerd voor moederschapsrust. Na een verklaring op eer dat ze zes weken lang geen beroepsactiviteiten zullen verder zetten, krijgen ze een vast bedrag (€2001,84) aan het begin van de periode van moederschapsrust. Dit bedrag is op geen enkele manier gerelateerd aan enig inkomensverlies of de werkelijke periode van inactiviteit. Naast de uitkering voor moederschapsrust krijgen zelfstandige vrouwen (evenals werknemers) een vaste moederschapsvergoeding om de kosten rond de geboorte te dekken. Zelfstandigen krijgen ook kindergeld per kind, al is het bedrag voor het eerste kind veel minder dan het bedrag voor het eerste kind van een werknemer.

Markant, een netwerk van ondernemende vrouwen, werkt aan het project “De Vliegende Ondernemer”, dat zelfstandigen de mogelijkheid moet geven om in een vervanger te voorzien indien ze zelf afwezig zijn omwille van ziekte, moederschapsrust, beroepstraining, enz. De enige alternatieven voor een zelfstandige die afwezig is, zijn immers het sluiten van de zaak, een familielid laten inspringen, een interimkracht aanwerven of de taken overlaten aan een personeelslid. Het sluiten van de zaak is meestal uitgesloten omdat dan het toekomstig inkomen (na de afwezigheidsperiode) in gevaar komt door klantenderving en omdat de vaste kosten (leningen, ...) blijven bestaan. Het

aanwerven van een interimkracht brengt hoge kosten met zich mee, die soms het eigen inkomen van de zelfstandige te boven gaan (om wille van de hogere socialezekerheidsbijdragen, de aanwervingskost, opleiding, ...). Daarnaast zijn er ook praktische problemen, zoals het feit dat ziekte plots optreedt en er dus geen tijd meer is voor opleiding van een interimkracht. Het grootste deel van de zelfstandigen werkt zonder personeel, dus kan een personeelslid meestal niet inspringen. Zelfstandigen in een eenmanszaak zijn niet gewoon om personeelszaken af te handelen en een ziekteperiode is niet het aangewezen moment om een zelfstandige hiermee te belasten. Familieleden zijn niet altijd snel beschikbaar, zeker niet voor middenlange periodes van enkele weken tot maanden. Via het project van Markant worden Vliegende Ondernemers opgeleid om zelfstandigen te vervangen tijdens hun afwezigheid. Sinds eind 2003 bestaat er een principeakkoord (Minister Laruelle) om een Vliegend Ondernemer te laten werken in een zelfstandigenstatuut of in het statuut van zelfstandig helper (Vanuffel, 2005: 2). Er werden ook onderhandelingen gestart om de Vliegende Ondernemer op te nemen in de ziekteverzekering, zodat zelfstandigen bij ziekte een vervanger kunnen krijgen in plaats van een uitkering. Het project van de Vliegende Ondernemer biedt niet enkel oplossingen voor de vervangingsproblematiek bij zelfstandigen. In het project worden (meestal) vrouwen opgeleid die na een periode van inactiviteit op de arbeidsmarkt terug willen intreden en via het Vliegend Ondernemerschap een nieuwe kans krijgen.

Minister Laruelle kondigde ook andere maatregelen aan om de combinatie van arbeid en gezin in de periode na de bevalling voor zelfstandige vrouwen te vergemakkelijken (W.O.V., 2005; . , 2005). Het gaat om een initiatief om pas bevallen zelfstandige vrouwen honderd gratis dienstencheques toe te kennen die ze kunnen gebruiken om iemand huishoudelijke taken te laten uitvoeren. Deze dienstencheques zou men kunnen gebruiken gedurende een periode van negen weken. Een andere mogelijkheid zou zijn dat de pas bevallen zelfstandige goedkoop een interimkracht kan aanwerven om in de zaak van de zelfstandige te werken zodat deze meer tijd heeft voor het gezin. De modaliteiten van deze maatregelen zijn nog niet bekend.

2. Methodologie

In dit hoofdstuk bespreken we de methodologie voor het empirisch onderzoek over moederschapsrust bij zelfstandigen. Eerst presenteren we het onderzoeksopzet met de onderzoeksvraag en onderzoeksmethode. Vervolgens leggen we uit welke selectiemethoden we gebruikten bij het zoeken naar respondenten. In een derde paragraaf geven we enkele kenmerken van de respondenten weer. Het hoofdstuk wordt afgesloten met uitleg over de gebruikte analysemethode.

2.1. Onderzoeksopzet

2.1.1 Onderzoeksvraag

Omdat er zo weinig bekend is over de combinatie van arbeid en privé-leven bij zelfstandigen, besloten we een onderzoek te voeren bij deze doelgroep, en meer specifiek bij vrouwelijke zelfstandigen omdat vrouwen meer combinatieproblemen ervaren dan mannen. Het eerste probleem waarmee we geconfronteerd werden, was de diversiteit binnen de groep vrouwelijke zelfstandigen. Omdat ook het onderzoeksonderwerp breed geformuleerd was, besloten we dit te beperken tot een bepaalde periode in de levensloop waar verantwoordelijkheden op het werk sterk kunnen botsen met verantwoordelijkheden in het gezin, namelijk de periode rond de geboorte van een kind. Het pasgeboren kind heeft zorg nodig, bij voorkeur via borstvoeding door de moeder. De moeder heeft ook tijd nodig om te recupereren van de zwangerschap en de bevalling. De wetgever nam dan ook de beslissing een moederschapsrust te voorzien van zes weken; zeven weken bij de geboorte van een meerling. Tegelijkertijd echter heeft de pas bevallen zelfstandige de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ze haar zelfstandige activiteiten kan verder zetten na de moederschapsrust. Onze onderzoeksvraag was dan ook: 'welke problemen ervaren vrouwelijke zelfstandigen in de weken voor en na de geboorte en hoe slagen ze erin om een balans te vinden tussen hun werk en hun privé-leven?'

2.1.2 Onderzoeksmethode

Omdat er zo weinig wetenschappelijke gegevens voorhanden zijn over dit onderwerp en we ons voor het opstellen van vragenlijsten niet konden baseren op bestaande onderzoeksgegevens, besloten we een kwalitatief onderzoek op te zetten onder de vorm van een gestructureerd interview. Kwalitatief onderzoek is geschikt indien er nog maar weinig bekend is over het te onderzoeken thema en biedt een aantal voordelen ten opzichte van survey-onderzoek. Zo is het mogelijk met kwalitatief onderzoek bepaalde aspecten te ontdekken waarvan men zich niet bewust was bij aanvang van het onderzoek, wat moeilijker gaat bij een vragenlijst met gesloten vragen en voorgekauwde antwoordmogelijkheden. Bovendien is er voor respondenten tijdens een gestructureerd interview meer ruimte om hun eigen visie over te brengen en dieper in te gaan op aspecten die voor hen belangrijk zijn. Het is ook een geschikte methode om beter inzicht te krijgen in processen (Vanderweyden, 2002), in dit geval in het besluitvormingsproces dat zich bij elke zelfstandige vrouw voltrekt nadat ze haar zwangerschap heeft opgemerkt. Om al deze redenen kozen we voor het gestructureerd interview om een beter zicht te krijgen op de problemen die vrouwelijke zelfstandigen ervaren in de periode rond de geboorte van hun kind en de manier waarop ze deze problemen trachten te overwinnen.

Een gestructureerd interview is een vraaggesprek tussen de onderzoeker en de respondent, waarin de respondent maximale vrijheid krijgt om zijn verhaal te vertellen binnen de grenzen van het onderzoeksonderwerp. Die grenzen zijn vastgelegd in de interviewleidraad, die het interview structureert en als geheugensteun dient voor de onderzoekers om na te gaan of alle relevante aspecten besproken werden. Het is niet de bedoeling om tijdens het interview de structuur van de interviewleidraad strikt te volgen; dit zou de spontaniteit van de respondent kunnen belemmeren. In dit onderzoek bevatte de interviewleidraad 4 delen: een deel over het werk en het gezin van de respondent; een deel over de periode van de zwangerschap, een deel over de periode vanaf de bevalling en een deel waarin we peilden naar de mening van respondent over een aantal items. Elk deel begon met een neutraal geformuleerde openingsvraag, waarna de respondent vanuit haar ervaringen haar verhaal kon vertellen. Naast de openingsvraag bevatte elke deel een opsomming van relevante aspecten die zeker aan bod moesten komen in het interview. De onderzoeker volgde tijdens het interview de structuur van het verhaal van de respondent en vroeg daar verder op door. Op die manier werd de respondent geleid naar aspecten die

ze eerder niet had vermeld. De interviewleidraad werd opgesteld op basis van inzichten uit de onderzoeksliteratuur over de combinatie van arbeid en privé-leven in het algemeen. Op basis van het model van Fu & Shaffer (2001) (zie schema 1) besloten we gedetailleerde informatie op te vragen over de ondersteuning van de respondenten, zowel in het huishouden als op hun werk (bij voorbeeld door het inschakelen van familieleden, vervangers of collega's). Bij elk aspect in de interviewleidraad vroegen we naar hoe het precies verlopen was, wie erbij betrokken was, waarom het zo gegaan was en wat de respondent er zelf van vond.

Alle interviews werden afgenomen door de onderzoeker zelf. Na elke interview vulde de onderzoeker samen met de respondent een registratieformulier in waarop gevraagd waar naar feitelijke gegevens over de respondent. Voorbeelden hiervan zijn het diploma van de respondent, haar beroep, het aantal werkuren, het beroep van de partner en diens werkuren, het aantal kinderen, de vormen van kinderopvang, de duur van de moederschap- en vaderschapsrust, enzovoort. Op die manier was het voor de onderzoeker mogelijk om een grotere zekerheid te hebben over de betrouwbaarheid van deze feitelijke gegevens, die vaak al aan bod kwamen in het interview. Zo was het een grote hulp om het aantal werkuren schematisch weer te geven op het registratiedocument om vergissingen en misverstanden uit te sluiten. Zelfstandigen hebben immers vaak zeer onregelmatige werkuren en complexe werkregimes, wat in mondelinge communicatie tot verwarring kan leiden. Op het registratiedocument was ook ruimte voorzien om aan te duiden in welke inkomensklasse het gezin zich bevond (lager, gemiddeld, hoger). Deze vraag werd slechts expliciet aan de respondent gesteld indien er tijdens het interview geen gegevens over het inkomen naar voor gekomen waren, bijvoorbeeld bij het bespreken van het inkomensverlies tijdens de moederschapsrust.

De interviews werden volledig uitgetypt, zodat we de details in de verhalen van de respondent konden meenemen in de analyses. De interviews en registratiedocumenten werden vervolgens ingevoerd in het programma NVIVO, een verwerkings- en analyse-instrument voor kwalitatief onderzoek. Met NVIVO is het mogelijk interviewfragmenten te coderen, waarna men gemakkelijk de fragmenten met eenzelfde code kan opvragen. Wij gebruikten NVIVO voornamelijk voor de codering en het rangschikken van de fragmenten, de analyses gebeurden telkens op basis van de authentieke tekst in plaats van op basis van de codes. We stelden een codeboek op met 93 verschillende codes.

2.2. Selectie van respondenten

We omschreven onze onderzoekspopulatie als 'vrouwelijke zelfstandigen in België die een kindje kregen tussen januari 2003 en juni 2005'. Aangezien er geen echte definitie van zelfstandige bestaat, besloten we het begrip 'zelfstandige' te verruimen tot zelfstandigen die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten, vrije beroepen en mensen met een speciaal statuut die zichzelf als zelfstandige beschouwen. Deze laatste categorie werd toegevoegd omdat juist deze groep vaak door de mazen van het net glipt omdat hun situatie soms complex zo is dat ze omwille van hun statuut geen rechten kunnen doen gelden.

Het was eerst de bedoeling om een steekproef te trekken via de Belgische Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Dit bleek al snel een tijdrovende en dure aangelegenheid, aangezien we een erg grote steekproef zouden moeten trekken om voldoende respondenten bereid te vinden om mee te werken. Bovendien leek het ons interessanter om zelf een selectie te kunnen doen op basis van het beroep van de respondenten om een maximale variantie te bekomen. Kind en Gezin bood ons daarop de mogelijkheid om een steekproef te trekken uit hun geboortebestand met daarin alle bij hen geregistreerde pasgeborenen met gegevens over de moeder, zoals beroep van de moeder en woonplaats. We maakten gebruik van een tweefasensteekproef, waarbij in een eerste fase een gestratificeerde toevalssteekproef (naar provincie) werd getrokken, waarna een selectie volgde binnen die steekproef op basis van het beroep van de vrouwelijke zelfstandige. Omdat het beroep van de moeder niet altijd even nauwkeurig werd ingevuld en het niet mogelijk is om de moeders met een zelfstandigenstatuut automatisch te selecteren, werd de bekomen lijst met 2000 kinderen in de tweede fase van de steekproef manueel nagekeken. Daarbij hanteerden we een codesysteem om aan te geven in welke categorie de moeder zich bevond. Van sommige moeders wisten we vrij zeker dat het zelfstandigen waren omdat het zo in de omschrijving stond. Van anderen konden we met grote zekerheid zeggen dat het zelfstandigen waren omdat het om beroepen ging waar het quasi onmogelijk is om in dienstverband te werken, zoals bij voorbeeld advocaten of artsen. De andere categorieën die we hanteerden waren de categorie zelfstandig helpers (indien dit vermeld stond), de categorie bijzondere statuten en een categorie 'twijfelgevallen'. Deze laatste categorie bestond uit vrouwen met een beroep dat zowel als zelfstandige als in een werknemersstatuut mogelijk is en waarbij niet voldoende

informatie beschikbaar was om uit te maken of ze al dan niet zelfstandigen waren. Deze selectie leverde een bestand op met 188 eenheden, waarvan 55 mensen uit de groep 'twijfelgevallen'. We deelden het bestand op in twee groepen. De eerste verzending van de wervingsbrief gebeurde in juni 2005, de tweede groep werd in september aangeschreven.

Omdat we de groep respondenten zo divers mogelijk wilden maken, besloten we naast de toevalssteekproef (naar provincie) ook gebruik te maken van de sneeuwbalsteekproef, waarbij men vertrekt van een contactpersoon die andere respondenten aanbrengt, die op hun beurt nieuwe potentiële respondenten kent. Daarnaast deden we een mailing naar de mensen die uit het adressenbestand van het mentor- en coaching programma Sofia (SEIN, Universiteit Hasselt). Naarmate we meer respondenten gevonden hadden, gingen we meer gericht op zoek naar mensen met een bepaald beroepsstatuut, gezinssamenstelling of woonplaats.

2.3. Kenmerken van de respondenten

Uiteindelijk bekwamen we het vooropgestelde aantal van 40 respondenten, waarvan 17 met een vrij beroep, 7 met een speciaal statuut of medewerkende echtgenoten en 16 andere zelfstandigen. Meer specifiek omvat de groep 'vrije beroepen' 4 advocaten (2 medewerkers, 1 vennoot en 1 met een eigen kantoor); 3 tandartsen (2 solopraktijken, 1 groepspraktijk); 2 logopedisten (1 met veel en een met weinig patiënten); 4 artsen (1 pediater met groepspraktijk, 1 gynaecoloog; 1 huisarts met duopraktijk; 1 arts esthetische geneeskunde); 1 architecte; 1 interieurarchitecte; 1 kinesiste en 1 apothekeres met eigen apotheek. De groep 'meewerkende echtgenoten en speciale statuten' bestaat uit een onthaalmoeder met tijdskredietstatuut; een zelfstandige danseres in bijberoep met werkloosheidstatuut; een zelfstandig helpster in bijberoep met een werkloosheidstatuut met vrijstelling voor de opvoeding van jonge kinderen, een vrouw met een eenmanszaak in confectie met een speciaal statuut wegens zeer laag inkomen en meewerkende echtgenoten uit een bakkerij, een slagerij en een tuinbouwbedrijf. In de groep 'andere zelfstandigen' bevinden zich 6 zaakvoerders uit verschillende sectoren (productie, distributie, groot en kleinhandel) en divers wat betreft de grootte van hun bedrijf, 3 zaakvoerders die dienstverlening aan bedrijven verzorgen (informatica, training en vorming), 2 uitbaatsters van een horecazaak, een schoonheidsspecialiste met

schoonheidsinstituut, een zelfstandig verpleegster, een zelfstandig kinderverzorgster, een verzekeringsconsulente en een kapster met eigen kapsalon bij haar thuis. We realiseerden een goede geografische spreiding en ook voor de kenmerken opleiding, aantal werkuren, aantal kinderen en beroep en werkuren van de partner verkregen we een grote diversiteit. Spijtig genoeg vonden we geen alleenstaande moeder bereid mee te werken aan het interview. Een van de respondenten was wel alleenstaande tijdens haar zwangerschap, leerde haar huidige echtgenoot in die periode kennen en huwde hem toen haar kindje 2½ oud was.

2.4. De analyse

De bedoeling van deze publicatie is meer inzicht te krijgen in de ervaringen van vrouwelijke zelfstandigen met moederschaprust. Hoewel het theoretisch kader uit het vorige hoofdstuk een aantal concepten bevat die diepgaande analyses mogelijk maken, hebben we voor deze publicatie enkel analyses uitgevoerd die ons toestaan de periode voor en na de geboorte bij vrouwelijke zelfstandigen te beschrijven. Het materiaal dat verkregen werd in dit empirisch onderzoek zal opnieuw worden gebruikt in het doctoraatsproject van de onderzoeker, waarin meer diepgaande analyses worden uitgevoerd.

Door de methode van het gestructureerd interview waren de antwoorden en verhalen van de respondenten altijd verschillend van elkaar. Door de interviewdelen voortdurend met elkaar te vergelijken, konden we abstractie maken van de persoonlijke verhalen van de respondenten en zo vergelijkingen maken tussen verschillende antwoorden. Daaruit verschenen dan de gelijkenissen en fundamentele verschillen tussen de ervaringen van de verschillende respondenten. We hebben getracht deze antwoorden in categorieën onder te brengen en tegelijkertijd de authenticiteit van en de nuances in de verhalen te bewaren. In het volgende hoofdstuk worden de bevindingen gepresenteerd.

3. Onderzoeksresultaten

Hoofdstuk drie bevat de onderzoeksresultaten van het empirisch onderzoek naar de ervaringen van vrouwelijke zelfstandigen in de periode voor en na de geboorte van een kind. Waar nodig hebben we namen veranderd om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen. In de tekst bespreken we telkens de periode rond de geboorte van het jongste kindje in het gezin, tenzij anders vermeld.

Eerst bespreken we de onderzoeksresultaten die te maken hebben met de werksituatie van de respondenten: de werkuren en de redenen om te kiezen voor een beroep als zelfstandige. Daarna komen gezinsaspecten aan bod: we bespreken de activiteiten van de partner, het aantal kinderen in het gezin, de manier waarop de kinderopvang wordt geregeld en de verdeling van de huishoudelijke taken. In een derde paragraaf bespreken we de periode van de zwangerschap: de werklast en specifieke problemen, de mate waarin de respondenten minder gaan werken en de informatie die respondenten hebben over hunrechten en plichten tijdens de moederschapsrust. Vervolgens vinden we de onderzoeksresultaten terug over de periode van moederschapsrust: de plaats van de bevalling en het gebruik van kraamhulp, de duur van de moederschapsrust, de duur van het vaderschapsverlof, het treffen van een regeling om de afwezigheid van de zelfstandige op te vangen, de vervangingsproblemen, de uitgevoerde beroepsactiviteiten, de ervaring van de werklast en het inkomen en inkomensverlies. De voorlaatste paragraaf handelt over de periode na de moederschapsrust: de veranderingen in werktijden en huishoudelijke taakverdeling en de evaluatie van de periode van moederschapsrust. Als laatste bespreken we de mening van de vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek over de regeling voor moederschapsrust in België en enkele alternatieven: de duur van de moederschapsrust, de hoogte van de uitkering, de verklaring op eer, het ter beschikking stellen van honderd gratis dienstencheques, een goedkope vervanger mogelijk maken, de Vliegende Ondernemer, het systeem in Oostenrijk en andere alternatieven die de respondenten voorstellen.

3.1. Werk

3.1.1 Werkuren: moeilijkheden en kracht

Zoals uit het schema van Fu en Shaffer (2001) blijkt, zijn het aantal werkuren een belangrijke factor bij het voorkomen van een werk-privé-conflict. Er was een grote diversiteit in het aantal werkuren van de respondenten, maar we kunnen stellen dat ze over het algemeen veel uren presteren. Omdat het voor sommige zelfstandigen moeilijk was om precies aan te geven hoeveel uren ze werken, maakten we na het interview een schema op van de dagen en uren dat ze normaal gezien bezig zijn met hun werk. Hierdoor konden we een goede schatting maken van het gemiddeld aantal werkuren. Vooral bij de geneesheren bleek het een moeilijke taak omdat zij naast hun gewone werkuren ook nog participeren aan een beurtrol voor nacht- en weekendwachten.

FRAGMENT INT 31

“De werkuren! Euhm ik werk iedere dag van 's ochtends 8u, dinsdag begin ik om 9u euhm, dan breng ik de kinderen zelf nog naar school en dat is dan quasi tot, tussen 9 en 10 stop ik meestal 's avonds. Woensdagnamiddag en woensdagavond ben ik vrij. Woensdagnamiddag na de huisbezoeken ben ik vrij. [...] Dus maandag van 8u tot dat het gedaan is, dat is ergens tussen 9 en 10u 's avonds. En dinsdag begin ik om 9u, woensdag van half 8 tot in de vroege namiddag is dat gewoonlijk, afhankelijk hoeveel huisbezoeken dat er zijn. Tot twee uur, half drie. Dan donderdag ook van 8u tot het gedaan is, tussen 9 en 10u, en vrijdag ook eigenlijk. En in de namiddag doe ik huisbezoeken en dan als die gedaan is dan heb ik soms wel eens één uur of anderhalf uur vrij, dan doe ik meestal de administratie voor een stuk. En de zaterdagvoormiddag is dat afwisselend met mijne collega, ik werk in een duo-praktijk, met één collega en de ene week doet hij de voormiddag en de andere week ik.”

Het gemiddeld aantal werkuren van de respondenten in dit onderzoek varieert van 10 uur per week (danseres, in kalme periodes) tot 75 uur per week (gynaecoloog, nacht- en weekendwachten niet meegerekend). Slechts 10 van de 40 respondenten in dit onderzoek werken minder dan 40 uur per week, meestal tussen 33 en 36 uur per week. Een van de tandartsen werkt 26 uur, een logopediste die ook romans schrijft werkt 22 uur per week. In het algemeen kunnen we stellen dat de respondenten die gemiddeld minder dan 40 uur per week werken, het minst problemen hadden om hun moederschapsrust te regelen.

Hiermee bedoelen we dat het mogelijk was om minimum 6 weken moederschapsrust te genieten, zonder zich te hoeven bekommeren om werkzaken, tenzij het minimum aan administratie, zoals bij voorbeeld belastingaangiftes, of voorafbetalingen. Behalve de danseres, die in drukke periodes tot 43 uur per week werkt, slaagden ze er allemaal in om hun moederschapsrust op een goede manier te regelen; sommigen van hen bleven drie maanden thuis.

Boven een gemiddelde van 40 werkuren per week vinden steeds minder respondenten een goede manier om hun moederschapsrust te regelen. Vier van de dertien respondenten die tussen 40 en 50 uur per week werken, vonden vlot een regeling voor hun moederschapsrust, tegenover één vrouw van de negen die tussen 50 en 60 uur per week werken. Van de acht respondenten die gemiddeld 60 uur of meer presteerden slaagden nog 2 vrouwen erin een goede regeling te vinden.

Het aantal werkuren op zich is niet altijd een goede indicator voor het voorkomen van combinatieproblemen met werk en privé-leven (van Rijswijk, e.a., 2002). Indien echter een van de partners meer uren presteert dan een gemiddelde voltijdse baan, ervaren beide partners meer werk-privé conflict (Geurts e.a., 2002). Dit komt dus overeen met de bevindingen in dit onderzoek.

We keken ook naar wanneer de werkuren gepresteerd werden. Tien vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek presteren hun werkuren grotendeels overdag tijdens de week. Heel af en toe werken deze respondenten eens 's avonds of in het weekend, maar dit is zeker geen gewoonte. De helft van deze respondenten werkt minder dan 40 uur per week. Een respondent met een eenmanszaak (confectie) die minder dan 40 uur per week werkt, werkt wel heel vaak in het weekend. Zij regelt haar werkuren echter volledig zelf en kiest ervoor in het weekend te werken als haar echtgenoot thuis is of 's avonds als haar kindje slaapt. De 29 andere respondenten werken regelmatig in het weekend: vaak een paar uur per weekend, maar voor sommigen is het weekend het drukste moment waardoor de werkuren in het weekend kunnen oplopen tot 25 uur per week (medewerkend echtgenoot bakkerij). Omdat het niet evident is om als moeder elk weekend op zaterdag en zondag te werken, zoeken de ouders oplossingen om toch nog tijd door te brengen met hun kinderen.

FRAGMENT INT 16

“omdat wij elke dag werken is maandag onze vrije dag en gaat ons Lieve ook niet naar school en ons Liese niet naar tante Lisa [de onthaalmoeder].”

Ook het regelen van kinderopvang in het weekend is niet altijd even gemakkelijk. Zelfstandigen die op regelmatige basis in het weekend werken, organiseren op verschillende manieren de kinderopvang. Sommigen brengen hun kinderen naar familie, anderen kunnen op hun partner rekenen, weer andere vragen een babysit om voor de kinderen te zorgen.

FRAGMENT INT 16

[over de babysits]

“Ja, ik heb er in het weekend, heb ik twee meisjes maar euhm, dat is gewoon een ramp hé. Een die komt, dat is een heel goei, die komt altijd en op tijd, maar die ander. Dan kwam ze niet meer en dan had ze een vriendin als vervangster voorgesteld en de eerste keer was die al twee uren te laat, dan had ze haar overslapen en nu van het weekend komt ze weer niet, dus dat is heel moeilijk eigenlijk om daar op te vertrouwen. Op de jeugd van tegenwoordig.”

FRAGMENT INT 7

*“Onze oudste die gaat overdag naar school en 's avonds is er een babysit. En in het weekend kunnen ze gelukkig bij mijn ouders. En de kleinste die gaat naar de onthaalmoeder.
(int) In het weekend bij de grootouders is dat heel de dag?
Van zaterdag tot zondagavond.”*

Veel zelfstandigen geven aan dat 'vrijheid' een van de grote voordelen van het zelfstandigenstatuut is. Door die vrijheid is het mogelijk om tussendoor een aantal zaken voor het gezin te doen, zoals bepaalde huishoudelijke taken of de werkuren te organiseren rekening houdend met hun eigen behoeften of die van de gezinsleden. Zo werkt een van de respondenten (logopediste en schrijfster) veel 's nachts omdat ze dan naar eigen zeggen gemakkelijker schrijft.

FRAGMENT INT 4

“Ik schrijf meestal twee romans per maand en daar werk ik vier avonden per roman aan, dus dat zijn acht avonden per maand dat ik daaraan werk. Dus dat zijn echt twee korte avonden dat ik pakweg

van 7u tot 12u werk en de twee laatste dagen werk ik meestal de nacht door. Dan is dat soms van 7u tot 5u 's morgens. [...] En dan kan ik rustiger mijn dag met de huishoudelijke taken vullen en dan de avonden schrijven dan is het hier rustiger. Ik heb het zo geregeld dat ik overdag voor hun kan zorgen en 's avonds schrijf.”

FRAGMENT INT 5

“Dat doe ik allemaal zelf. Tussendoor ... ja, mijne man is nooit thuis dus... dat is het enige voordeel aan zelfstandig te zijn dat kan je tussendoor doen. Tussendoor kan je dus alles doen, tussendoor doe je je aardappelen klaar, de was gaan insteken.”

3.1.2 Redenen om als zelfstandige te werken

We vroegen aan de zelfstandigen waarom ze precies voor hun beroep gekozen hadden. Het gaat hier niet enkel over de keuze voor het zelfstandigenstatuut, maar ook andere beslissingen die ze namen, zoals een praktijk aan huis beginnen of kiezen voor een groepspraktijk in plaats van een solopraktijk. Elf vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek gaven aan dat ze kozen voor hun specifieke beroep als zelfstandige omdat ze dachten dat dit beter te combineren was met een gezin. Het is wel opvallend dat slechts een van deze vrouwen erin slaagde een goede regeling te vinden om haar moederschapsrust te nemen. De tien anderen namen ofwel een veel kortere moederschapsrust dan de wettelijke 6 weken ofwel werkten zij tijdens hun moederschapsrust deeltijds verder. Negen respondenten zegden gekozen te hebben voor hun beroep als zelfstandige omwille van de vrijheid die het beroep biedt om de dag in te delen naar eigen behoefte. Dit sluit bij sommigen nauw aan bij de behoefte om meer tijd te hebben voor het gezin op cruciale uren, bij voorbeeld om de kinderen op school af te halen of 's avonds samen te kunnen eten. De autonomie in het beroep speelt een grote rol in het werk-privé conflict. Meer autonomie op het werk doet de kans op een werk-privé conflict dalen (Fu en Shaffer, 2001). Acht respondenten, voornamelijk artsen, advocaten en tandartsen, gaven aan dat ze weinig keuze hadden wat hun beroepsstatuut betreft. Omdat er te weinig functies in dienstverband beschikbaar zijn, waren ze wel gedwongen om hun beroep als zelfstandige uit te oefenen. Zes respondenten namen de zaak over van hun ouders of stapten in in een familieonderneming en kwamen zo in het zelfstandigenstatuut terecht.

FRAGMENT INT 21

“Ik ben euhm, we zitten in een familieonderneming hé. Ik ben eigenlijk de dochter van, euhm ik ben eerst opgestart na mijn studies als werknemer. Mij ingeschreven als werknemer, mij ingeschreven in diverse taakjes, en dan ben ik eigenlijk de leiding gaan nemen van een tak van het bedrijf, en dan had ik ook het zelfstandigenstatuut.

(int) Vanaf dat u leiding begon te nemen?

Ja. Eigenlijk is er daar ook een wetgeving rond hé, ge kunt die niet echt gaan wijzigen. [...] Ja de wetgeving speelt daar wel een rol in hé. Ge kunt dat niet blijven waarmaken dat ge het statuut van werkneemster hebt terwijl dat ge eigenlijk een zaak gaat runnen. Eigenlijk heb ik dan ook het statuut van gedelegeerd bestuurder moeten aannemen. Functie gedelegeerd bestuurder moeten aannemen en dan zijt ge geen werknemer meer hé.”

Zes respondenten hadden andere redenen dan de hierboven genoemde. Zo was er een respondent die droomde van een eigen zaak in kraaltjes en fantasiejuwelen; iemand anders werd ontslagen op haar werk en werd dan meewerkend echtgenote in bijberoep; een andere respondent gaf haar carrière op om voor haar broertje te zorgen en vond een alternatief als zelfstandige in bijberoep.

FRAGMENT INT 15

“Dat was eigenlijk door mijn familie want ik was toen in Nederland hé. Ik heb in Nederland mijn opleiding afgemaakt en ik heb daar dan ook gewerkt en euhm toen is mijn moeder overleden en eum mijn jongste broertje was toen nog maar tien jaar en het ging ook heel slecht met zijn vader en wij moesten ook voor hem zorgen en mijn zus ging dat doen maar die is ook vijf jaar jonger dan ik en ik had gezegd ik ga zoveel mogelijk proberen om hier te zijn. En ik had eigenlijk besloten om terug naar België te komen, waardoor ik mijn danscarrière eigenlijk half opgegeven heb, ik ging soms naar Nederland nog dingen doen, maar euhm dat was eigenlijk de reden en dan ben ik naar oplossingen gaan zoeken van OK wat kan ik hier dan wel doen.”

3.2. Gezin

3.2.1 Beroep en werkuren van de partner

Volgens het schema van Fu en Shaffer (2001) heeft het beroep en de werkuren van de partner een invloed op het werk-privé conflict. Alle respondenten in dit onderzoek hadden een partner. We zijn er niet in geslaagd een alleenstaande zelfstandige te vinden die tussen januari 2003 en mei 2005 een kindje kreeg. Een van de respondenten was wel alleenstaande tijdens haar zwangerschap. Ze leerde in die periode haar huidige echtgenoot kennen en huwde hem vlak voor ik haar interviewde. Op het moment van de geboorte vormden zij al een koppel, waardoor uit haar verhaal niet alle aspecten van alleenstaande moeders naar voor kwamen. Het bijzondere aan haar verhaal is wel dat haar partner in Nederland studeert, waardoor zij er tijdens de week meestal alleen voor staat. Enkel in het weekend wonen ze samen.

Er was een enorme diversiteit in het beroep van de partner van de respondenten, nog groter dan bij de respondenten zelf. Zeventien partners hebben een beroep als werknemer of ambtenaar, waarvan een ondertussen loopbaanonderbreking heeft genomen. Vijftien partners werken als zelfstandige, waarvan 7 in dezelfde zaak als de respondent. Drie partners combineren een beroep als werknemer met dat van zelfstandige in bijberoep, allen in dezelfde zaak als hun vrouw. Twee partners zijn werkzoekend, met soms nevenactiviteiten als vrijwilligerswerk, de voorbereiding van het opstarten van een eigen zaak en het patrimoniumbeheer van de familiale bezittingen. Twee partners kozen in de periode na de geboorte voor verlof zonder wedde of tijdskrediet om de combinatie van werk en privé-leven voor het gezin te vergemakkelijken. Een van deze partners startte met zijn vrouw als onthaalouder, zodat ze nu beiden in het statuut van tijdskrediet onthaalouder zijn bij de dienst voor opvanggezinnen. Eén partner is student in Nederland, waardoor hij enkel in het weekend bij zijn gezin kan zijn.

Vijf van de achttien respondenten met een zelfstandige (hoofd- of bijberoep) als partner konden een goede regeling treffen in verband met hun moederschapsrust, de andere dertien hadden meer problemen. Bij de tien respondenten met een partner die als zelfstandige in dezelfde zaak werkt, was er slechts een respondent die haar moederschapsrust goed kon regelen. Het is de beenhouwersvrouw, die een tweeling had gekregen en van haar man niet in de slagerij mocht komen tijdens de moederschapsrust.

FRAGMENT INT 38

“Dat is eigenlijk, ik heb daarvoor geïnformeerd ook en het sociaal bureau zei tegen mij: het is niet de bedoeling dat je in de winkel staat, achter de toog gaan staan om te bestellen dat wordt als werk aanzien, dat is een feit. Maar ik ben in principe ook niet beneden geweest en Jan zei ook: je mag niet beneden komen. Want anders is het toch maar van oei en dat is niet op mijn manier en dat is niet, en dat niet. Ik heb me er ook niet echt mee bemoeid ook. Ik heb ze gewoon hun gangetje laten doen.”

Tien van de zeventien respondenten met een partner met enkel een werknemerstatuut vond een goede regeling. De respondenten met een partner in loopbaanonderbreking of met verlof zonder wedde, hadden geen van allen een goede moederschapsrustregeling. Ze gingen snel terug aan het werk of werkten veel tijdens hun moederschapsrust. De onthaalouders in tijdscrediet konden moeilijk een goede regeling vinden voor de moederschapsrust omdat de kindjes thuis worden opgevangen en de opvang na vier weken al terug openging.

De werkende partners van de respondenten werken allemaal gemiddeld 36 uur per week of meer. Alle vijftien partners die meer dan 50 uur per week werken, zijn zelfstandigen, behalve de lijnpiloot en de account manager die beide ongeveer 75 uur werken. Negen partners werken gemiddeld tussen 36 en 40 uur per week; evenveel partners werken tussen 40 en 50 uur per week; zeven partners hebben een werkweek tussen 50 en 60 uur per week; één partner werkt 63 uur per week en elf partners werken gemiddeld meer dan 70 uur per week. Drie partners werkten niet. Een man met een bewakingsfirma en iemand met een pas opgestarte horecazaak werkten het meest; beide presteerden ze bijna 100 uur per week.

FRAGMENT INT 5

“Mijn echtgenoot is ook zelfstandig dus die is zelden thuis, die is niet zo veel thuis zeg maar. Die is elke morgen van kwart na acht a half negen tot 's avonds zes uur is die altijd weg, ook zaterdag ook plus van maandag tot zaterdag. Hij werkt in de week ook nog woensdagavond, donderdagavond, vrijdagavond en zaterdagavond werkt hij ook nog. Dan is hij 's avonds maar rond 12u of 01u thuis of later. [...] De zaterdag is het tot de zondagmorgen 8u, dat hij werkt. Hij heeft een beveiligingsfirma, dus heel onregelmatige uren.”

FRAGMENT INT 14

“We zijn open sinds 22 april, hij werkt, zoals nu, hij vertrekt meestal rond half elf en euhm ja tot dat het sluit hé, dus dat is meestal in de week één à twee uur en euh vaak ook vier uur. In de weekend drie, vier uur, soms later. [...] Gisteren was het ook gewoon een weekdag en het was half vijf als hij thuis was. Dat is eerder uitzonderlijk maar drie à vier dat komt toch heel regelmatig voor. [...] Eén sluitingsdag, de dinsdag. [...] Die werkt heel veel uren.”

We vonden geen patroon terug in de relatie tussen aantal werkuren van de partner en het vinden van een goede regeling voor moederschapsrust.

3.2.2 Aantal en leeftijd van de kinderen

Uit onderzoek blijkt dat er meer combinatieproblemen voorkomen bij gezinnen met (kleine) kinderen (Geurts e.a., 2002). Ook in het model van Fu en Shaffer (2001) is dit een belangrijke variabele. Alle respondenten in dit onderzoek hebben minstens één kind, aangezien dit een van de selectiecriteria was. Negen respondenten hebben één kind, vijftien respondenten hebben twee kinderen, dertien respondenten hebben drie kinderen. We interviewden twee respondenten met vier kinderen en één met vijf kinderen.

We kunnen op basis van de interviews niet besluiten dat er meer problemen zijn om de moederschapsrust te regelen naarmate er meer kleine kinderen zijn. Integendeel, er zijn veel respondenten met drie kinderen die voldoende lang konden thuisblijven zonder veel aan het werk te moeten denken. Van de respondenten met één kind konden slechts drie een goede regeling treffen en ook bij de mensen met 2 kinderen troffen we vaak problemen aan op dit vlak. Wij vermoeden dat er eerder een wisselwerking is tussen de twee variabelen. Indien het heel moeilijk is om moederschapsrust te regelen, zal men misschien niet kiezen voor een derde kind. Bovendien hebben de moeders met drie kinderen de situatie al eerder meegemaakt, waardoor ze vlotter een regeling konden uitwerken dan de moeders die het voor de eerste keer deden. Zo gaven sommige respondenten aan dat ze geleerd hadden uit hun eerste moederschapsrust en het de tweede of derde keer anders aanpakten.

FRAGMENT INT 17

*“Bij Frank wel, toen had ik echt zo het gevoel, dat was helemaal niet plezant, toen was er een heel ambetant dossier waar zo kei veel werk, en daar heb ik dan toch een aantal dagen mee bezig gezeten. [...] En bij Sofie stelde dat eigenlijk niets voor, was dat verwaarloosbaar. Juist omdat ik dat ook niet meer wou meemaken. [...] Het was een ambetante materie, en toen stond mijne kop, ik had zo iets van ik ben in bevallingsverlof, ik wil gewoon niet aan de bureau denken. En uw hoofd staat daar ook niet naar om daar mee bezig te zijn, het is uw eerste kindje en ge hebt precies het gevoel dat ge pas om twaalf uur 's middags goed en wel klaar zijt met alles en dat paste daar precies niet in. Ik heb dat ook gewoon altijd, als ik met vakantie ben of niet aan het werken ben, dan wil ik ook niet aan het werken zijn.
(int) En bij de andere twee, was dat dan beter gegaan?
Ja. Omdat ik het waarschijnlijk beter op voorhand heb geregeld, dat ze mij niet moesten lastig vallen, denk ik. Allez ja. [...]. En het had ook een beetje te maken met de collega, die het opvolgde en alles naar mij doorschoof. En euhm, zo weinig mogelijk zelf wou doen daaraan. Ik heb er gewoon voor gezorgd dat andere mensen mijn dossiers hebben opgevolgd.”*

De respondenten met drie kinderen in dit interview konden vaak een goede moederschapsrustregeling treffen, maar zij vonden de periode van de zwangerschap wel vermoeiender dan bij de vorige kinderen. Vooral als er nog heel kleine kinderen in het gezin waren, vonden ze de zwangerschap erg zwaar om dragen.

FRAGMENT INT 17

“Ge moet ze eigenlijk altijd meesleuren hé. Overal mee naartoe sleuren en dat vond ik eigenlijk wel heel zwaar. Plus ge komt dan eigenlijk van uw werk en ge zijt dan toch een bepaalde fase van de zwangerschap al zo wie zo vrij moe en dan moet ge 's avonds ook nog eens met de kindjes bezig zijn en zo. En ja, dat vind ik echt toch wel vermoeiend. [...] Bij de eerste zwangerschap was dat allemaal geen probleem hé. Dan huppelt ge daar eigenlijk door, maar naarmate dat er eigenlijk een kindje bij kwam wordt het altijd maar zwaarder hé.”

De kapster en de medewerkend echtgenote in een bakkerij met respectievelijk 5 en 4 kinderen gingen beide één week na de zwangerschap terug aan het werk, de vrouwelijke zaakvoerder met één eigen kind en drie stiefkinderen bleef een paar maanden thuis, maar was gedurende al die tijd wel beschikbaar voor de personeelsleden van haar bedrijf.

FRAGMENT INT 10

“De week na de bevalling, het was soms zeer storend dat ik moest werken, dat er dingen binnenkwamen. Ik vond het zeer storend omdat het is een zeer intense periode hé met zo een kleine baby en euh ik gaf borstvoeding dus ja alleen tussen de voedingen door, tja. Ik heb het als belastend ervaren als er telefoons of dringende zaken binnenkwamen waar men dan toch absoluut wilde dat ik op reageerde, terwijl ik anders mijn schouders zou ophalen en dat rapper zou doen, ambeteerde me dat wel omdat ik vond eigenlijk dat die tijd voor mijn baby was.”

3.2.3 Kinderopvang

Kinderopvang vinden is niet altijd eenvoudig, zeker niet voor zelfstandigen die in het weekend werken. De meeste zelfstandigen in dit onderzoek doen een beroep op de officiële opvang: dagopvang bij onthaalmoeders en in crèches en voor- en naschoolse opvang voor de oudere kindjes. Ook familieleden, voornamelijk de oma's en opa's, verzorgen de opvang van de kinderen, zowel in het weekend als tijdens de week. Niet alle zelfstandigen kunnen hun kinderen in het weekend naar hun ouders brengen. Elf vrouwelijke zelfstandigen betalen regelmatig een babysit wanneer ze in het weekend moeten werken. Babysits worden dan ook soms aan het werk gezet in het huishouden voor de lichtere taken, zoals afwassen, opruimen of strijken. Twee zelfstandigen in dit onderzoek hebben een poetsvrouw die ook op de kinderen let. Twee andere zelfstandigen kunnen rekenen op de hulp van een kindermisje, die ook het koken voor haar rekening neemt. Bij zeven gezinnen worden de kinderen hoofdzakelijk thuis opgevangen. Een partner die verlof zonder wedde heeft opgenomen zorgt full time voor de kinderen, twee vrouwelijke zelfstandigen vangen hun kinderen zelf op in hun zaak (aan huis) terwijl ze aan het werk zijn, maar dit blijkt niet altijd evident te zijn.

FRAGMENT INT 16

“Nu het is zo, ge kunt u niet 100% concentreren op uw werk als daar ne kleine naast u ligt hé, en die is rusteloos en die is aan het wenen, of die heeft honger, allez dat is moeilijk hé.”

FRAGMENT INT 11

“Ik heb gezorgd dat er wel iemand was om mij te helpen, dus als het kindje weende dat ik rustig kon kijken eigenlijk, maar het was wel een zware last. De feestdagen waren er dan juist en dan komt er iemand binnen om een cadeautje te maken, de zonnebank, de telefoons, ge zijt bezig met verzorgingen en de mensen zitten te wachten en uw kindje zit soms te wenen en ge kunt niet altijd direct gaan kijken en dat was wel lastig.”

De onthaalouders vangen hun kinderen ook zelf thuis op, maar deze kinderen worden wel meegerekend bij het berekenen van het maximum aantal kinderen die ze mogen opvangen. De zelfstandige kinderverzorgster die een kinderdagverblijf uitbaat, ving haar twee kinderen ook op in haar crèche, maar sinds kort gaat de oudste naar een andere opvangvoorziening omdat ze haar moeder teveel opeiste tijdens haar werk.

Sommige zelfstandigen hebben het er moeilijk mee om hun kindje voor het eerst naar de opvang te brengen. Bij werknemers gebeurt dit meestal op de leeftijd van drie maanden, maar bij zelfstandigen gaan de kindjes vaak op jongere leeftijd naar de opvang.

Niet alleen hebben ze het soms emotioneel moeilijk om hun kindje zo jong in de opvang achter te laten, het kan ook moeilijk zijn om opvang te vinden. Het is niet zo dat deze jonge baby's geweigerd worden door onthaalmoeders of crèches, maar op sommige plaatsen zijn er wachtlijsten. Omdat zelfstandigen meestal sneller aan het werk gaan dan bedienden zijn ze benadeeld wat betreft het vinden van een plaatsje voor hun kind. Bedienden blijven meestal drie maanden thuis, waardoor ze tien tot elf maanden de tijd hebben om opvang te vinden. Zelfstandigen die al na een week terug aan het werk gaan, hebben drie maanden minder de tijd, waardoor ze soms in de problemen komen. Een zelfstandige vertelde dat bedienden een langere moederschapsrust hebben, waarna ze nog borstvoedingsverlof kunnen opnemen en ouderschapsverlof. Hierdoor kunnen zij al veel vroeger op zoek naar opvang.

FRAGMENT INT 18

“Dat is dus echt iets, daar zijn veel te weinig plaatsen en dan euhm, al die ouderschapsverlof kunnen nemen, die kunnen dat heel lang op voorhand al plannen ook met het gewoon moederschapsverlof, tegenwoordig met dat ouderschapsverlof. En dat is vind ik het grote probleem bij zelfstandige vrouwen, je hebt maar tien maand ongeveer

of negen maand. Ik heb na één maand zwangerschap al een crèche gezocht en dan zeiden ze me allemaal van, mevrouw u bent zo laat! En dat is gewoon door alle mama's die ouderschapsverlof nemen, die de luxe hebben van anderhalf jaar op voorhand of zo iets een crèche te kunnen zoeken."

3.2.4 Huishoudelijk werk

Vrouwen nemen nog steeds het grootste deel van de verantwoordelijkheid voor de huishoudelijke taken voor hun rekening (Van Aerschot, 2004). Ook bij de zelfstandigen in dit onderzoek is dit zo. Bij twintig gezinnen vonden we een klassieke verdeling van de huishoudelijke taken terug: de vrouw doet het meeste of alles in het huishouden, de man helpt sporadisch als hem dat gevraagd wordt. Bij vijf gezinnen zagen we dat de man zijn best doet om zijn steentje bij te dragen, maar omdat hij zoveel uren besteedt aan buitenhuis werken, doet ook in deze gezinnen de vrouw het meeste werk. Twaalf respondenten beweerden dat bij hen thuis de taken gelijk verdeeld zijn: man en vrouw besteden evenveel tijd aan het huishouden en de kinderopvang. In drie gezinnen zagen we een andere rolverdeling: de vrouwen in deze gezinnen zegden zo goed als geen taken op te nemen in het huishouden, de mannen deden hier het meeste huishoudelijk werk, naast uitbesteding.

FRAGMENT INT 2

"ik ben getrouwd met een nieuwe man. [...] Ik doe praktisch niets in het huishouden. Ik denk dat ik een uitzondering ben. Dat zul je niet veel meemaken. Ik steek geen was in, het enigste wat ik doe is 's morgens de wasmachine leeg halen, koken in het weekend, dat is te zien want de zaterdag gaan we bij mijn ouders eten. Ik kuis niet, ik strijk niet. Ik werk fulltime."

In tien gezinnen wordt geen enkele huishoudelijke taak uitbesteed. Met uitbesteding bedoelen we dat een taak door iemand anders buiten het gezin wordt gedaan, al dan niet tegen betaling. Taken die door familieleden op regelmatige basis worden uitgevoerd, rekenen wij dus ook onder uitbesteding. Vier gezinnen besteden enkel het poetsen uit aan een poetsvrouw, bij achttien gezinnen doet de poetsvrouw ook (een deel van) het strijken en / of de was of wordt het poetsen aan een poetsvrouw uitbesteed en licht

huishoudelijk werk als strijken aan familieleden. In zeven gezinnen wordt nog meer uitbesteed: het gaat om gezinnen met een halftijdse huishoudster die het grootste deel van het huishouden doet; gezinnen met een kindermisje dat ook kookt en kinderopvang verzorgt; gezinnen die de babysit laten koken, opruimen en strijken of waar de poetsvrouw kinderopvang, koken, opruimen, poetsen en andere taken op zich neemt. In een gezin komt de moeder van de respondent dagelijks voor de kinderen zorgen, waarbij zij tussendoor ook strijkt, opruimt, de was doet en poetst. In een ander gezin wordt wel zelf gepeetst, maar wordt de was en de strijk uitbesteed. Vooral voor zelfstandigen die heel veel uren per week werken, is het organiseren van het huishouden vaak erg ingewikkeld.

FRAGMENT INT 31

“Wat ik kan doe ik zelf, maar er schiet niet veel tijd meer over. Op dinsdag dan komen mijn ouders. Mijn moeder die strijkt veel en doet de boven dan zo een beetje en mijn vader doet dan wat klusjes in huis, en euhm, donderdag komt Marie dan en die kuis dan het huis. [...] Zij zorgt voor de kinderen, die zet de kinderen in bed, die haalt de kinderen op, die kent hier alles het reilen en zeilen van het huishouden. [...] het gebeurt toch geregeld dat ze toch wel eens een uurtje naar hier komt en al eens iets doet in het huis. [...] We mogen van geluk spreken dat we die hulp hebben, ik zou niet weten hoe we het anders zouden moeten rond krijgen. Als ge ziet hoeveel mensen zich bezighouden om ons huishouden te doen en met de kinderen, dan zie ik niet hoe wij dat met z’n tweeën zouden moeten doen naast ons werk.”

Het is niet zo dat de zelfstandigen in dit onderzoek meer uitbesteden naargelang ze meer uren betaalde arbeid presteren. Het aantal werkuren van de zelfstandigen die niets uitbesteden varieert van 22 uur per week tot 72 uur per week. Er lijkt eerder een verband te zijn met het inkomen; slechts twee respondenten uit de groep die niets uitbesteden hebben een hoger inkomen dan gemiddeld. De meeste gezinnen met een lager inkomen dan gemiddeld in deze groep deden alle huishoudelijke taken zelf.

3.3. De periode van de zwangerschap

3.3.1 Werklast en specifieke problemen tijdens de zwangerschap

Vijftien respondenten vonden de combinatie van hun beroep, hun gezin en hun zwangerschap zwaar tot heel zwaar. Negentien respondenten gaven aan dat ze een heel vlotte zwangerschap hadden, hoewel voor sommigen van hen de laatste maand ook zwaar werd. Zes respondenten hadden gemengde gevoelens. Zo vond een respondent het wel zwaar, maar door haar positieve ingesteldheid was ze de periode zonder problemen doorgekomen. Een andere respondent zegt dat ze veel gehad heeft aan de hulp en steun van vrienden en familie, maar dat het wel hectisch bleef. Enkele respondenten zeggen dat ze tijdens de zwangerschap heel hard gewerkt hebben om alles tijdig klaar te krijgen voor de bevalling, waardoor ze na de bevalling extra vermoeid waren. Als we kijken naar het aantal uren dat de vrouwelijke zelfstandigen gemiddeld presteren, dan zien we dat diegenen die vinden dat de zwangerschap heel goed te combineren was met hun beroep, meestal de vrouwen zijn die minder uren werken dan gemiddeld in de groep respondenten. Hoewel enkele respondenten zeiden dat de zwangerschap van een tweede of volgende kindje toch zwaarder is dan de eerste zwangerschap, is de diversiteit in het aantal kinderen even groot in beide groepen (moeilijke combinatie met zwangerschap – vlotte combinatie met zwangerschap).

FRAGMENT INT 1

“Dat is loodzwaar hé, daar bestaat geen ander woord voor, ik denk dat ik ook het geluk gehad heb van tamelijk goede zwangerschappen te hebben. En ge moogt er ook niet aan denken dat ge op bepaalde momenten moet gaan rusten of van die dingen he, dat ge langer zou moeten sluiten. Het grootste, de grootste zorg of wat boven uw hoofd blijft hangen is natuurlijk toch het financiële. Al zou je bijvoorbeeld al vervanging kunnen vinden of uw praktijk kunnen sluiten voor weet ik hoe lang, maar financieel zit ge vast aan bepaalde leningen en last die er elke maand is en ja daar moet ge ook wel voor werken een beetje. Dus het hele systeem functioneert omdat ge werkt en dat voelt op een gegeven moment wel als een heel, heel zware last.”

FRAGMENT INT 8

“Ik heb daar eigenlijk geen problemen mee gehad, de job eigenlijk is fysiek niet te zwaar en mensen houden er ook wel rekening mee want

ze zien dat je zwanger bent en ze houden er rekening mee, ik heb er eigenlijk geen last van gehad. Misschien de laatste weken wel maar mijn collega heeft dan wat meer overgenomen. Uiteindelijk geen probleem.”

Negentien respondenten hebben naast de normale zwangerschapskwaaltjes geen specifieke problemen ervaren tijdens de zwangerschap. Twee respondenten hadden van hun dokter het advies gekregen om platte rust te nemen, één omwille van sterke voorweeën na zes maanden zwangerschap, de andere omdat er een risico was dat de placenta zou loskomen. Beide respondenten kozen ervoor geen platte rust te nemen. Niet alleen zouden ze zonder inkomen gevallen zijn, ze moesten ook voor vervanging zorgen om ervoor te zorgen dat ze nadien hun activiteiten terug konden verder zetten. Organisatorisch (het vinden van een vervanger) en financieel was dit voor hen niet haalbaar. Een van deze respondenten moest zware medicatie innemen met sterke neveneffecten. Ze paste haar werkuren zodanig aan dat ze een uur de tijd had om de neveneffecten te laten wegebben voor ze weer aan het werk moest. De andere respondent is helemaal niet tevreden over de manier waarop ze bijna verplicht was deeltijds te blijven werken. Ze vindt dat ze haar kind in gevaar heeft gebracht, maar dat ze geen andere keuze had.

FRAGMENT INT 9

“de periode dat ik plat heb moeten liggen dan hebben we van alles moeten zoeken om toch maar, oplossingen om alles rond te krijgen en ik heb toch eigenlijk het leven van het kind toch wat in gevaar gebracht door toch te gaan werken want ik moest volledig plat gaan rusten en ik heb toch nog het lichte werk gedaan al was de gynaecoloog daar niet tevreden mee. Ge zit in een situatie dat ge soms niet anders kunt hé. Nee ik ben daar niet zo tevreden over, moesten ze een andere oplossing hebben van iemand die vervanger kan zijn op zelfstandige basis of die op de zelfde inkomsten als ons kan werken, of dat wel zou doen dat zou een oplossing zijn.”

Een respondent – een advocate – zegt dat haar collega-advocaten en ook cliënten haar anders behandelden toen ze zwanger was.

FRAGMENT INT 30

“dat ik wel heb ervaren dat het mijn imago niet ten goede kwam als advocaat om zwanger te zijn, of moeder te zijn, in die zin heb ik wel

heel bewust vermeden om naar klanten te gaan en te doen. Dat gegeven dat ik moeder werd heb ik wel in de mate van het mogelijke verzwegen.[...] Zowel collega's als cliënten vond ik. Ik merk dat ze dat toch gebruiken omdat de mensheid ervan uitgaat dat advocatuur en moederschap niet te combineren is. En ik heb ook een bedrijf gehad, dat toen ik zwanger was, daarom is weggegaan. Omdat ze zeiden: ééns bevallen gaat gij toch niet voor ons beschikbaar kunnen zijn en ik merk dat concurrenten of collega's dat ook wel wat gebruiken om wat, als een klant gaat vragen of secund opinion gaat vragen, dan is het gemakkelijk gezegd van ja ja maar. [...]Ja dat is iets wat blijkbaar voor het imago slecht valt, of wat ze dan graag gebruiken om te zeggen van oh, daar moet ge niet gaan want die is nu bezig met haar kinderen of zo, denk ik dat dit speelt.”

De artsen, verpleegkundigen en andere zelfstandigen die met kinderen werken, liepen het risico om tijdens hun zwangerschap geconfronteerd te worden met zieke kinderen. Bij bedienden is er een regeling voorzien om zwangere vrouwen andere taken of ziekteverlof te geven als hun beroep een risico inhoudt tijdens de zwangerschap. Bij zelfstandigen is hier niets voor geregeld, waardoor de meeste van hen gewoon doorwerken. Enkele zelfstandigen in deze situatie namen wel maatregelen, zoals kinderen met bepaalde ziekten doorverwijzen naar collega's, bepaalde taken niet meer zelf uitvoeren of extra voorzichtig zijn in risicosituaties.

FRAGMENT INT 3

“Het was een klein probleem met dat cytomegalievirus en dus we hebben daar wel overleg gepleegd met de dienst, want normaal gezien een onthaalmoeder die alleen werkt die heeft dan recht op zwangerschapsonderbreking hé. Maar gezien ik in tijdscrediet ben was dat nog al moeilijk plus het feit dat Wim [haar partner, die ook onthaalouder is] dan wel zou verder werken, dat ik dan toch in contact kwam met dat virus eventueel hebben we dan besloten om niet te stoppen. [...] Ge moogt daar eigenlijk zelf over beslissen. Ge zijt niet verplicht om te stoppen. Dus dat was wel even grondig overleg zo maar dat was een goede oplossing. We hebben dat ook met een arts besproken en die zei als ge echt goed uw handen ontsmet altijd en aangezien hij de pampers toen deed was het geen probleem.”

FRAGMENT INT 31

[huisarts]

“ik vind dat er een heel sterk onevenwicht is hoe dat er nu tegenwoordig met zwangeren omgegaan wordt in andere beroepen en in zelfstandigen beroepen [...] opvoeders of wat dan ook, mensen die in contact komen met kinderen hé, die mogen van de eerste dag dat ze zwanger zijn thuis blijven hé [...] er is een infectie die via urine en speeksel van kleine kinderen wordt doorgegeven. Maar allez ik kom daar ook heel vaak mee in contact [...] maar ik heb geen concreet idee hoe dat dan moet geregeld worden hé. Als ge het heel strikt wilt doen, dan moet ge al van in het begin thuis blijven hé, maar dat kunt ge ook niet als zelfstandige. Ik zie ook geen oplossing hoe dat het zou kunnen.”

Een aantal respondenten zegt dat ze niet meer in staat waren het noodzakelijke tilwerk verder te zetten tijdens hun zwangerschap. Sommigen geven aan dat pas in de laatste maand mee gestopt te zijn, anderen lieten het tillen al eerder aan iemand anders over. Dit is een groot probleem bij eenmanszaken, omdat zij niemand in de buurt hebben die bepaalde taken, zoals bijvoorbeeld rekken vullen, van hen kunnen overnemen. Ook verre verplaatsingen en avond- en nachtwerk vonden een aantal zwangere zelfstandigen te vermoeiend. Een respondent raakte oververmoeid tijdens haar zwangerschap door de vele uren die ze (vaak 's avonds) presteerde. Zij kon terugvallen op een private verzekering, waardoor ze haar werkuren kon verminderen en deeltijds een uitkering kreeg.

FRAGMENT INT 1

“Maar ik dreigde er op een gegeven moment toch wel onderdoor te gaan en dan heb ik eigenlijk de avonduren laten vallen [...] Ge zoekt dus als moeder en als vrouw ook in zo 'n vrij beroep naar zo goed mogelijke uren en heel lang werkte ik dus tot schooltijd, dus tot half vier en dan werkte ik een paar uur niet en dan om half acht begon ik opnieuw [...] En theoretisch is dat prachtig maar voor uzelf is dat op een gegeven moment moordend, dat is echt niet meer te doen, om half acht een paar patiënten dan is het al snel half tien, tien uur want ge moet ook op tijd gaan slapen, want het klein is wakker om zes uur en dus ja dat loopt toch tamelijk vast. Dan heb ik op een gegeven moment [...] dat mijn dokter ook zei kijk ge moet hier iets veranderen want zo gaat dat niet meer, heb ik die avonduren laten vallen [...] maar ik heb toen ook wel een stukje beroep kunnen doen op een privé beroepsverzekering. Ze raden ons ook wel aan om ons te verzekeren voor gewaarborgd inkomen zoals ze dat noemen, maar daar staat

natuurlijk een zwangerschap niet in anders zou het te evident zijn, dat is jammer genoeg met zoveel van die verzekeringen. Maar toen eigenlijk dat was gelukkig wel dat mijn huisarts daar aan gedacht heeft, heb ik dan wel, en dat was ook wel mooi want ik dacht dan moet ge volledig werkonbekwaam zijn als ge met zo 'n burnout thuiszit. Maar dan is dat voor 25% goedgekeurd geworden. Voor een gedeelte dat ik ook effectief moest kunnen aantonen, ik ga hier dus een aantal uren verminderen dus krijg ik ook een extra inkomen via hun. En dat heeft dan toch tot en met februari een aantal maanden mogen duren. Dat is dus een verzekering die ikzelf al tien jaar had en waar ik eigenlijk ook niet meer aan gedacht had, wel als je ooit je been breekt of weet ik wat ik had meer aan een fysieke ziekte eigenlijk gedacht.[...] Dat is een privé-verzekering en toen heb ik mij voor het eerst gerealiseerd van ja het is toch maar goed dat ge dat hebt eigenlijk en daar ben ik nu ook blij mee achteraf gezien.”

Deze respondent is een van de twaalf uit dit onderzoek die een private verzekering hadden voor gewaarborgd inkomen tijdens de zwangerschap. Voor vier van deze twaalf zelfstandigen zou het, ondanks deze private verzekering, toch een groot organisatorisch en financieel probleem geweest zijn indien zij een tijd hadden moeten stoppen met werken omwille van medische problemen tijdens de zwangerschap. De uitkering is meestal te laag om in het levensonderhoud te voorzien en zeker om de beroepskosten (leningen, huur, sociale zekerheid) te blijven betalen. Ook een vervanger vinden om de activiteiten verder te zetten is vaak een groot probleem, maar dit is voor de meesten noodzakelijk om nadien hun beroep verder te kunnen zetten met een minimum aan klantenverlies. In totaal drieëntwintig respondenten verwachtten financiële of organisatorische problemen indien ze een periode zouden moeten stoppen met werken. Vierentwintig respondenten hadden op voorhand een regeling uitgewerkt voor dergelijke problemen, zoals van thuis uit werken, een vervanger voorzien of ze hadden voldoende reserves opgebouwd om een periode te kunnen overbruggen. Drie respondenten hadden er nooit bij stilgestaan dat ze medische problemen zouden kunnen krijgen, één respondent vindt dat zelfstandigen voor dergelijke zaken niet op de overheid moeten vertrouwen, maar zelf een oplossing zoeken.

FRAGMENT INT 3

“Ik ben niet zo het type van de overheid moet maar voor alles zorgen. Als het niet meer zou gaan om die opvang te blijven doen omwille van financiële redenen of dat één van onze twee ermee wil stoppen dan zouden we ander werk zoeken. Of dan willen we terug gaan werken in Maasmechelen. Of echt zelfstandig worden. We hebben nog wel wat

alternatieven, we zijn alle twee wel geen mensen die niet weten van welk hout pijlen te maken, we zullen wel op een andere manier geld kunnen verdienen.”

3.3.2 Minder gaan werken

Zestien vrouwelijke zelfstandigen gingen niet minder werken tijdens de zwangerschap en werkten tot de laatste dag voor de bevalling of de dag zelf. Sommigen van hen werkten zelfs meer naar het einde toe.

FRAGMENT INT 24

“Eigenlijk meer omdat de mensen dachten: als ze moet gaan bevallen, moet mijn haar nog gedaan worden, dus ik had eigenlijk meer werk naar het einde toe dan in het begin.”

FRAGMENT INT 39

“Die zwangerschap dat is eigenlijk, ik zat daar met het probleem, ik had dus een hoop afspraken met klanten die ik dus eigenlijk wilde nakomen voor mijn bevalling. En omdat ik mij gelukkig heel goed heb gevoeld tijdens mijn zwangerschap heb ik die periode wel heel hard gewerkt. Dat was gemakkelijk, op het einde heb ik 10 tot 12 uur gewerkt per dag, effectieve werkuren. Inclusief de zaterdagen en de zondagen.”

Tien respondenten werkten ook tot op het einde, maar verminderen hun werkuren wel tijdens de laatste maanden van de zwangerschap. Zes respondenten gingen niet minder werken tijdens de zwangerschap, maar stopten wel een tijd voor de bevalling met werken. Acht respondenten gingen minder werken tijdens de zwangerschap en stopten een tijd voor de bevalling met werken. De respondenten die hun werkuren verminderden en / of een tijd voor de bevalling stopten met werken, konden dit doen door met bepaalde taken vroegtijdig te stoppen, familieleden of werknemers meer uren te laten werken, een vervanger in te schakelen of minder werk aan te nemen.

FRAGMENT INT 36

“Ja, ik ben wel vanaf toen met een collega beginnen werken dus. Ik heb, nee het is niet waar, pas vanaf de laatste maand, eigenlijk heb ik

altijd alles zelf kunnen doen tot de laatste maand. In december is dan mijn collega beginnen te helpen. Die heeft dan uiteindelijk zich ingewerkt. [...]Ja, daarom is zij eigenlijk begin december gekomen, euhm zodat zij de mensen allemaal leerde kennen en zo dat ik ook wat minder uren kon kloppen en euhm dan vanaf het moment dat het de bevalling was, kon zij het dan overnemen, zonder dat ik echt, dat ze zich geleidelijk kon inwerken eigenlijk.”

3.3.3 Informatie over rechten en plichten tijdens de moederschapsrust

Zeventien respondenten vonden dat ze voldoende informatie hadden over hun rechten en plichten in verband met de moederschapsrust. Vijf daarvan kregen geen uitkering in de regeling voor moederschapsrust bij zelfstandigen omdat ze er geen recht op hadden omwille van hun statuut of omdat ze niet lang genoeg hun beroepsactiviteiten staakten. De meesten haalden de informatie bij de mutualiteiten, maar ook Kind en Gezin, het sociaal secretariaat en de gynaecoloog worden genoemd als informatiebronnen.

FRAGMENT INT 40

“Het was toen wel zo, dat was wel heel onzeker toen, vanaf januari 2003 is dat veranderd, de moederschapsrust van drie weken naar zes weken en dat weet ik nog qua papierwerk was dat niet simpel. Dus dan kwam ik op het ziekenfonds en dan waren die papieren nog niet in orde, of moest ik een voorlopig papier invullen, dat herinner ik me nog wel dat dit allemaal nog niet op punt stond zo. Maar ik heb gewoon van de, euhm, van de zorgkas waar ik aangesloten ben en het ziekenfonds heb ik toen wel de nodige informatie gehad. Ik weet wel van collega's dat het heel weinig geweten is van de vergoeding die wij krijgen tijdens de moederschapsrust, mij is dat toen wel gezegd geweest maar ik weet van collega's dat dit eigenlijk, vergeten zijn aan te vragen of die dat toch niet wisten zo.”

Tien respondenten leggen er de nadruk op dat ze heel wat opzoekwerk moesten verrichten voor ze de juiste informatie en documenten kregen. Ze vonden de regeling heel onduidelijk, maar vonden uiteindelijk toch voldoende informatie. Een van deze respondenten dacht dat ze uiteindelijk alle informatie gevonden had die ze nodig had, maar bleek niet op de hoogte van de mogelijkheid een uitkering te krijgen voor

moederschapsrust. Zes respondenten vonden dat er te weinig informatie beschikbaar was, ook nadat ze zelf gezocht hadden. Toch slaagden ze er in de uitkering aan te vragen.

FRAGMENT INT 13

“Op internet. Zelf opgezocht. Dat vind ik wel. Als ge informatie krijgt, op beurzen of zo, krijgt dan is dat altijd voor een werknemer in dienst. Dat staat daar eigenlijk nooit uitgelegd voor zelfstandigen. Dan moet ge eigenlijk zelf een beetje beginnen rond te bellen [...] Ik heb het gevoel van: voor een werknemer wordt het op een schoteltje aangereikt van wat zijn uw rechten en plichten en dat kunt ge allemaal. Terwijl het voor ons meer is van gaat ne keer kijken wat dat de regeling is voor zelfstandigen. Maar als ge het dan opzoekt dan vindt ge het wel gemakkelijk terug, dat wel.”

FRAGMENT INT 38

“Ja, als zelfstandige zullen ze het niet komen zeggen hé. We zijn wel eens naar zo een infoavond geweest van het ziekenhuis, en dan stond daar zo wat je in de zwangerschapsweken moest doen en zo, en zo van wat wilt je weten over, zo van die cursussen en toen begon die meneer over de subsidies en ik was blijkbaar de enigste zelfstandige op die moment. En ik vroeg is er iets waar ik recht op heb, want het was allemaal voor werknemers. Allez het is ongelooflijk ze kunnen er drie jaar van tussen, ik weet niet wat ze allemaal kunnen krijgen maar heel veel dingen!”

Zeven vrouwelijke zelfstandigen en meewerkende echtgenoten ten slotte zeggen geen informatie te hebben over hun rechten plichten tijdens de moederschapsrust. Zij kregen dan ook geen uitkering voor moederschapsrust.

FRAGMENT INT 34

*“(int) Vond u dat u voldoende informatie had over de mogelijkheden van moederschapsrust voor zelfstandigen?
(respon) Oh nee. Was er informatie of ja, daar heeft niemand ooit iets over gezegd.
[...]
(int) U heeft zelf geen gebruik gemaakt van die uitkering, was dat omdat u het niet wist?
(respon) Nee, ik wist dat niet.
(int) Of zijn er nog andere redenen waarom u dat niet gedaan heeft?
(respon) Nee.”*

3.4. De periode van de moederschapsrust

3.4.1 De plaats van de bevalling en het gebruik van kraamhulp

De meeste respondenten bevielden in het ziekenhuis: tweeëntwintig van hen verbleven er vijf dagen, zeven respondenten bleven 6 tot 8 dagen en vijf vrouwen drie tot vier dagen. Twee zelfstandigen kozen ervoor poliklinisch te bevallen, wat betekent dat ze enkel voor de bevalling in het ziekenhuis waren en nadien terug naar huis gingen. Een respondent had gepland thuis te bevallen, maar moest naar het ziekenhuis wegens complicaties. Twee respondenten bevielden thuis, een in het geboortehuis.

Hulp in het huishouden kan een oplossing zijn om combinatieproblemen te vermijden, zo blijkt ook uit het model van Fu en Shaffer (2001). Na de bevalling is het mogelijk beroep te doen op kraam- of familiehulp om te helpen bij de verzorging van de baby of in het huishouden. Vooral bij zelfstandigen die heel snel terug aan het werk gaan, kan dit een hele hulp zijn. Zo hoeven ze zich minder om hun huishouden te bekommeren en hebben ze meer tijd voor hun werk en hun baby.

Acht respondenten deden na de bevalling een beroep op officiële kraam- of familiehulp. Vooral koken, strijken, opvang van oudere kinderen en de verzorging van de baby werden door de hulp gedaan, soms ook poetsen, de was of boodschappen doen. De zelfstandigen in dit onderzoek deden voor 20 (2 respondenten), 24 (2), 40 (3) of 60 (1) uur beroep op familie- of kraamhulp. Niet iedereen was er tevreden over. Een respondent vond dat de taken die de familiehulp mag uitvoeren te beperkt zijn. Zo mocht haar hulp niet poetsen. Bovendien was de dienst onderbemand, waardoor ze niet konden komen op de gewenste tijdstippen.

FRAGMENT INT 19

“Ja we hadden familiehulp heb ik dan gehad, die zijn altijd onderbemand dus hadden vaak niemand en die kwamen meer niet dan wel. Als die kwamen dan was dat één keer in de week zo een uur of drie vier zo. [...] En dan hadden die een ganse lijst van alles wat ze niet mogen doen, dus bon.

(int)Hebt gij een idee hoe lang dat zij gekomen zijn?

Oh, niet lang want iedere keer als ik iets vroeg mochten ze dat toch niet doen, dus ik denk dat ik dat snel beu was, dus dat zal niet lang geduurd hebben.”

Een andere respondent vond dat de kraamhulp niet goed kon koken, waardoor ze haar andere taken gaf. Een van de respondenten vindt dat er een verkeerde voorstelling gegeven wordt van waar je recht op hebt. Ze was bevallen van een tweeling en had recht op 12 dagen gratis kraamhulp. Maar omdat die twaalf dagen ingaan vanaf de dag van de bevalling, ze een week in het ziekenhuis had gelegen en kraamhulp niet in het weekend komt, waren er nog maar weinig ‘gratis’ dagen over. Deze respondent had in het totaal voor 60 uur kraamhulp, gespreid over twee maanden en schrok achteraf van de hoge rekening. Deze zeer actieve vrouw was ook niet helemaal tevreden over de manier van werken van de hulp.

FRAGMENT INT 38

“Maar dat is wel iets dat niet goed in mekaar zit hoor, die kraamzorg. Ik heb daar ook voor geïnformeerd, hoe werkt dat; ge krijgt twaalf betaalde dagen kraamzorg, en ze rekenen vanaf de eerste dag dat je gekocht hebt, dus dat wil zeggen ik heb de vrijdag gekocht maar ik ben maar de vrijdag erop thuisgekomen dus zaterdag en zondag komen ze al niet, dus de maandag moesten ze eigenlijk pas hun eerste dag doen. Dus ik had maar recht op vier betaalde dagen, dat is eigenlijk niks hé. En de maandag moesten ze bij ons al niet komen, want dat is onze congédag en dan zijn we samen met ons gezin. Versta je, er zijn eigenlijk al 10 dagen gepasseerd eer ze de eerste dag konden komen, waar je zogezegd nog recht op hebt. Dus ik vind dat eigenlijk als ze zeggen 12 dagen betaald, dan vind ik echt dat ze 12 dagen moeten aanwezig zijn. Maar dat was het geval niet. [...] Dat was wel een hele hulp maar het doet een beetje vreemd omdat je gewend bent om alles zelf te doen hé. En als je alles zelf doet. Dat doen ze niet hetzelfde he. Soms doen zij, ge zijt eigenlijk altijd gewend van door te werken hé, en dat valt dan op, elke keer dat er iemand iets doet voor ons dat dit allemaal veel trager is, veel rustiger. Maar die mensen op zich hebben dat wel goed gedaan hoor.”

Andere gezinnen waren wel heel tevreden over de familiehulp. Normaal gezien mag deze hulp enkel worden ingeschakeld in het private huishouden. In het gezin van de zelfstandige onthaalouders wordt altijd gekookt voor het gezin en de opvangkinderen samen. De kraamhulp heeft dan ook voor iedereen gekookt, waardoor die taak wegviel voor de partner – onthaalouder.

FRAGMENT INT 4

“Ze hadden ons ook op voorhand gezegd van ze worden ingeschakeld voor het eigen gezin maar aangezien dat een beetje door elkaar loopt, zagen ze dat ook wel zitten om een bordje meer mee te koken. Als ge dan kookt kon je niet echt zeggen van we koken alleen maar voor ons gezin en niet voor de opvang kindjes. En dan het zuivere kuiswerk hebben zij dan ook gedaan.”

Ook hier melden de zelfstandigen een gebrek aan informatie.

FRAGMENT INT 5

*“De kleine verzorgen dan kon ik ondertussen rusten, en dan deed ze boodschappen of eten klaar maken. Strijk heeft die ook gedaan maar poetsen niet want dat doen ze niet hé. Maar de strijk wel en een beetje opruimen en voor de kleine zorgen.
(int) Voor de baby of voor de oudste?
Naar school doen, en voor de baby ook. Daarrond was er zeker geen informatie voor de zelfstandigen. Want ik zeg nog als ik dat geweten had, dan had ik dat bij den eerste ook gevraagd.”*

Vier respondenten deden geen beroep op kraam- of familiehulp, maar konden wel rekenen op een familielid dat enkele dagen bleef inslapen om te helpen met de baby. De andere achtentwintig zelfstandigen hadden geen extra hulp in de eerste periode na de geboorte, behalve de hulp van hun echtgenoot en sporadisch hulp van familieleden. Sommige zelfstandigen gaven aan geen kraam- of familiehulp nodig te hebben omdat ze al een huishoudster of poetsvrouw hebben. Anderen willen niet dat mensen die ze niet kennen hun huishouden beredderen en doen het liever zelf. Een deel van de zelfstandigen had nog nooit gehoord over de mogelijkheid om beroep te doen op familie- of kraamhulp, sommigen besloten het bij hun volgende kindje wel aan te vragen.

3.4.2 Duur van de moederschapsrust

Er was veel variatie in de duur van de moederschapsrust bij de zelfstandigen in dit onderzoek: de duur varieerde van één week tot drie maanden en een week. Vijf respondenten gingen een week na de bevalling al weer aan het werk: een kapster met eigen kapsalon aan huis, een vrouwelijke zaakvoerder van een meubelatelier, een

medewerkend echtgenote in een bakkerij, een zelfstandig kinderverzorgster met een crèche en een zaakvoerder van een kleinhandel in kookgerei. De kapster, de kinderverzorgster en de bakkersvrouw gingen meteen voltijds weer werken; de zaakvoerders van het meubelatelier en van de kleinhandel werkten de eerste twee weken deeltijds waarna ze weer voltijds aan de slag gingen. Deze zelfstandigen hadden dus in totaal 1 week volledige moederschapsrust, behalve de kinderverzorgster die een week voor de bevalling al was gestopt omdat hun jaarlijkse vakantie van twee weken op dat moment begon. Ze begonnen allemaal te werken omdat ze volgens hen onmisbaar waren op het werk. De kapster wilde haar klanten niet te lang laten wachten, uit plichtsgevoel en omdat ze vreesde klanten te verliezen. De kinderverzorgster werkt samen met haar moeder, die het werk niet alleen aankan, en een vervanger kunnen ze niet betalen. De bakkersvrouw vond het geen probleem om zo snel weer te starten. Het was haar vierde kindje en ze vond het normaal om gewoon verder te doen. De zaakvoerder van de kleinhandel kon haar moeder niet langer belasten met alle verantwoordelijkheid voor de winkel en de zaakvoerder van het meubelatelier kon haar werk niet loslaten.

FRAGMENT INT 9

“Zoals in onze situatie was het niet verantwoord om één persoon te laten werken en iemand anders aannemen voor dat bedrag dat kan je niet, er is niemand die voor dat bedrag wil komen werken, dat weten we al dus. Dat is wel een probleem en ik weet van andere zelfstandigen dat er ook veel zijn die vroeger beginnen te werken omdat ze niet anders kunnen. Vooral kinesisten, bakkers, vrouwen die in een bakkerij werken, die allemaal toch vroeger beginnen te werken omdat ze niet anders kunnen.”

FRAGMENT INT 20

“Oh dat is quasi onmogelijk hé. Als gij hier een vervanger moet hebben dat moet ge iemand hebben die financieel en die alles een beetje, ik denk dat ik ze ook niet zou willen ook niet. [...] Ik zou niet, niet dat mijn job hier zo moeilijk of ingewikkeld is maar ik zou niet weten wie ik zou kunnen aanstellen daarvoor, plus ja dat toch niet, ja dat is hier ook mijn kind hé. Nog meer dan mijn andere kinderen en dat ja, dat laat ge niet zo maar, dat laat ge niet zo maar los hé.”

Tien respondenten gingen na twee weken terug aan het werk: een onthaalmoeder, een gynaecoloog, een zaakvoerder in de distributiesector, een medewerkend echtgenote in een tuinbouwbedrijf, een architecte, een zelfstandig helpster in bijberoep in een

reclamebedrijf en de zaakvoerders van een restaurant, een schoonheidsinstituut, een groothandel in kralen en een informaticabedrijf. De motieven van deze zelfstandigen om zo snel weer te werken varieerden meer. De partner van de onthaalmoeder ving nog kinderen op in hun huis, waardoor ze als het ware automatisch geleidelijk aan weer taken opnam. De eerste zes weken werkte ze deeltijds, waarna ze weer voltijds meedraaide in de verzorging van de kindjes. De medewerkend echtgenote in het tuinbouwbedrijf en de helper in het reclamebedrijf gingen ook geleidelijk aan weer aan het werk, aangezien die bedrijven zich aan huis bevinden en ze moeilijk konden blijven toekijken hoe de anderen werkten. De gynaecoloog wilde haar patiënten niet langer in de steek laten en haar collega's niet blijven belasten en ging voltijds aan de slag. Dit waren ook de motieven van de zaakvoerder van het schoonheidsinstituut en het informaticabedrijf. Ze voelden zich onmisbaar in het bedrijf, wat ook het geval was voor de zaakvoerder in het distributiebedrijf. De architecte ging terug werken omdat het financieel noodzakelijk was en omdat ze thuis werkt en makkelijk kon werken als de baby sliep. Ook de restaurantuitbaatster kon het zich niet permitteren om het restaurant langer gesloten te houden omdat de kosten erg hoog opliepen. De zaakvoerder van de groothandel in kralen was zo gefixeerd op haar droom om de zaak te leiden dan ze weinig interesse toonde voor haar baby. Zodra ze zich fit genoeg voelde ging ze weer voltijds aan het werk.

De meeste zelfstandigen die zo snel weer gingen werken, deden dit thuis of namen de baby mee naar hun werk. Ze verzorgden en voedden de baby tussen het werk door, soms geholpen door klanten of gezinsleden. Twee zelfstandigen konden hun baby toevertrouwen aan hun kindermeisje.

FRAGMENT INT 34

“Dan tenslotte heb ik dan bewust gekozen om hem te houden, het was moeilijk slikken, en de voorwaarde is wel dat er iemand is die voor de kinderen zorgt. En dan hebben we een nanny genomen. We hadden dan thuis een nanny die voor mijn kinderen zorgde, en ik zat mij dan daar uit te sloven in mijn zaak, de omgekeerde wereld eigenlijk.”

Twee respondenten gingen na drie weken weer werken, één a vier weken, een andere na vier weken en een half. Het gaat respectievelijk om een zaakvoerder in de horeca sector wiens zaak drie weken na de bevalling openging, een apothekeres die haar normale jaarlijkse vakantie van drie weken gesloten bleef en een advocate met eigen praktijk die eigenlijk al na een week elke dag haar briefwisseling kwam doornemen op het werk omdat

ze dat noodzakelijk vond om haar zaak draaiende te houden. Na de eerste maand werkte de advocate nog twee maanden halftijds.

De tweeëntwintig andere zelfstandigen in dit onderzoek namen een moederschapsrust van minstens zes weken, wat de wettelijk voorziene duur is. In deze groep vinden we dertien van de zeventien zelfstandigen met een vrij beroep die deelnamen aan dit onderzoek. De meeste zelfstandigen met een vrij beroep in dit onderzoek hebben dus weinig moeite om een langere periode niet te werken. De respondenten die gedurende minstens zes weken thuisblijven benadrukken het belang van deze periode voor de baby en de noodzaak om voldoende uit te rusten van de zwangerschap en de bevalling. De meeste zelfstandigen uit deze groep voerden gedurende hun moederschapsrust wel enkele taken uit, zoals administratieve taken of dringende problemen oplossen die plots opduiken.

FRAGMENT INT 35

“Ik had dat gepland om dat altijd vrijdags te doen en ik gaf dan borstvoeding en ik pakte ze dan ook mee, en soms weende die gewoon veel en ja dat gaat niet, dan kon de rest zich niet concentreren en dan ging ik terug naar huis, en dan kwam ik 's maandags terug, ik kon dat eigenlijk zelf perfect plannen. Maar dan kwam ik ook wel niet een volledige dag, zeker niet, want dat gaat ook niet met zo een klein kindje, en dan kwam ik wat post doen en wat post nakijken, euhm eens horen of er een probleem geweest was, eens naar iemand terug bellen. Dat soort van zaken eigenlijk.”

Vijf respondenten namen een moederschapsrust van drie maanden of meer, wat ongeveer overeen komt met de moederschapsrust bij werknemers. Het gaat om een tandarts, een interieurarchitecte, een advocate, een danseres en een zaakvoerder van een bedrijf dat vorming en trainingen verzorgt. Twee van hen werkten zeer regelmatig tijdens hun moederschapsrust, de anderen beperkten dit tot een minimum.

3.4.3 Duur van het vaderschapsverlof

In België hebben mannelijke werknemers recht op tien dagen vaderschapsrust in de periode na de geboorte van een baby. Dit geldt enkel voor werknemers en mannelijke partners. Een van de respondenten in dit onderzoek kreeg samen met haar vrouwelijke

partner een tweeling. Deze partner had geen recht op vaderschapsverlof omwille van haar geslacht. De partners van acht respondenten in dit onderzoek genoten geen enkele dag van vaderschapsrust en namen geen vakantie op in de periode rond de geboorte. Het gaat om drie zaakvoerders van bedrijven, twee artsen, een leerkracht in het secundair onderwijs, een account manager en een werkzoekende. De werkzoekende was wel thuis in de periode rond de geboorte, de andere probeerden hun werkuren te verschuiven of wat minder te werken zodat ze toch de tijd hadden om bij hun vrouw en baby te zijn. Omdat de zomervakantie na een paar dagen begon, heeft de leerkracht gewoon doorgewerkt tot aan de vakantie. De accountmanager werkt in Nederland, waardoor hij geen recht heeft op vaderschapsverlof.

Twaalf partners namen één tot zeven dagen vaderschapsverlof of vakantie op in de periode na de geboorte. Ook dit zijn overwegend zelfstandigen: een beenhouwer, een bakker, zaakvoerders van bedrijven, een arts, een zelfstandige in bijberoep, een horeca-uitbater, een aannemer en een colormanager (werknemer) die van zijn baas geen tien dagen vaderschapsverlof mocht opnemen. Een werkzoekende die een aantal bezigheden heeft, zoals het beheren van het patrimonium van de familie en het uitwerken van een doctoraat op eigen kosten, stopt ook een week met zijn activiteiten. Sommige zaakvoerders met een winkel regelden het zo dat ze halve dagen de winkel openden en halve dagen bij hun gezin konden zijn.

FRAGMENT INT 16

“Het is wel zo als ik in het ziekenhuis lag, dan was het hier in de namiddag wel dicht. Dus ok dan is er misschien wel minder gewerkt geweest.”

FRAGMENT INT 38

“Hij heeft anders gewerkt eigenlijk. We hebben een halve dag de winkel opengedaan, bij de tweede bevalling, bij de tweeling hé. Halve dagen was het open de winkel, en in de namiddag was die bij mij.”

Elf partners stopten twee weken met werken; door tien dagen vaderschapsverlof of te nemen, door enkel verlof te nemen of door een combinatie van beide. Deze partners zijn bijna allemaal werknemers; een is arts; twee werknemers zijn ook zelfstandige in bijberoep. Door het vaderschapsverlof in halve dagen op te nemen, konden sommige partners een maand veel bij hun gezin zijn. De andere partners, werknemers en een

student, namen drie tot 8 weken vakantie op, soms gecombineerd met vaderschapsverlof. Een lijnpiloot die in een werkregime van 8 dagen werken, 8 dagen vrij werkt kon op die manier 5 weken thuisblijven; een student in Nederland had 8 weken zomervakantie.

3.4.4 Regeling van de afwezigheid

Het grote knelpunt bij zelfstandigen is het regelen van hun afwezigheid op het werk. In het geval van moederschapsrust kan men dit lang op voorhand plannen. In vrije beroepen blijkt het eenvoudiger om op voorhand een periode in te plannen waarin men niet werkt, bij zaakvoerders met een winkel is dit veel moeilijker. Dertien vrouwelijke zelfstandigen hebben hun beroepsactiviteiten stopgezet tijdens hun moederschapsrust, zonder dat ze zich lieten vervangen. Het gaat hier enerzijds over zes zelfstandigen met een korte moederschapsrust (vier weken of minder) en anderzijds over zeven zelfstandigen die wat langer thuisbleven en dit konden regelen zonder zich te laten vervangen. In deze laatste groep treffen we veel vrije beroepen aan, zoals twee tandartsen, een arts esthetische geneeskunde, een logopediste en een interieurarchitecte. Ook de danseres en de vrouw met een eenmanszaak in confectie behoren tot deze groep. Zij regelden hun afwezigheid door geen afspraken of werk te plannen in de periode van moederschapsrust, wat in hun beroepen perfect mogelijk is. Sommigen spraken een boodschap in op hun antwoordapparaat om aan te geven wanneer ze terug aan het werk gingen en in het geval van de tandartsen om door te verwijzen naar een collega. Uit deze groep heeft enkel de interieurarchitecte af en toe echte beroepsactiviteiten uitgevoerd, zoals het bezoeken van een werf in de buurt van haar huis. De groep van zelfstandigen die kort thuisbleven en zich niet lieten vervangen, is zeer divers wat betreft het beroep van de respondenten. Doordat ze slechts kort afwezig bleven, regelden ze hun moederschapsrust zoals ze hun jaarlijkse vakantie regelen: de beroepsactiviteiten tijdelijk opschorten, eventueel wat administratie afhandelen en de zaak een tijdje sluiten. Een andere groep zelfstandigen, zaakvoerders van een groothandel in kralen, een bedrijf in de distributiesector en twee bedrijven die vorming aanbieden, bleven ook thuis zonder zich te laten vervangen, maar zij bleven wel substantiële beroepsactiviteiten uitvoeren, zoals besprekingen voeren, mails opvolgen en dringende zaken afhandelen of problemen oplossen. Twee zelfstandigen sloten hun zaak voor een korte tijd, maar zorgde ervoor dat in de weken nadien familieleden kwamen helpen zodat ze meer tijd hadden voor hun baby.

FRAGMENT INT 5

“Ik had het voordeel dat mijn moeder de winkel kon doen, als die dat niet kon doen dan ging ik zelf moeten werken. Ik had niemand die mij kon vervangen. [...] Dat is haar zaak geweest ze wist wat ze allemaal moest doen hé. Want op dat gebied is er niet veel veranderd hé.”

De eenentwintig andere respondenten in dit onderzoek lieten zich op een of andere manier vervangen op hun werk. Zes zelfstandigen konden rekenen op de hulp van familieladen om (een deel van) hun werk over te nemen. Dit was het geval bij zelfstandigen die met hun partner of met een van hun ouders samenwerken in een zaak. De familieleden werkten dan meer uren of namen bepaalde taken over. Acht zelfstandigen konden hun werk overlaten aan collega's zonder dat ze hierover supervisie moesten uitoefenen. In deze groep vinden we een tandarts, drie artsen, een verzekeringsconsulente, een zelfstandig verpleegster, een advocate en een kinesist. De verzekeringsconsulente had bij een vorige bevalling vanuit de organisatie waarvoor ze werkt gratis een deeltijdse vervanger gekregen om haar afwezigheid op te vangen. Dit systeem werd echter afgeschaft wegens te duur voor de organisatie, zodat ze nu een beroep moest doen op haar collega om haar dossiers over te nemen.

FRAGMENT INT 8

“De eerste keer wel toen hadden we nog een systeem waar vervanging mogelijk was vanuit Brussel. En toen is er hier drie halve dagen per week iemand geweest, om een deel van mijn werk te doen. [...] Een beperkt deel, dringende zaken die niet echt kunnen blijven liggen, heeft zij op zich genomen. [...] dat systeem was nu niet meer mogelijk wegens besparingen door de maatschappij. En geen mensen meer beschikbaar. Dus heeft mijn collega het alleen moeten doen. Dat was natuurlijk een betere periode omdat het in de vakantie was. Want anders was dat waarschijnlijk niet mogelijk.”

De overige zeven zelfstandigen lieten zich vervangen op hun werk door mensen die wel supervisie nodig hebben, zoals jobstudenten of nieuwe werknemers of door werknemers extra uren te laten presteren. De supervisie werd bij vier respondenten uitgeoefend door hun echtgenoot die ook in de zaak werkt. Een logopediste uit deze groep liet haar activiteiten overnemen door drie verschillende logopedisten die niet echt supervisie nodig hadden, maar ze moest wel alles blijven opvolgen omdat ze de verslagen voor het RIZIV zelf bleef schrijven. De twee advocaten in deze groep bleven in nauw contact met hun kantoor om de dossiers op te volgen die hun collega's behandelden.

FRAGMENT INT 40

“(int) Dan de vervanging, hebben die vervangers alle taken gedaan? Nee, enkel de behandelingen. Het papierwerk heb ik gewoon verder, dus als er nieuwe aanmeldingen waren. [...] Dat is, ik heb dat toch wel beperkt, zo een twee drie uur per week of zo. En dan ook nog overleg en zo maar dat gebeurde spontaan dikwijls, na de uren dat ze efkes binnen kwamen.”

FRAGMENT INT 35

“op dat moment hadden wij nog een stagiaire in dienst en die heeft dan zo de opvolging van mijn eigen dossiers meegedaan. Dus als de post binnen kwam heeft zij daarop gereageerd, als er cliënten waren die belden heeft zij die te woord gestaan, euhm voor zaken die echt voor de rechtbank komen heb ik bvb studiegenoten van mij ingeschakeld, waarvan ik wist dat ze met die materie wel bezig waren want ge weet ge kunt uw agenda meestal wel een aantal maanden op voorhand plannen tenzij dat er dringende zaken binnenkomen en voor de zaken van het kantoor, dat werk eigenlijk binnen het kantoor herverdeeld. Ik moet zeggen dat ik wel één dag in de week kwam werken.”

Een aantal zelfstandigen geven aan dat ze in de periode voor de bevalling extra veel gewerkt hebben om nadien een tijd thuis te kunnen blijven. Zo werkten advocaten bepaalde dossiers af (wat hen ook voorzag in extra inkomen voor de moederschapsrust), regelden zaakvoerders geplande activiteiten lang op voorhand, enzovoort. Voor bepaalde beroepen, zoals bakkers, beenhouwers en dokters was dit niet mogelijk

FRAGMENT INT 2

“dus als ik er dan voor zorg dat mijn werk dat ik moet doen zo veel mogelijk op voorhand voorbereid is dan kan ik eigenlijk wel twee maanden redelijk op mijn gemak thuis zijn. Als er een probleem is dan bellen ze mij op en dan kom ik eventjes voor een paar uur naar hier en dan kan ik het uitleggen. Ik ben eigenlijk toen twee maanden redelijk op mijn gemak kunnen toch thuis zijn. Maar het is niet ver hier van dus als er een probleem was dan belde ze en dan kwam ik eens kijken voor dat rap op te lossen. Ik had er wel voor gezorgd dat in die weken voor de bevalling dat al hetgeen dat moest gebeuren __ dat was dan vooral de aankopen, die dossiers allemaal voorbereiden en prijzen dat dat allemaal gebeurd was. Dus dan heb ik echt wel hard moeten werken om dat allemaal rond te krijgen.”

3.4.5 Vervangingsproblemen

We vroegen de respondenten die zich lieten vervangen op hun werk of er problemen waren geweest met deze vervanging. Aan de andere vroegen we waarom ze zich niet lieten vervangen op hun werk. Elf zelfstandigen vonden het niet nodig om zich te laten vervangen omdat ze slechts een korte periode thuisbleven of omdat ze het zich financieel niet konden veroorloven om tijdelijk niet te werken en later weer op te starten. Anderen vonden het onmogelijk om zich te laten vervangen op het werk omdat hun taken niet kunnen worden overgedragen op iemand anders. Dit heeft volgens de respondenten verschillende redenen. Sommige beroepen, zoals schrijfster, interieurarchitecte of meubelontwerper zijn heel persoonlijk omdat deze mensen gewaardeerd worden omwille van hun specifieke (artistieke) capaciteiten en visie. Anderen werken met vertrouwelijke informatie en financiële aspecten van de zaak, die ze liever niet overlaten aan iemand anders, zeker niet aan iemand buiten het bedrijf. Ook de taken van een zaakvoerder zijn volgens sommigen moeilijk over te dragen.

FRAGMENT INT 10

“Maar dat is totaal utopisch voor wat ik doe hoor! Ik kan mij voorstellen dat dit in beroepen kan waar men zich gemakkelijk kan laten vervangen omdat het repetitief is, denk aan dokters of verplegers of een kinesist of zo, waar dat iemand anders kan komen en je patiënten kan overnemen maar dat kunt u niet met een bedrijf hé. Er bestaat zoiets als interim management maar dat is meestal met een functie om het bedrijf door een overgang te helpen maar ik zie niet goed in hoe het hier zou gekund hebben.”

FRAGMENT INT 7

“Ik ben kok en ik maak mijn eten zo en iemand anders maakt dat op zijn manier. Ik ga niet zeggen dat dit daarom slecht is maar het is elk zijn manier. En eten klaar maken is iets wat je zelf doet, ik bedoel gij gaat uw vlees anders bakken dan ik dat doe en dat resultaat is anders. Dus als ik hier een vervanger zet gaat het precies ander eten zijn. De mensen komen hier, omdat het wel leuk is om hier te zitten waarschijnlijk maar ook omdat het eten goed is, hoop ik. Maar als het iemand anders doet, euh allez een eerste keer of een tweede keer gaan ze dat wel nemen maar ze blijven dat niet nemen hoor. [...] Ge werkt hier met geld en dat is ook al een groot probleem en eer je iemand kan vertrouwen die met uw geld werkt, dat is dan al een serieus

vertrouwen dat je in iemand moet stellen hoor. Want nu ook, we werken met weekend werkers en er is niemand die de kassa doet. We doen dat zelf. Ja en uw papierwerk en zo en uw facturen betalen. Een vervanger dat doen, daar geloof ik niet in dat die dat allemaal gaat doen op de manier dat ik dat doe.”

Een vervanger vinden is volgens veel zelfstandigen niet gemakkelijk. Vooral tandartsen geven aan dat er te weinig mensen zijn die hen kunnen vervangen omdat er te weinig tandartsen afstuderen.

FRAGMENT INT 26

“ik was zeker al een hele tijd, zeker van januari al op zoek naar een vervanger, maar er zijn eigenlijk geen tandartsen meer die vervangen, dus ik had al geschreven naar de universiteit naar de valven en in al de boekskes gezet, op internet gezet dus overal gezocht en nooit reactie gekregen en ik ging er vanuit dat ik nooit zwangerschapsverlof ging nemen, euh wel ging nemen maar, maar twee maanden, juli en augustus en op 1 september opnieuw beginnen en dan heb ik onverwachts reactie gekregen in augustus dat er mij iemand wou komen vervangen in augustus en september.”

Een ander probleem dat opduikt met vervanging, is dat vervangers vaak een opleiding nodig hebben die onvoldoende rendeert als het maar voor zes weken is. Sommige zelfstandigen zeggen dat een vervanger nooit dezelfde kwaliteit van werk kan afleveren als de zelfstandige zelf, omdat een vervanger niet dezelfde ervaring heeft met de zaak of omdat hij zich er minder verantwoordelijk voor voelt. Om een vervanger voldoende te laten inwerken is veel tijd en geld nodig.

FRAGMENT INT 13

“Eer dat ge de persoon hebt opgeleid in alles zijt ge zelf al terug in feite. Omdat dat eigenlijk allez ... Dat is misschien anders als ge, ik zal zeggen, een winkel hebt en 't is altijd hetzelfde werk dat terugkomt. Daar kunt ge dat doen. Maar bij ons, dat zijn altijd projecten, dat zijn altijd ander situaties. Dat ge eigenlijk eer dat ge ... Zelfs als wij gewoon iemand in dienst nemen los van mijn zwangerschap dan duurt dat een jaar voor die volledig is opgeleid.”

Veel zelfstandigen zeggen dat vervanging heel duur is, soms duurder dan wat ze zelf kunnen verdienen met het openhouden van hun zaak. Dit is soms een gevolg van het feit

dat zelfstandigen heel veel uren werken, waardoor ze meerdere personeelsleden aan het werk moeten zetten om zich te laten vervangen. In sommige beroepen zijn vervangers schaars, waardoor ze onbetaalbaar zijn.

FRAGMENT INT 29

[apothekeres]

“Het is ook heel duur hé, een vervanger op het ogenblik en ook heel moeilijk te vinden. En zeker in vakantieperiodes. Ze vragen tot 12.000 fr. per dag, dan kan je dat al uitrekenen hoeveel dat u dat kost.”

In andere beroepen zijn de lonen soms zo laag, dat men geen vervanger kan vinden die tegen een dergelijk laag loon wilt werken.

FRAGMENT INT 9

[zelfstandig kinderverzorgster]

“iemand anders aannemen voor dat bedrag dat kan je niet, er is niemand die voor dat bedrag wil komen werken, dat weten we al dus. [...] We hebben nu wel al altijd het geluk gehad dat we meestal kunnen werken hebben maar pak maar eens dat er iemand een accident heeft of zo en je kan er echt niet mee werken dan, en dan hebben we er wel achter geïnformeerd achter de prijzen van de interim krachten, maar dat is echt niet... Want op zelfstandige basis wil bijna niemand werken voor dat bedrag. Omdat je ook je sociale bijdragen nog moet betalen en zo.”

Enkele zelfstandigen haalden ook aan dat het niet mogelijk is om een vervanger te laten werken zonder supervisie. Als men de wettelijke voorschriften strikt wil volgen, dan is supervisie uitoefenen ook een beroepsactiviteit. Aangezien zelfstandigen geen beroepsactiviteiten mogen uitoefenen tijdens hun moederschapsrust, kunnen ze ook geen leiding geven aan een vervanger. Niet enkel supervisie is nodig, ook andere taken, zoals het uitbetalen van de lonen, de administratie, enzovoort zijn nodig indien men een vervanger tewerkstelt.

FRAGMENT INT 5

“Ik denk dat het moeilijk is om echt te vervangen, en zeker voor een korte periode, als je iemand hebt in loondienst, als je iemand hebt die constant bij je werkt dan kan dat, maar als je niet iemand hebt kan dat moeilijk hoor.[...] maar je moet sowieso gaan controleren.”

De onthaalouder in dit onderzoek vertelde dat bij haar vervanging niet mogelijk is omdat ze opvang verzorgt in haar eigen huis. Het is ook niet mogelijk om de kindjes tijdelijk ergens anders te laten opvangen omdat de ouders hun opvang onder meer kiezen in functie van de locatie en omdat het niet goed zou zijn voor de kindjes om van opvang te veranderen en nadien weer terug te komen. Een logopediste die vervangen werd in de praktijk bij haar thuis, vertelde dat ze zich eigenlijk niet op haar gemak voelde met die mensen in huis tijdens haar moederschapsrust.”

FRAGMENT INT 40

“Ja op zich was dat niet ideaal en toen werkte ik hier ook nog in huis, hier boven en dat was ook helemaal niet fijn dus ook mensen die op bezoek wilden komen, dat moesten we uitstellen tot ze hier een aantal praktische zaken eigenlijk. Dat gaat nu wel makkelijker omdat de praktijk los van het huis staat.

(int) Dus ze moesten door uw huis eigenlijk?

Nee, ze konden wel apart maar ja ge hoort toch altijd, dat er mensen in huis zijn hé.”

De advocaten in dit onderzoek bleken het minder moeilijk te vinden om vervanging te regelen voor hun dossiers, vooral de advocaten die in een kantoor werken met meerdere advocaten samen. In de advocatuur bestaat er een soort van tarieflijst die vastlegt hoeveel het kost om bepaalde prestaties door een andere advocaat te laten uitvoeren. Indien een advocaat bijvoorbeeld onmogelijk aanwezig kan zijn om te pleiten voor de rechtbank, dan kan hij of zij een beroep doen op een andere advocaat en hem of haar vergoeden volgens de tarieflijst. Twee advocaten vertelden dat dit wel vaker gebeurt en dat zulke zaken worden afgesproken tijdens het wachten bij de rechtbank.

FRAGMENT INT 35

“Ik heb die gewoon opgebeld, we moeten zo dikwijls wachten op de rechtbank. Ge kunt daar wel wat kletsen![...] en koffie gaan drinken en dan wordt dat zo wel wat afgesproken, maar dat is niet alleen zo onder mensen die moeten bevallen, dat is ook zo met mensen die iemand nodig hebben gewoon om voor hen in te springen, dat wordt nogal vlotjes afgesproken onder mekaar.”

FRAGMENT INT 30

“Ons beroep hé, wij moeten elke voormiddag pleiten op de rechtbank, want dat gaat volgens anciënniteit, en tijdens die wachtperiodes zitten wij daar koffie te drinken dus wij zijn eigenlijk een gezellig beroep,

wij hebben goed contact onderling. Wij zijn wel concurrenten maar wij verhouden ons goed met elkaar. Dus als er iemand ziek valt, dan helpen wij mekaar voort.”

Een tandarts die zich bij een vorige bevalling had laten vervangen in haar praktijk, maakte de afspraak met de vervanger om het honorarium te delen: 50% van wat de patiënt betaalde zou het honorarium van de vervanger zijn, de andere 50% diende als onkostenvergoeding voor de tandarts, die zelf de kosten voor het gebruikte materiaal en andere kosten bleef dragen. Achteraf bleek dat deze vervangen veel meer had aangerekend aan haar patiënten dan zij zelf deed. Een dokter die zich had laten vervangen meldt dat haar collega in de duo-praktijk niet tevreden was over de manier waarop de vervanger werkte. Verder werden geen grote problemen gemeld bij mensen die zich lieten vervangen.

3.4.6 Beroepsactiviteiten tijdens de moederschapsrust

Tijdens de interviews peilden we ook naar de mate waarin de respondenten beroepsactiviteiten uitoefenden tijdens hun moederschapsrust. Zoals hierboven al beschreven werd, is het immers voor zelfstandigen niet eenvoudig om helemaal geen arbeid te verrichten gedurende een aantal weken. Een aantal weken de werkzaamheden opschorten of de zaak sluiten, is voor velen financieel niet haalbaar. Om de zaak open te houden of andere beroepsactiviteiten verder te zetten is dan een vervanger nodig. De problemen met vervanging worden hierboven uitvoerig beschreven. Een van die problemen is dat een vervanger ook werk meebrengt voor de zelfstandige: loonadministratie, supervisie, raad geven en problemen oplossen. Daarnaast moet de zelfstandige ook de eigen administratie blijven doen: voorafbetalingen, verzekeringen, enzovoort. Bij veel zelfstandigen moeten ook bestellingen gebeuren om voldoende voorraad te hebben bij het heropstarten na de moederschapsrust. Vervangers zijn meestal niet voldoende ingewerkt of hebben niet dezelfde (persoonlijke) visie om de juiste keuze te maken bij bestellingen. Ook andere taken, zoals de kassa tellen, de boekhouding bijhouden en andere financiële taken laten zelfstandigen niet graag over aan iemand anders. Indien al deze taken niet worden uitgevoerd tijdens de zes weken moederschapsrust, dreigt een teloorgang van de zaak, wat meteen de grootste vrees is van een zelfstandige. Een zelfstandige (zaakvoerder) verwoordt het zo:

FRAGMENT INT 10

“Iemand die zegt ik ga nu echt die zaak eens laten verwateren gedurende die zes weken en nadien zal ik het dan weer opkrikken, dat is niet ernstig hé.”

Achttien respondenten namen een moederschapsrust van minder dan zes weken, dus zij hebben zeker beroepsactiviteiten uitgeoefend tijdens de officiële periode van moederschapsrust. Dertien van deze respondenten hebben helemaal niet gewerkt tijdens hun korte moederschapsrust, vijf respondenten deden dit wel; opvolgen van alles wat verband houdt met personeel en financiën, post en e-mail beantwoorden, supervisie houden op een aantal dossiers, een nieuwe zaak opstarten, helpen in de zaak.

FRAGMENT INT 27

“Euhm omdat als ge zelf een zaak hebt of zelfstandige zijt, dat ge zo wie zo dag en nacht werkt. En zes weken niks doen, dat zou zijn alsof ik zes weken mijn eigen kind niet zou verzorgen. Uw zaak is ook voor een stuk van u en ge kunt dat geen zes weken laten liggen, dat kan gewoon niet.”

De moederschapsrust van tweeëntwintig respondenten duurde minstens zes weken. Vijf respondenten zeggen totaal geen beroepsactiviteiten ondernomen te hebben tijdens hun moederschapsrust van minimum zes weken, met een kleine uitzondering. Het gaat om een zelfstandig verpleegster, een tandarts in een groepspraktijk, een logopediste, een tandarts met een eigen praktijk en een arts. De arts heeft niet gewerkt, behalve een keer toen haar echtgenoot, die ook arts is, ziek was en er een patiënt voor hem aanbelde. Ze heeft die man toen uit de nood geholpen, zonder honorarium te vragen. De laatste tandarts had tijdens haar laatste moederschapsrust geen vervanging voorzien en heeft toen niet gewerkt. Bij een vorige zwangerschap had ze wel vervanging in de praktijk. Ze poetste toen de praktijk, regelde de stock met materiaal, nam de telefoon aan en maakte afspraken op de dagen dat de vervanger er niet was. Hetzelfde verhaal vertelt ook een andere tandarts, die het materiaal voor de vervanger steriliseerde, de praktijk opruimde en ook de administratie verder zette.

FRAGMENT INT 26

“Hij kwam mij wel af en toe iets vragen ja. En ik steriliseerde zijn materiaal dat hij dat 's avonds niet moest doen en ik ruimde op, het is niet dat ik niets deed.”

Zij is een van de zeventien zelfstandigen in dit onderzoek die beroepsactiviteiten uitoefenden tijdens hun moederschapsrust van minstens zes weken. De meest genoemde taken die de zelfstandigen bleven uitoefenen zijn: administratie; overleg met collega's, personeel, vervanger of secretariaat; taken met financiële aspecten zoals het afsluiten van de kassa en het bijhouden van de boekhouding; bestellingen (inkopen) voor de zaak; oplossen van problemen die plots opduiken met personeel, producten, leveranciers, enz; regelmatig telefonische contacten met kantoor of bedrijf; dringende zaken afhandelen die niemand anders kan doen. Bij sommigen bleef dit beperkt tot bij voorbeeld in totaal zes uur werken tijdens die zes weken, bij anderen liep het op tot een dag per week of nog meer.

FRAGMENT INT 8

“En ik ben dus twee maanden thuis gebleven elke keer. Af en toe kwam ik wel eens binnen om te horen hoe dat het ging of dat er problemen waren of zo. Zeker naar het einde van die maanden toe. Er zijn altijd dossiers die jij beter kent dan uw collega. [...] Eigenlijk was het gewoon om bepaalde dossiers eens te bekijken, zaken die ik opgevolgd had, schades en zo, om eens te zien wat ermee gebeurd was, als hij niet meer verder kon. En dan heel specifiek euh een stuk van de boekhouding, die hij eigenlijk niet kan overnemen. Omdat ik dat alleen beheers en sommige processen moeten één keer in de maand gebeuren. En dat kwam ik dan doen.”

FRAGMENT INT 32

“ik kwam hier nog wel dagelijks binnen eigenlijk om een beetje orde op zaken te stellen. [...] De kassa aftikken en het kasboek maken.”

3.4.7 Ervaring van de werklust tijdens de moederschapsrust

Negen van de achttien respondenten die een moederschapsrust van minder zes weken namen, vonden de periode na de geboorte zeer vermoeiend en heel zwaar. De respondenten in deze groep zijn een apotheker, een gynaecoloog, de zaakvoerders van een schoonheidsinstituut, een groothandel in kralen, een meubelatelier, een bedrijf in de distributiesector en een horecazaak, een advocate en een meewerkende echtgenote in een tuinbouwbedrijf. De voornaamste klachten waren vermoeidheid omwille van de nachtelijke voedingen, het geven van borstvoeding en medische problemen van de baby waardoor de

periode extra zwaar werd. Een respondent met een zaak aan huis, vertelde dat ze het heel moeilijk vond om haar kindje te horen huilen terwijl ze met klanten bezig was en niet de tijd had om het kindje te troosten. Niet iedereen voelde zich heel vermoeid tijdens deze eerste weken, sommigen merkten pas later dat ze zich te hard hadden ingespannen. Een respondent vertelt dat ze na een paar maanden zo vermoeid was dat ze een week extra vakantie heeft moeten nemen om te kunnen rusten.

FRAGMENT INT 29

“Dat viel wel mee maar ik heb wel daarna een fysieke klop gehad zo. In november ben ik een week met vakantie geweest hé. Dan ben ik wel op vakantie geweest en heb ik de apotheek een week gesloten. Allez dat was zo met een verlengd weekend en ons papa heeft dan nog een stukje gedaan. Allez ja, dan moest ik maar drie dagen sluiten. Ja dat was omdat ik een beetje te snel begonnen ben heb ik wel zo een weerbots gehad van ja.”

Een andere respondent vond de eerste weken na de geboorte heel erg vermoeiend omdat ze na twee weken al terug aan het werk ging en ze een heel druk werkschema heeft. Een paar weken nadien werd ze ernstig ziek door de vermoeidheid.

FRAGMENT INT 33

“En ik heb een virale meningitis gehad, na een paar weken maar ik denk dat dit zuiver van vermoeidheid was. [...] een virale meningitis is zoals een griep hé, ge kunt daar niet veel aan doen. Dus ik ben dan vier dagen thuis geweest, ja een weekend hé, een weekend dat ik moest werken. Maar dat is zoals een griep eigenlijk hé, ge kunt daar niet veel aan doen. Weet ge al die consultaties moeten wel gedaan worden hé.”

Voor een vrouwelijke zelfstandige die samen met een vennoot een groothandel in kralen leidde, is de periode na de geboorte van haar laatste kind een louteringsproces geweest. Het kindje was eigenlijk niet gepland en dwarsboomde haar droom om de zaak op te bouwen. Ze had tijdens haar zwangerschap weinig aandacht besteed aan het feit dat ze in verwachting was. Na de geboorte nam ze een kindermeisje in dienst en zodra ze enigszins fit was stortte ze zich terug op haar werk. Het kindermeisje bracht de baby op gezette tijden naar de zaak, die vlakbij haar huis was, zodat ze het kind borstvoeding kon geven, terwijl ze verder werkte aan de computer. Uiteindelijk bleek ze het niet vol te houden en heeft ze een depressie gekregen, waarna ze volledig gestopt is met de zaak. Nu weidt ze

zich volledig aan de opvoeding van haar drie kinderen. Haar authentieke verhaal geven we hieronder weer door middel van fragmenten uit het interview met haar.

FRAGMENT INT 35

“Ja de bedoeling was eigenlijk stillekes, ik zal stillekes een paar uur per dag maar je rolt erin en er is zoveel te doen. En wat ik dan wel deed is, zij bracht mij, omdat het zo dicht bij was, zij bracht mij hem naar de zaak om de borstvoeding te geven! Super zielig als ik daar op terug denk. Ik ging zelfs niet naar huis om mijn borstvoeding te geven! Ik herinner het me, ik typte gewoon verder hé. Ik zat daar aan de computer, dat was gewoon afschuwelijk. [...] En ik herinner me dat als ik de linker borst gaf dan was dat geen probleem dan kon ik moeiteloos verder werken, de rechter borst dat is moeilijker want met de rechterhand moet je hem ondersteunen en ik kon niet typen met mijn linkerhand hé.

[...] Ik heb gewoon de tijd niet genomen, ik heb gedaan alsof dat kind maar een accessoire was, kind, nu ben ik bevallen, nu kan ik terug, nu ben ik terug fit en nu kan ik terug afvallen en nu ben ik minder moe, nu kan ik terug werken, zonder te beseffen, dat het werk eigenlijk niet belangrijk is. Ge werkt om te leven en ge leeft niet om te werken! En dat was ik aan het doen!

[...] En ik had een joodse buurvrouw en die zei: “je neemt je rust niet!” en ik zei: “ik heb zo keiveel te doen!”, je neemt je rust niet, je gaat daar nog spijt van krijgen, je gaat dat nog voelen daarna. En dat was ook. En ik geraakte nadien gewoon niet meer bijgerust. Ik heb gewoon voortgedaan of mijn lichaam een machine is, gewoon doordoen hé. En dat is niet juist, en we doen dat gewoon omdat dit van ons verwacht wordt.

[...] Wel in het begin heb ik dat totaal ontkend, ging ik ervoor, gezin altijd op de tweede plaats en geleidelijk aan, ik besepte het niet, maar ik werd depressief [...] In januari ben ik ingestort, allez nog steeds aan het doordoen hé, maar geleidelijk aan besepte ik van, ik kon wel zonder die zaak leven. En voordien was het onmogelijk voor mij want die zaak kwam eerst!

[...] En het klinkt misschien heel conservatief van een vrouw hoort thuis bij de haard, als ze dat wil! Ze moet de keuze hebben om te gaan werken als ze dat wil! Maar ze moet niet en gezin en een huishouden en een beroep, dat is niet combineerbaar. Ge kunt niet alle twee, ge kunt niet en uw kinderen en uw beroep goed doen. Met jonge kinderen hé. Misschien als ze ouder zijn wel, maar dan zal ik het u vertellen als ik zover zit. Ik vind dat, plots zag ik dat zo helder, nee, dat kan niet, het is een leugen dat je dat kan. Ik ken geen land zoals België waar vrouwen zoveel buitenshuis werken.”

De negen andere respondenten met een moederschapsrust van minder dan zes weken, vonden de werklust na de geboorte niet echt een probleem. Twee respondenten uit deze groep begonnen meteen voltijds weer te werken in hun zaak aan huis, terwijl ze tussendoor voor de baby zorgden. Een van hen loste het probleem van de nachtelijke voedingen op door het kindje vanaf het begin 's nachts niet te voeden.

FRAGMENT INT 9

“Met borstvoeding krijgen ze sneller honger dus had ik al besloten om flesvoeding te geven, omdat dit meer vult. En in het ziekenhuis kwamen ze dan af en toe wel vragen van als ze wakker wordt moeten we een fles geven en ik zei dan van het hoeft niet, we zullen wel proberen van ze terug in slaap te krijgen. En dat is ons altijd gelukt, dat is heel gemakkelijk geweest. Dat was ons voordeel en na een week thuis toen sliep die al door, dus tegen dat ik eigenlijk moest werken, sliep die van een uur of tien tot vijf uur 's morgens.”

De zeven anderen startten hun activiteiten geleidelijk aan weer op en regelden hun hoeveelheid werk naargelang ze er tijd voor hadden. Ze vinden het een van de grote voordelen van een zelfstandig beroep om het werk en de werkuren zelf te kunnen regelen naargelang de tijd die ze zelf hebben.

FRAGMENT INT 14

“Ik vond het ideaal dat ik toen op die moment, bij die twee zwangerschappen en bevallingen echt voor mezelf werkte en dat ik hier thuis werkte. Als je natuurlijk gelijk vroeger op een kantoor werkt dan is dat iets helemaal anders hé. Want een hele dag uit huis zijn dan moet ge zo wie zo uw kinderen wegvoeren en euhm dus euhm, ik dat opzicht was ik blij dat ik op die moment voor mezelf kon werken en dat ik zelf een beetje mijn werktijden kon regelen.”

Bij de tweeëntwintig respondenten die wel minstens zes weken thuisbleven, zijn er negen die de moederschapsrust toch een heel moeilijke periode vonden. De meeste van deze respondenten vinden het vervelend dat ze tijdens deze periode aan hun werk moeten blijven denken.

FRAGMENT INT 10

“De week na de bevalling, het was soms zeer storend dat ik moest werken, dat er dingen binnenkwamen. Ik vond het zeer storend omdat

het is een zeer intense periode hé met zo een kleine baby en euh ik gaf borstvoeding dus ja alleen tussen de voedingen door, tja. Ik heb het als belastend ervaren als er telefoons of dringende zaken binnenkwamen waar men dan toch absoluut wilde dat ik op reageerde, terwijl ik anders mijn schouders zou ophalen en dat rapper zou doen, ambeteerde me dat wel omdat ik vond eigenlijk dat die tijd voor mijn baby was.”

Zeker voor de vrouwen met meerdere kinderen of met een baby met medische problemen (zware reflux) was het een heel drukke periode. Ook de respondenten die vervangen werden op hun werk vertellen dat ze daardoor verplicht waren zich regelmatig met hun werk bezig te houden, waardoor ze minder konden genieten van de tijd met hun baby. Voor dertien respondenten was de moederschapsrust een periode waarin ze voldoende konden rusten zonder al te veel met het werk bezig te zijn. Vanaf het moment dat ze terug begonnen met werken, vonden ze het veel zwaarder worden.

FRAGMENT INT 40

“Ja toen is het ook ja één maand heel zwaar geweest dus juni, en dan had ik eigenlijk terug rustiger periode in juli en augustus en dan is dat geleidelijk aan wel gelukt allemaal. [...] Ja de combinatie van 's nachts weinig slapen en dan overdag dan terug hele dagen werken eigenlijk hé.”

3.4.8 Inkomen en inkomensverlies tijdens de moederschapsrust

Veertien van de veertig vrouwen in dit onderzoek hebben geen uitkering gekregen op basis van de regeling voor moederschapsrust bij zelfstandigen in België. Vier van hen kregen de uitkering niet omdat ze er omwille van hun statuut geen recht op hadden. Twee werkzoekenden die zelfstandigen in bijberoep zijn, verkregen een uitkering op basis van hun statuut als werkzoekende. De onthaalouder nam op haar vorig werk tijdskrediet op en startte in die periode als onthaalouder bij de Dienst voor Opvanggezinnen. Haar hoofdstatuut is daarom werknemer in tijdskrediet, waardoor ze geen recht heeft op een moederschapsuitkering. Zij kreeg de vergoeding voor tijdskrediet gewoon verder uitbetaald. Dan is er nog een respondent die slechts een klein inkomen heeft uit haar activiteiten als zelfstandige, waardoor ze een speciaal statuut heeft dat geen recht geeft op een uitkering in het kader van moederschapsrust.

Twee meewerkende echtgenoten in dit onderzoek kregen de uitkering niet; één meewerkende echtgenote twijfelt over de hoogte van de uitkering die ze kreeg, maar is wel zeker dat ze iets gekregen heeft. Vanaf januari 2003 werden meewerkende echtgenoten verplicht om zich te verzekeren in het mini-statuu, dat ook een moederschapsuitkering omvat. De meewerkende echtgenoten die de uitkering niet kregen, geven aan dat ze geen informatie hadden gekregen over hun rechten en plichten tijdens de moederschapsrust. De meewerkende echtgenote die zegt dat ze een uitkering gekregen heeft, kreeg haar informatie op het sociaal secretariaat waarmee ze werken.

Van de acht respondenten met een gewoon statuut die geen uitkering kregen, wisten er vijf dat ze de uitkering konden aanvragen, maar ze besloten dit niet te doen omdat ze niet van plan waren om zes weken te stoppen met werken. De drie anderen hadden geen informatie gekregen over het bestaan van dergelijke uitkering.

FRAGMENT INT 24

“Ik vind als ge het niet zinnig vindt van niet te werken die zes weken dat ge dat dan beter niet aanvraagt die uitkering. Ik ben misschien te eerlijk, maar zo ben ik nu wel.”

De overige vijftientig respondenten kregen allemaal de uitkering voor moederschapsrust voor zelfstandigen.

Drie respondenten met een speciaal statuut zeggen inkomensverlies geleden te hebben tijdens hun moederschapsrust. De onthaalouders stopten vier weken volledig met de opvang en nadien vingen ze een periode slechts twee in plaats van zes kindjes op. De mevrouw met een confectiezaak werkte niet gedurende 7,5 weken en verdiende dus niets. Beide leefden ze in die periode van het inkomen van hun partner en van spaargeld. De danseres met statuut van werkzoekende danste drie maanden niet en moest af en toe in het zwart bijklossen om rond te komen. De andere werkzoekende / zelfstandige in bijberoep leed geen inkomensverlies omdat haar man de winkel verder openhield.

Een meewerkende echtgenote leed geen inkomensverlies omdat haar moederschapsrust van een week net tijdens het jaarlijks verlof viel. De twee andere meewerkende echtgenoten leden geen inkomensverlies, maar hadden wel extra kosten. In het tuinbouwbedrijf vielen deze nog mee, omdat enkel een jobstudent werd aangeworven en

de moederschapsrust slechts twee weken duurde. In de beenhouwerij werd extra personeel aangeworven gedurende twee maanden, wat toch een grote meerkost betekende voor de respondent.

FRAGMENT INT 38

“Ik kan daar moeilijk een bedrag op plakken maar, ja het is logisch als ik normaal een 60, 70 uur werk en je moet dat vervangen door iemand anders dat dit eigenlijk veel duurder is, een verkoopster kost al rap 35.000 tot 40.000 fr. In de maand, en daar nog eens de sociale lasten bij tellen dan kom je al gauw aan 80.000 fr. Per maand, de rekening is rap gemaakt eigenlijk hé. We hebben een jobstudent wel gehad en dat is wat voordeliger, dat kwam rond de 1000 Euro uit, het hangt ervan af hou oud dat ze zijn hé. Maar uiteindelijk, heb je toch meer kosten hé.”

Van de respondenten met een gewoon zelfstandigenstatuut die geen uitkering kregen, leden er zes inkomensverlies, twee respondenten bijna niet. De apothekeres nam haar jaarlijkse vakantie op in de periode van de geboorte, waardoor haar inkomen hetzelfde bleef als in andere jaren; de gynaecoloog krijgt vanuit het ziekenhuis een deel vast loon uitgekeerd en denkt niet dat ze inkomensverlies heeft geleden. Van de 25 respondenten met een gewoon zelfstandigenstatuut die wel een uitkering kregen, leden vijftien inkomensverlies, tien niet.

FRAGMENT INT 35

“niet dat we financiële problemen daardoor gekregen hebben maar uw sociale zekerheidsbijdrage moeten verder betaald worden in die periode, het is niet zo dat uw sociale zekerheid zegt van nu moet gij ook 2,5 maand niet betalen, dat is niet zo, en dat zijn eigenlijk toch wel serieuze rekeningen hé, die komen om de drie maanden. En ik heb een financiering afgesloten, ik heb een autofinanciering, ik heb een financiering voor mijn voorafbetalingen voor de belastingen te doen. En dat zijn toch allemaal zaken die per maand betaald moeten worden, en daar had ook niet echt rekening mee gehouden en die moederschapsrustuitkering die komt toch ook maar pas achteraf. Maar het kraamgeld was al gestort en euhm, via de balie is er een verzekering bij de onderlinge ziekenkassen afgesloten, en daar krijgt ge ook een premie van 10.000 fr. Was dat toen. En zo bij die dingen. En dan met spaarcenten hebben we dat dan wel verder blijven betalen, maar dat heeft toch wel lang geduurd voordat ge kunt zeggen en nu kan ik terug een beetje sparen zo, de maanden erna.”

In totaal leden zesentwintig respondenten inkomensverlies of hadden extra kosten tijdens hun moederschapsrust, veertien respondenten niet. Inkomensverlies werd meestal opgevangen door minder uit geven en te leven van het inkomen van de partner, door te leven van spaargeld, door op voorhand veel werk af te maken en te factureren of door in het rood te gaan en achteraf de schulden weg te werken. Een respondent vroeg en kreeg extra kaskrediet bij de bank om de periode te overbruggen.

Veertien respondenten leden geen inkomensverlies tijdens hun moederschapsrust. Bij sommigen kwam dit omdat ze hun moederschapsrust beperkten tot de periode waarin ze normaal jaarlijkse vakantie houden. Bij anderen, bij voorbeeld de zelfstandige kinderverzorgster dekte de uitkering het gederfde loon. Een deel van de respondenten kon rekenen op de hulp van familieleden om meer uren te werken in de zaak, zonder extra vergoeding, waardoor het inkomen van de vrouwelijke zelfstandige gewoon bleef doorlopen.

FRAGMENT INT 10

“Dus ik kreeg een vergoeding omdat ik beschikbaar was en uiteindelijk maar veel minder dan normaal hé. Maar hier is dat in overleg gebeurt hé dat is niet zo iets dat, vermits ik ook deel uit maak van de partners is dat iets wat in overleg besproken is en dat wij allen samen redelijk vonden hé.”

In die gevallen was het inkomen zelfs verhoogd tijdens de moederschapsrust omdat er dan een uitkering bovenop kwam. In sommige vrije beroepen of bij sommige zaakvoerders werd een regeling getroffen om een deel van het normale loon door te betalen, zodat inkomensverlies beperkt werd, rekening houdend met de verkregen uitkering. Sommige zelfstandigen wisten niet zeker of ze inkomensverlies geleden hadden omdat hun inkomen sterk fluctueert. Aangezien deze zelfstandigen niet echt gemerkt hebben dat ze inkomensverlies leden, werd hun situatie hierboven besproken bij de mensen die geen inkomensverlies leden.

FRAGMENT INT 25

*“Eigenlijk, we hebben een bvba en in een bvba word je gewoon verder betaald.
(int) Dus u heeft eigenlijk winst gemaakt?
(respondent lacht) ja winst gemaakt.”*

3.5. De periode na de moederschapsrust

3.5.1 Veranderingen in werk en huishouden

We vroegen aan de respondenten of ze iets veranderd hadden aan hun werkuren, of hun partner zijn werkuren gewijzigd had en of er iets in het huishouden veranderd was na de geboorte van hun eerste of volgende kindje. We wilden vooral weten of het hebben van (kleine) kinderen een verandering teweegbrengt in de organisatie van werk en privé-leven. We vonden het belangrijk om informatie te krijgen over veranderingen na het eerste kindje, omdat in veel gezinnen bij het eerste kindje wijzigingen worden aangebracht in de werkuren, waarna deze dezelfde blijven nadat er andere kindjes geboren worden.

Zes respondenten en hun partners veranderden niets aan hun werkuren of in hun huishouden na de geboorte van hun eerste of volgende kindje. Een van deze respondenten vertelt dat zij altijd haar hoeveelheid betaalde arbeid heeft aangepast aan de hoeveelheid werk in haar privé-leven, en dat is blijven doen na de geboorte van de kinderen. Hoewel ze nu minder en op andere uren werkt dan vroeger, vindt ze dat haar houding ten opzichte van het werk niet veranderd is.

Tweeëndertig respondenten hebben zelf hun werkuren aangepast sinds de komst van de kinderen. Ze gingen minder dagen of uren werken, minder 's avonds of in het weekend werken, namen meer pauzes op momenten dat de kinderen thuis waren of besloten van thuis uit te gaan werken. Een respondent ging meer werken na de geboorte van haar laatste kind, maar is ondertussen helemaal gestopt met werken. Een andere respondent is meer gaan werken omdat haar echtgenoot een zaak heeft opgestart waarin ze naast haar eigen job als zelfstandige, ook meewerkt. De kapster vertelde dat ze op afspraak is beginnen werken omdat je anders altijd beschikbaar moet zijn. Werken op afspraak geeft de vrijheid om op bepaalde momenten geen afspraken te plannen waardoor de combinatie van arbeid en gezin gemakkelijker wordt.

FRAGMENT INT 24

“Nu werk ik op afspraak omdat ik kinderen heb, maar vroeger werkte ik zonder afspraak en dan zat ge wel gans de dag opgesloten tussen de vier muren hé. Maar met de kinderen heb ik dan besloten om op

afspraken te beginnen werken. Kan ik ook beter mijn werk regelen omdat ge gewoon, omdat de kinderen van school moeten afgehaald worden, ze staan op u te wachten dan en dat heb ik niet zo graag.[...] Ja, als ik geen afspraken heb dan kan ik eventueel nog wel een boodschap doen, dat wel ja.”

In achttien gezinnen wijzigde de partner zijn werkuren. In een gezin nam de man verlof zonder wedde om voltijds voor de kinderen te zorgen; de partner van de apothekeres nam loopbaanonderbreking omdat de combinatie van hun beide beroepen met het gezin te zwaar werd. Een partner ging meer uren werken sinds er kinderen zijn; een andere partner werd werkzoekend. De andere partners probeerden vroeger thuis te zijn, gingen minder uren werken, namen meer pauzes en werkten minder in het weekend.

FRAGMENT INT 10

“Hij is daarmee gestopt op het moment dat ik terug ging werken na de bevalling. Mijn man is musicus en hij is leraar aan een muziekacademie en hij is in verlof zonder wedde gegaan om fulltime voor de kinderen te zorgen.”

In acht gezinnen wijzigden zowel de respondent als de partner hun werkuren. Zo namen een respondent en haar partner allebei tijdskrediet op bij hun vorige werkgever en startten ze samen als onthaalouder.

Vijf respondenten zeggen dat ze sinds de komst van de kinderen veel meer uitbesteden van de huishoudelijke taken: er werden poetsvrouwen aangetrokken of het aantal uren poetshulp werd opgetrokken en ook strijken werd veel meer uitbesteed. Zes respondenten zeggen dat hun partner veel meer in het huishouden werkt sinds ze kinderen hebben. In de andere gezinnen waren er geen grote veranderingen in de verdeling van de huishoudelijke taken.

3.5.2 Evaluatie van de moederschapsrust

De meeste respondenten zijn tevreden over de manier waarop hun moederschapsrust verlopen is. Negentien vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek zijn redelijk tevreden tot heel tevreden over hun moederschapsrust en zouden niets veranderen als ze het

opnieuw mochten doen. Vooral deeltijds terug opstarten en thuiswerken worden in deze periode als succesfactoren geïdentificeerd. Respondenten met een korte moederschapsrust die thuiswerken zijn meer tevreden dan respondenten met dezelfde moederschapsrustduur die buitenhuis werken. Ook een duidelijke regeling op het werk en hulp van familie in het huishouden worden bijzonder gewaardeerd. Een van de respondenten vond de hulp van familiehelp bijzonder goed. Een andere respondent zei dat ze bewust de lat wat lager had gelegd, op financieel gebied, om meer tijd te hebben voor de kinderen. Daar was ze nog altijd heel tevreden over. Een andere respondent had een regeling gevonden om de eerste tijd na haar moederschapsrust haar kindjes zelf bij te houden.

FRAGMENT INT 10

“Ik vind het principe zoals wij het hier onderling geregeld hebben, van kijk ik ga drie maanden en drie weken weg zijn, ik ben altijd bereikbaar als je me nodig hebt en ge zult nooit 24 uur moeten wachten eer ge mij vindt. Maar ik doe het wel een stuk rustiger aan. Dat vind ik veel logischer als overgang. Omdat uiteindelijk op zes weken draaien uw hormonen niet terug.”

FRAGMENT INT 38

“Als ik boodschappen en leveringen ging doen hé, dan pakte ik de tweeling mee en dan was het van ja! ‘t Is tijd voor te eten bij wie zit ik hier het dichtst? Ah bij een vriendin van mij, aan de deur bellen en dan vragen mag ik een keer borstvoeding geven? En ik had zo een route uitgestippeld van ik kan bij die en bij die stoppen, en dat was soms bij mijn ma, ik kon dan stoppen ze eten geven en dan doorrijden.”

Vijf respondenten zijn wel tevreden over de periode na de geboorte, maar zouden een volgende keer toch de uitkering aanvragen. Twee van deze respondenten bleven voldoende lang thuis om recht te hebben op de uitkering, de drie andere respondenten zouden toch de uitkering aanvragen en meer achter de schermen wat werk verrichten. Eén van de respondenten die met haar partner in de zaak werkt, vertelde dat ze dan gedurende zes weken het werk van haar partner wat zou kunnen verlichten zodat ze het samen wat minder zwaar hebben.

FRAGMENT INT 37

“Dan zou ik mijn man een beetje helpen zodat hij het ook wat gemakkelijker zou hebben. tenslotte het is toch voor alle twee hé.”

FRAGMENT INT 27

“Ik zou dan zo wie zo mijn huishouden blijven doen, boven mijn was mijn strijk mijn poets, dat blijf ik zo wie zo doen. En hoogstwaarschijnlijk zou ik dan wel stiekem achter de schermen nog wat meedraaien. Ik zou niet onder in de zaak gaan staan, maar mijn boekhouding en mijn facturatie en mijn paparassen werk, ja kijk, ik doe dat zo wie zo na mijn uren 's avonds, ik neem aan dat ze hier niet 's avonds om acht uren komen controleren of ik mijn eed netjes volg.”

Vier vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek zijn redelijk tevreden over hun moederschapsrust, maar ze zouden een volgende keer graag wat langer thuisblijven indien het financieel mogelijk is. Nochtans bleven twee van deze respondenten respectievelijk zeven en tien weken thuis. Drie van deze respondenten zouden wat meer hulp in het huishouden willen krijgen door bij voorbeeld een beroep te doen op kraamzorg of familiehelp.

Twee andere respondenten zijn heel tevreden, maar zouden als ze het opnieuw mochten doen kraamhulp aanvragen. Een respondent zou het aantal uren kraamhulp verminderen. Een andere tevreden respondent zou overwegen om zich toch te laten vervangen op het werk zodat ze langer thuis kon blijven; iemand anders zou meer controle willen over wanneer ze moet werken tijdens haar moederschapsrust, maar is verder wel tevreden.

Zeven respondenten, allemaal met een moederschapsrust van twee weken of minder, waren niet zo tevreden tot sterk ontevreden over de periode van moederschapsrust. Twee van deze respondenten benadrukken dat er gewoon geen andere oplossing is, dus dat ze er het beste van moeten maken. Ze zouden best langer willen thuisblijven, maar dat is in hun beroep niet mogelijk.

FRAGMENT INT 33

“Tevreden? Ja, daar is gewoon geen ander oplossing hé, er is gewoon geen ander methode. Vooral die zwangerschap was verschrikkelijk zwaar vond ik persoonlijk, verschrikkelijk zwaar, de bevalling nadien. Ja het was wel een refluxbaby maar tevreden, ja ik denk dat we moeten toegeven dat dit fysisch heel zwaar was. Maar tevreden ben ik daar niet mee, maar ik ben tevreden met mijn situatie nu. Dat gaat allemaal heel vlot, dat gaat allemaal heel goed maar moesten we het iets of wat anders kunnen doen, dan zouden we het toch wel wat anders willen doen, ja dan zouden we het anders doen. Moesten er

meer gynaecologen zijn, moest ik wat minder kunnen werken, dan zou ik dat zeker doen! Maar daar is geen alternatief, en ik bedoel het loopt goed, mijn kinderen zijn die, die er het minste last van hebben maar voor mezelf denk ik dat ik het zeker anders zou doen.”

Een respondent, die deeltijds verder gewerkt heeft tijdens haar zwangerschap terwijl ze van haar dokter eigenlijk platte rust moest nemen, is niet tevreden dat ze het leven van haar kind in gevaar heeft gebracht, maar ze zag echt geen andere oplossing. Haar moederschapsrust was erg kort, als ze het opnieuw mocht doen zou ze een vervanger wensen, maar dit is financieel waarschijnlijk niet haalbaar. Ook de vier andere ontevreden respondenten zeggen dat ze te weinig tijd gehad hebben om te rusten; ze zouden kraamhulp willen zodat ze meer tijd zouden hebben voor hun baby en hun werk.

3.6. De mening van vrouwelijke zelfstandigen

3.6.1 De duur van de moederschapsrust bij zelfstandigen

Veertien respondenten vinden een moederschapsrust van zes weken veel te kort. Vier respondenten verwijzen hierbij naar de rechten die bedienden hebben. Ze vinden dat ze gediscrimineerd worden en dat ze evenveel rechten moeten krijgen als bedienden. Enkele respondenten zeggen dat een moederschapsrust van zes weken niet lang genoeg is omdat ze dan al te snel de borstvoeding moeten afbouwen. Indien de overheid borstvoeding wil stimuleren, is het nodig zelfstandigen de mogelijkheid te geven om langer thuis te blijven na de geboorte. Drie respondenten vinden een moederschapsrust van zes weken te lang, omdat ze niet zo lang kunnen sluiten of een vervanger niet mogelijk is om verschillende redenen. Twaalf respondenten vinden de duur van de moederschapsrust voor zelfstandigen goed. Een respondent vindt dat er een mooi evenwicht gevonden is tussen enerzijds de nood aan rust voor moeder en kind en anderzijds het belang om snel weer aan het werk te kunnen gaan zodat de zaak er niet te veel onder lijdt. Toch verwijzen drie van deze respondenten ook naar de rechten van bedienden inzake moederschapsrust. Zij vinden dat het nog beter zou zijn als ze dezelfde rechten krijgen. Twee respondenten zeggen dat ze de duur van de moederschapsrust wel goed vinden voor een normale bevalling, maar dat het te kort is als er complicaties zijn. Tien respondenten hebben gemengde gevoelens over de duur van de moederschapsrust. Ze vinden het eigenlijk wel

noodzakelijk om zes weken rust in acht te nemen, maar ze benadrukken dat het in sommige beroepen heel moeilijk of onmogelijk is om dit te organiseren.

FRAGMENT INT 25

“Dat ze daar ergens een minimum opleggen dat vind ik goed, maar zes weken is voor sommigen misschien wel wat weinig, goed, als ze zeggen, ge moet zo wie zo drie weken stoppen, ik vind zes weken als ze dat verplicht opleggen te lang, iedereen mag doen wat hij wil maar ik vind zwangerschapsrust zes weken eigenlijk te weinig. [...] Ik vind dat te weinig maar ik vind dat iedereen de keus moet hebben. [...] een minimum opleggen is goed maar zes weken als minimum is te lang, ja.”

FRAGMENT INT 5

“Als ik niemand had voor mij te vervangen dan kon ik geen zes weken sluiten. Dat is nogal moeilijk.”

FRAGMENT INT 22

“voor uzelf is dat misschien niet lang, maar voor de patiënten is dat zeker lang genoeg. Wij zijn slaaf van onze patiënten he. En dan heb ik nog een speciale carrière, allez, dat ik alleen op afspraak werk enzo. Ik kan mij inbeelden... Vijftig procent van de vrouwelijke collega's stopt gewoon na vijf jaar carrière hé.”

Eén respondent gaf geen mening over de duur van de moederschapsrust bij zelfstandigen.

3.6.2 De hoogte van de uitkering

Eenentwintig vrouwelijke zelfstandigen in dit onderzoek vinden de uitkering voor moederschapsrust bij zelfstandigen voldoende, sommigen van hen vinden het zelfs een hoge uitkering.

FRAGMENT INT 38

“ik ben niet gewend om subsidies te krijgen dus ik vind dat veel geld. Maar als ze nog een beetje meer gaan geven, het is natuurlijk altijd welkom hé. Ik peins dat je als zelfstandige wel meer kosten hebt dan

dat je krijgt, dat is een feit. Maar andere kant je mag niet altijd te kieskeurig zijn als je het al krijgt.”

Zestien respondenten vinden de uitkering te laag. Een aantal onder hen onderstrepen dat ze veel kosten hebben en dat die doorlopen tijdens de zes weken dat ze niet mogen werken. De uitkering is niet voldoende om die kosten te dekken, volgens hen, en zeker niet om daarnaast nog in een inkomen te voorzien.

FRAGMENT INT 11

“Als je niet werkt, ge gaat overleven en zo daarmee zeker, maar ge kunt uw kosten niet betalen daarmee, ik zal het zo zeggen. [...] Voor de twee denk ik, om ervan te kunnen leven plus uw kosten, gaat dat niet genoeg zijn.”

FRAGMENT INT 10

“Het is niet van die aard dat iemand die zelfstandig is daar zijn activiteit voor kan verwaarlozen, dat zou minstens vijf keer dat bedrag moeten geven hé!”

Een vaak aangehaalde kost zijn de sociale zekerheidsbijdragen die zelfstandigen elk kwartaal betalen. Omdat ze tijdens hun moederschapsrust geen inkomen genereren hebben sommigen het moeilijk om deze sociale lasten tijdens die periode te betalen. Een respondent vindt daarom dat ofwel de uitkering hoger moet zijn, ofwel dat men de sociale lasten voor die periode moet opschorten. Naast socialezekerheidslasten, hebben veel zelfstandigen ook leningen lopen die moeten worden afgelost, huurgeld voor het gebouw waarin hun zaak gevestigd is moet worden betaald, verzekeringen, enzovoort. Tijdens de interviews werd duidelijk dat de hoogte van de uitkering een gevoelig punt was bij sommige respondenten. De hoogte van de uitkering werd door twee respondenten beschreven met de woorden ‘belachelijk laag’.

Twee respondenten vinden de uitkering te laag, maar vinden alles wat ze krijgen van de overheid mooi meegenomen.

FRAGMENT INT 30

“Ik vind die vergoeding inderdaad wat aan de lage kant, anderzijds vind ik dat ook de consequentie van het statuut als zelfstandige, ja dat

ge zelf die periode moet kunnen overbruggen. Dus ergens heb ik die uitkering, die vergoeding toch als een cadeau ervaren.”

Drie respondenten gaven geen mening over de hoogte van de uitkering.

3.6.3 De verklaring op eer

De verklaring op eer die zelfstandigen moeten ondertekenen om recht te hebben op de uitkering en waarin staat dat ze zes weken geen enkele beroepsactiviteit zullen uitoefenen, blijkt een nog veel gevoeliger punt te zijn. Een respondent denkt dat dit komt doordat het de kern raakt van de reden waarom ze kozen voor een zelfstandig beroep: de vrijheid om zelf het werk te kunnen organiseren.

FRAGMENT INT 25

“Ik denk dat zo iets, uiteindelijk ge zijt zelfstandige omdat ge flexibele uren wilt hebben en uw eigen baas wilt zijn en dan zijn zo van die regeltjes allemaal euhm ja iedereen moet zich aan regels houden maar uiteindelijk het gaat over zo een zaken, dat gaat dan uiteindelijk over waarom dat ge zelfstandige zijt geworden ook hé. Omdat ge uw uren wilt kiezen en voor uw gezin wilt tijd hebben, en allez daar gewoon zelf zo veel mogelijk in wilt kunnen schipperen.”

Eenentwintig respondenten hadden geen goed woord over voor de verklaring op eer. ‘Absurd’, ‘onnozel’, ‘belachelijk’, ‘niet realistisch’ en ‘onlogisch’ zijn termen die meermaals terugkomen tijdens de interviews. Deze zelfstandigen vinden het niet realistisch om gedurende zes weken geen enkele beroepsactiviteit uit te oefenen; hun zaak zou er te hard onder lijden. Om als zelfstandige zes weken moederschapsrust met uitkering te genieten zoals de wet het voorschrijft, zouden velen hun zaak moeten sluiten, omdat ze niemand hebben die hen kan vervangen of het onmogelijk is om zich te laten vervangen. Na zes weken zou de toestand van hun bedrijf niet meer dezelfde zijn; ze zouden een enorm klantenverlies lijden en hun zaak weer moeten opbouwen en dus nog harder moeten werken.

FRAGMENT INT 14

“ik begrijp wel dat men dat doet maar ik vind dat redelijk absurd als zelfstandige als ge geen vervanger hebt of kunt hebben. Als uw klanten bellen wat zegt ge dan, meneer ik mag u nu niet antwoorden want ik ben in moederschapsrust! Of zo, dat kan niet hé. Als er dan eens een probleem is zoals in mijn geval op werven, dan moet ge toch gaan kijken want de mensen die betalen u en die verwachten dat ge daar zijt.”

FRAGMENT INT 23

“dat vind ik eigenlijk een beetje onnozel. Allez ne zelfstandige die heeft toch altijd eens iets onverwachts te doen, en dan ga je niet zeggen, ik ga dat nu niet doen. Je kan evengoed, allez zelfstandige bijdragen betalen, we betalen dat evengoed dus we hebben toch recht op. Iemand die gaat werken die zal ook wel ietske doen zeker.”

FRAGMENT INT 19

“Dat zijn zo van die typisch administratieve dingen waar ze zelfstandigen voortdurend mee lastig vallen hé. Als ik zie wat voor onnozel paperassen wij allemaal moeten invullen altijd, dan is dat één van de zovele.”

Deze respondenten zeggen dat het systeem flexibeler zou moeten zijn, zodat ze bepaalde taken nog mogen uitvoeren. Bepaalde taken, zoals boekhouding, administratieve verplichtingen en een minimum aan beheer van de zaak en opvolging van het werk zijn volgens velen onontbeerlijk en kunnen geen zes weken worden opgeschort. Bijna alle zaakvoerders van bedrijven zitten in de groep die de verklaring op eer onrealistisch vinden. De vrouw met een eenmanszaak in confectie vindt het logisch dat je niet mag werken als je een uitkering krijgt, maar ze vindt het in het geval van zelfstandigen onrealistisch omdat het soms niet anders kan. Een andere zaakvoerder, van een informaticabedrijf, gaf geen mening over de verklaring op eer. De vrouw die een schoonheidsinstituut uitbaat vindt de verklaring op eer een logische zaak; ze vindt dat je maar een vervanger moet zoeken of geen uitkering aanvragen. Ook de kapster vindt de verklaring op eer logisch. Alle andere zelfstandigen die een zaak leiden vinden de verklaring op eer niet realistisch. Ook een aantal mensen met een vrij beroep, een verzekeringsconsulent, een zelfstandig verpleegster en een medewerkend echtgenoot vinden we terug in deze groep.

FRAGMENT INT 40

“In principe vind ik het wel ja, langs de ene kant goed dat het verplicht wordt dat er toch zes weken genomen worden maar dat is voor iedereen niet vanzelfsprekend. [...] anderzijds is het ook niet voor iedereen zo simpel om zes weken te stoppen eigenlijk hé.”

Elf respondenten vinden het normaal dat de verklaring op eer ondertekend moet worden, omdat het logisch is dat je niet werkt als je een uitkering krijgt. Naast de kapster, de uitbaatster van het schoonheidsinstituut en een medewerkend echtgenoot in een bakkerij zijn dit allemaal mensen met een vrij beroep. Het zijn allemaal mensen die zelf geen personeel in dienst hebben. Drie respondenten vinden de verklaring op eer wel logisch, maar niet realistisch; het zou wat flexibeler moeten zijn inzake de taken die men mag blijven doen.

FRAGMENT INT 6

“Ik vind wel als ge voor die periode een uitkering krijgt dat ge dan wel die periode niet moogt werken dan, want als werknemer mag je ook niet werken in die periode. Als je dan toch werkt in die periode dan vind ik niet dat ge daar bovenop ook nog een uitkering moet krijgen.”

Vijf respondenten gaven geen mening over de verklaring op eer.

3.6.4 100 gratis dienstencheques

Zoals eerder besproken, werkt de overheid een systeem uit om zelfstandige vrouwen in moederschapsrust honderd gratis dienstencheques toe te kennen. Deze honderd cheques kunnen de zelfstandigen dan gebruiken om gedurende honderd uur huishoudelijk werk te laten verrichten in hun private huishouden. De modaliteiten van deze regeling waren nog niet bekend tijdens het afnemen van de interviews; op het moment dat deze publicatie uitkomt, zal de regeling net zijn ingevoerd.

Dertig respondenten in dit onderzoek vinden het een heel goed idee om honderd dienstencheques toe te kennen aan pas bevallen zelfstandige vrouwen; ze zouden deze zeker gebruiken. Een deel van de kosten die ze normaal maken voor de uitbesteding van huishoudelijke taken zou op die manier wegvallen, wat goed van pas komt in een periode

waarin hun inkomen sterk verminderd is. Met de cheques zouden ze ook meer kunnen uitbesteden dan ze anders doen, waardoor er meer tijd vrijkomt voor het gezin en de noodzakelijke taken voor hun werk. Een respondent vindt het idee van de dienstencheques goed, maar heeft ze zelf niet nodig. Een andere respondent vindt het een goed idee om de dienstencheques toe te kennen, maar formuleert de bedenking dat het niet altijd mogelijk is om ze ook te gebruiken.

FRAGMENT INT 17

“Ja, het is natuurlijk wel grappig, omdat ik sta al jaren op de wachtlijst bij verschillende interimkantoren om te proberen via dienstencheques personeel te vinden, allez ik had graag een poetsvrouw gehad via dienstencheques.”

Vier respondenten stonden negatief tegenover het voorstel van de honderd gratis dienstencheques. Zij willen de dienstencheques niet gebruiken omdat ze niet willen dat iemand die ze niet kennen hun huishoudelijke taken doet of omdat ze niet geloven in het systeem van de dienstencheques. Een van deze respondenten heeft al een heel goede poetsvrouw, maar zij wil niet met dienstencheques werken. De respondent wil niet het risico lopen om haar overeenkomst met haar poetsvrouw op te zeggen en vervolgens een poetsvrouw met dienstencheques te krijgen die minder goed poetst. Een respondent zegt dat het nooit dezelfde persoon is die komt poetsen en dat ze niet wilt dat er elke keer iemand anders haar huishouden doet.

FRAGMENT INT 29

“Ik kan daar geen gebruik van maken. Want ik heb dat al een paar keer gevraagd aan mijn kuisvrouw of ze dat wil doen en zij wilt dat niet doen. Dus ja, ik heb een goede kuisvrouw, dus wat moet ge dan kiezen?”

FRAGMENT INT 37

“Nee want van die 100 uren kunt ge 100 keer iemand verschillend hebben, bij manier van spreken.”

Vier respondenten gaven geen mening over de honderd gratis dienstencheques.

3.6.5 Een goedkope vervanger

Een ander initiatief voor de toekomst vanuit de overheid betreft de mogelijkheid om goedkoop een interimkracht aan te werven om in het bedrijf van de zelfstandige te werken. De modaliteiten van deze maatregel waren nog niet bekend tijdens de afname van de interviews.

Er zijn heel wat meer negatieve reacties op deze maatregel in vergelijking met de maatregel van de honderd gratis dienstencheques. Slechts negen respondenten vinden dit een goede maatregel, een van hen zegt er ook effectief gebruik van te willen maken. Twee respondenten vinden het wel een goed idee om een goedkope vervanger ter beschikking te stellen, maar ze zouden liever zien dat de kosten die gemaakt worden om zichzelf te laten vervangen voor een deel worden terugbetaald. Het is immers niet mogelijk in alle beroepen om taken door een goedkope vervanger te laten uitvoeren. Zo heeft een advocate in dit onderzoek andere advocaten betaald om bepaalde prestaties in haar plaats te leveren. Een interimkracht is in dit geval geen oplossing. Een andere respondent zegt dat een vervanger wel welkom zou zijn, maar dat die dan eerst een opleiding moet krijgen, wat ook tijd en geld kost.

Vier respondenten geven aan dat ze geen vervanger nodig hebben. Het zijn allemaal zelfstandigen met een vrij beroep die al een andere regeling uitwerkten voor hun moederschapsrust. Twee van hen stopten volledig gedurende minstens tien weken; twee anderen konden rekenen op collega's voor de opvolging van hun dossiers.

Twintig vrouwelijke zelfstandigen vinden het voorzien in een goedkope vervanger een slechte maatregel om werk en privé-leven beter op elkaar af te stemmen. Negen van hen zeggen dat het niet mogelijk is om zich te laten vervangen omdat hun werk te persoonlijk is of omdat ze taken doen die ze niet aan iemand anders kunnen overlaten, zoals financiële taken en personeelsbeheer. Zowel mensen met een vrij beroep als zaakvoerders van bedrijven en anderen zijn deze mening toegedaan. Andere bezwaren zijn dat vervangers moeilijk te vinden zijn, duur zijn, supervisie en een opleiding nodig hebben. Een respondent zegt dat haar zaak niet meer dezelfde zou zijn bij haar terugkeer.

FRAGMENT INT 7

“Ik moet nu zeggen we zijn nu vijf jaar bezig en ge moet daar nog elke dag aan werken en opbouwen. En we proberen dat goed te doen in ons ogen, ik ga het zo zeggen en in iemand anders zijn ogen gaat dat misschien anders lijken. We moeten nu nog constant tegen de mensen zeggen die hier werken: ge moet dat zo doen en zo doen; ge probeert dat, ik ga niet zeggen op uw niveau te krijgen, maar toch geen boerencafé is of geen boerenrestaurant is waar de mensen hier uit de flesjes drinken en allez ge weet wel. En als er iemand anders instaat van het steekt hier niet zo nauw want ik ben hier toch maar voor zes weken, ik ben daarna weg en ze kunnen hun plan trekken daarna. Nee ik denk niet dat dit nog hetzelfde is.”

Een andere respondent zegt dat haar klanten niet zouden willen dat ze een vervanger in dienst zou nemen.

FRAGMENT INT 24

“Ik weet niet of de mensen daar vertrouwen in hebben want het is een vertrouwensrelatie met u en de klanten hé. En iemand die ze echt niet kennen, ik weet niet of dat de oplossing is in onze sector.”

FRAGMENT INT 11

“maar ik moet zeggen mijn werk is nogal persoonlijk omdat, maar ja als je nu iemand in dienst hebt, zoals die mevrouw die ik nu heb dan is dat weer anders, als de mensen haar al een beetje kennen, maar zo specifiek tijdens die periode zou ik dat niet doen.”

Vier respondenten gaven geen mening over deze maatregel.

3.6.6 De Vliegende Ondernemer

We vroegen de respondenten ook naar hun mening over het project “De Vliegende Ondernemer” van Markant. We bespraken dit project al in 1.5.

Vierentwintig respondenten gaven geen mening over dit project. Onder hen bevinden zich vooral veel mensen met een vrij beroep. Een Vliegend Ondernemer is vooral interessant voor zaakvoerders van bedrijven, minder voor vrije beroepen. Van de zestien respondenten

die wel hun mening gaven over dit project, vinden zeven respondenten het een heel goed idee om met een Vliegende Ondernemer te werken. Ze vinden het interessanter dan het aanwerven van een interimkracht of andere werknemer, omdat ze meer vertrouwen hebben in de manier van werken van een zelfstandige.

FRAGMENT INT 12

“Dan zou ik er meer vertrouwen in hebben. Maar dan zou ik die toch op voorhand willen leren kennen hebben, die zou toch een beetje het reilen en zeilen van uw zaak moeten kennen vooraleer dat ge daar iemand kunt, want uiteindelijk hebt ge met die klanten een soort vertrouwensrelatie.”

FRAGMENT INT 34

“Dat denk ik is nog beter want het probleem met een bediende. Je hebt wel echt het verschil tussen een bediendenmentaliteit en een zelfstandigenmentaliteit. En daardoor kon ik nooit aarden als bediende want ik neem te veel verantwoordelijkheid op mij, ik schuif het nooit af en ik wil ook iemand die zo denkt en het werk ziet. En logisch nadenkt en ook van nature vriendelijk is aan de telefoon en een telefoonnummer noteert als je een boodschap achterlaat, gewoon het gezond verstand en daar ga ik van uit dat een zelfstandige dat meer heeft dan ...”

Een respondent merkt op dat het ook een goed systeem is om zich bij ziekte te laten vervangen.

Twee respondenten vinden het enerzijds wel een goed idee, maar stellen zich anderzijds vragen over de kostprijs van het inhuren van een Vliegende Ondernemer en de beschikbaarheid ervan voor alle beroepen.

Zeven respondenten vinden een Vliegende Ondernemer geen oplossing tijdens de moederschapsrust. De meeste van hen wijzen op het feit dat ook deze mensen een opleiding nodig hebben en dat deze opleiding niet rendeert tijdens een korte periode van een aantal weken. De visie van het bedrijf kan een Vliegende Ondernemer op korte tijd evenmin vatten als een andere vervanger, dus is het voor een respondent geen optie om het te overwegen. Een andere respondent zegt dat hun bedrijf de kosten van een vervanger niet kan dragen.

3.6.7 Een voorbeeld uit Oostenrijk

In Oostenrijk kunnen zelfstandigen (handelaars en industriëlen) vrijwillig bijdragen betalen voor de verzekering voor ziekte, moederschap en de opvoeding van kinderen. Het gaat hier om een bedrijfshulpverzekering, die voorziet in een bedrijfshulp bij afwezigheid omwille van moederschap of ziekte. In sommige gevallen wordt er huishoudelijke hulp voorzien in plaats van bedrijfshulp. Bij moederschap wordt er gedurende 16 weken (bij complicaties vier weken meer) voorzien in een bedrijfs- of huishoudhulp. Indien geen hulp beschikbaar is, wordt er een uitkering uitbetaald. De uitkering bedraagt 80% van het referentie-inkomen (waarop de bijdragen werden berekend). We vroegen de respondenten wat zij vinden van een dergelijk systeem.

Negen respondenten vinden het een goed systeem. Twee respondenten merken op dat de opleiding van de vervanger beter zou renderen indien de vervanger een dergelijke (lange) periode zou blijven. Wat wel opvallend is, is dat zeven van deze negen respondenten die het Oostenrijkse systeem goed vinden, de verklaring op eer om zes weken niet te werken onrealistisch vinden. In Oostenrijk worden de zelfstandigen in moederschapsrust ook geacht niet te werken.

Tien respondenten vinden het Oostenrijkse systeem wel goed, maar formuleren een aantal bedenkingen. De meeste van hen vinden dat het systeem flexibeler zou moeten zijn: het zou niet verplicht mogen zijn, er zou meer keuze moeten zijn in de duur van de moederschapsrust, bepaalde beroepstaken moeten mogelijk blijven. Andere respondenten zeggen dat bij dit systeem waarschijnlijk weer dezelfde problemen met de vervanging opduiken en dat het dus niet voor ieder beroep mogelijk is.

FRAGMENT INT 19

“Ik vind het Oostenrijkse model voor vrouwen in het algemeen, ook voor mensen in dienstverband, maar zeker voor zelfstandigen zeker iets dat navolging mag hebben. Ge moet maar naar de Scandinavische landen kijken, daar is dat ook hé. Ik weet nu niet specifiek voor zelfstandigen maar ze zijn toch veel meer begaan met vrouwen en kinderen. Het is toch een zeer cruciale periode in het leven van moeder en kind. In dat opzicht kan er hier in België nog het een en ander geleerd worden. [...] Ik vind dat dit flexibeler moet kunnen, het is natuurlijk tof als je kan zeggen ik blijf vijftien weken thuis en ik

krijg daar een uitkering voor. Maar ik ken mezelf ook, ik wil geen vijftien weken niets gaan doen.”

Elf vrouwelijke zelfstandigen wijzen het systeem uit Oostenrijk af. De meeste van hen vinden de periode veel te lang en denken dat hun zaak eronder zou leiden. Ook problemen met vervanging worden weer genoemd. Een respondent zegt dat ze de regeling in België beter vindt dan deze in Oostenrijk. Een respondent vindt een moederschapsrust van zestien weken te kort; dit zou minstens een jaar moeten zijn.

Tien respondenten gaven geen mening over deze regeling.

3.6.8 Andere alternatieven

Wat wensen de respondenten dan zelf in de periode na de geboorte? We vroegen hen welke soort regeling voor hen het beste lijkt.

Vijftien respondenten geven aan dat ze een flexibel systeem wensen, waarbij ze bepaalde taken mogen blijven uitoefenen, met meer keuze inzake de duur van de moederschapsrust en met meer mogelijkheden om deeltijds terug op te starten.

FRAGMENT INT 27

“Ik vind dat ge dat meer zelf zou moeten mogen bepalen. Voor mensen die het nodig hebben vind ik het goed dat ze die rust ergens opleggen, omdat de ene bevalling is de andere niet en de ene persoon is de andere niet, maar ik vind dat ze daar meer vrijheid in zouden moeten geven. Een eedverklaring, mijn god waar zijn we mee bezig. [...] Of langzaam aan terug beginnen, of geleidelijk aan wat dingen doen.”

Een respondent verwijst naar het systeem in Denemarken, zij wenst graag een moederschapsrust van een jaar voor iedereen. Een andere zelfstandige zou ook een universeel systeem willen, waarbij mensen in alle beroepsstatuten gelijke rechten hebben. Zes respondenten willen een gelijkshakeling met het systeem voor bedienden.

Vier respondenten zouden graag hebben dat de sociale zekerheidsbijdragen voor die periode worden opgeschort. Zoals het nu is worden de sociale zekerheidsbijdragen pas een aantal jaren later aangepast aan het gewijzigde inkomen.

FRAGMENT INT 28

“Ofwel, ik was ook al aan het denken, als ge dan uw sociale lasten dan al niet eens moest betalen of zo dat was ook al een schoon oplossing geweest van kijk als ge ziek zijt, van kijk dat kwartaal dat ze zeggen van dat kwartaal sociale lasten moet ge eens niet betalen, dat zou ook al een oplossing zijn. Omdat dat toch al de grootste allez financiële kater is.”

Een respondent wenst meer ondersteuning, bijvoorbeeld in het huishouden zodat er meer tijd overblijft voor het werk en de baby. Een andere respondent wil het systeem zoals het nu is behouden, maar dan zonder de verklaring op eer. Een andere vrouwelijke zelfstandige stelt voor om een moederschapsrust van drie weken verplicht te maken en daarna een flexibel systeem met aangepaste uitkering, veel keuze inzake duur en deeltijds opstarten mogelijk maken.

FRAGMENT INT 25

“Ik vind als zelfstandige, ge zijt uiteindelijk ook zelfstandige omdat ge uw eigen leven wilt regelen, anders zijt ge bediende. Ik vind dat ge moet kunnen kiezen wat ge doet, financieel, misschien wel is het eerlijker om te zeggen van goed ok, ge krijgt een uitkering en naarmate dat ge langer niks doet krijgt ge meer! Maar dat is natuurlijk niet eerlijk voor andere zelfstandigen, want die moeten gewoon om den brode terug beginnen werken. God mensen, mensen wat moeilijk! Moest het zo kunnen, ik vind dat, nee, eigenlijk dat er zo wie zo een uitkering moet, het is zo wie zo al niet veel hé, wat ze geven. Dat het op zijn minst een basis moet zijn wat elke zelfstandige krijgt, en dat ze bijvoorbeeld een minimum termijn opleggen van drie weken bvb of zo. Goed OK en dat iedereen daarna zijn goesting doet, en dat daar eventueel al een mogelijkheid in zit om parttime te beginnen maar dat zit ook in dat systeem als ge na drie weken uw goesting moogt doen hé.”

Als we de wensen van de meerderheid van de respondenten samen vatten, dan komen we tot een zeer flexibel systeem. Omdat veel respondenten vinden dat moeder en kind belang hebben bij een periode van rust na de bevalling, zou er verplicht een minimumperiode van moederschapsrust moeten zijn. De periode van zes weken in het huidig systeem wordt door veel respondenten als te lang ervaren omdat ze het moeilijk kunnen regelen met hun werk. Een verplichte kortere periode van drie weken is voor de meeste zelfstandigen wel mogelijk omdat ze toch ook jaarlijks een vakantieperiode inbouwen. Na de verplichte

periode verlangen de zelfstandigen in dit onderzoek een systeem dat flexibel is, zodat ze hun beroepsactiviteiten deeltijds kunnen heropstarten en geleidelijk aan meer werken. Op die manier kunnen ze aan hun werkverplichtingen voldoen op hun eigen tempo en genoeg tijd overhouden voor de baby en voor zichzelf. Ook in de eerste verplichte periode zouden bepaalde taken mogelijk moeten blijven zonder de regels te overtreden, zodat zelfstandigen het voortbestaan van hun zaak kunnen garanderen.

De uitkering zou dan ook flexibel moeten worden aangepast aan de duur van de moederschapsrust en het werkregime. Zo zouden vrouwen die na de verplichte periode kiezen om nog een aantal weken voltijds moederschapsrust te nemen, een volledige uitkering moeten krijgen voor die periode (met een maximumduur). Vrouwen die kiezen om deeltijds terug op te starten zouden een deeltijdse vergoeding moeten kunnen krijgen. Een respondent merkt op dat dit weliswaar moeilijk te controleren is door de overheid, maar dat is in het huidige systeem ook zo. Geen enkele vrouwelijke zelfstandige in dit onderzoek heeft ervaringen met controle in het huidige systeem. De meeste respondenten willen de forfaitaire vergoeding behouden, omdat ze dit eerlijker vinden dan een inkomensgerelateerde vergoeding. Naast dit flexibele systeem voor moederschapsrust voor zelfstandige zijn ook andere maatregelen aangewezen, zoals meer ondersteuning in het huishouden en initiatieven inzake de vervanging van zelfstandigen op hun werk. De initiatieven die reeds ontplooid werden door overheid en private initiatieven komen zeker tegemoet aan de noden van heel wat zelfstandigen.

4. Conclusies

4.1. Inleiding

Dit onderzoek werd opgezet omdat uit een literatuurstudie was gebleken dat er weinig informatie beschikbaar is over de combinatie van arbeid en privé-leven bij zelfstandigen. Omdat in de periode rond de geboorte van een kind verantwoordelijkheden op het werk en in het gezinsleven sterk kunnen botsen, besloten we om een empirisch onderzoek op te zetten over de ervaringen van vrouwelijke zelfstandigen tijdens hun zwangerschap en na de geboorte.

In België hebben vrouwelijke zelfstandigen en meewerkende echtgenoten recht op een moederschapsrust van zes weken, waarvoor ze een uitkering krijgen die ongeveer 2000 euro bedraagt. De zelfstandigen moeten een verklaring op eer ondertekenen waarin staat dat ze gedurende zes weken geen beroepsactiviteiten zullen uitoefenen. We wilden onderzoeken welke problemen vrouwelijke zelfstandigen ervaren in de weken voor en na de geboorte en hoe ze erin slagen om een balans te vinden tussen hun werk en hun privé-leven.

Kwalitatief onderzoek sloot het best aan bij de onderzoeksvraag omdat er nog maar weinig gegevens bekend waren over het onderwerp. We kozen voor een gestructureerd interview om de antwoorden op onze onderzoeksvraag te bekomen. Veertig vrouwelijke zelfstandigen die een kindje kregen tussen januari 2003 en juni 2005 werden bevroegd in dit onderzoek. De selectie van de respondenten gebeurde enerzijds door middel van een tweefasensteekproef op basis van het geboortebestand van Kind en Gezin en anderzijds door middel van een sneeuwbalsteekproef. De groep respondenten was heel divers wat betreft soort beroep, werkregime, aantal kinderen, beroep van de partner, scholingsgraad, duur van de moederschapsrust, enzovoort. Dit was noodzakelijk om te garanderen dat we zoveel mogelijk verschillende situaties konden onderzoeken waardoor een brede waaier aan problemen en oplossingen naar boven zouden komen. De analyses voor deze publicatie waren voornamelijk beschrijvend van aard. In de toekomst worden de interviews gebruikt voor meer diepgaande analyses in het kader van een doctoraatsproject.

4.2. Werk en gezin

De respondenten in dit onderzoek die gemiddeld meer dan veertig uur per week werken, hadden meer moeite om een goede regeling voor moederschaprust te treffen dan de zelfstandigen die minder werken. Veel zelfstandigen blijken 's avonds of in het weekend te werken, waardoor ze niet altijd terecht kunnen in de officiële kinderopvang. Een kwart van de geïnterviewden koos voor een beroep als zelfstandige omdat ze dachten dat dit beter te combineren was met hun gezin; bijna een kwart van de respondenten noemde de vrijheid het werk zelf te organiseren als belangrijkste reden, wat ook aansluit bij het beter combineren van arbeid en privé-leven.

De diversiteit in de beroepen van de partners van de respondenten was nog groter dan bij de respondenten zelf. Sommigen zijn zelfstandigen, die al dan niet samenwerken met hun partner in dezelfde zaak, anderen zijn werknemers in verschillende sectoren. Een partner heeft verlof zonder wedde opgenomen om voor de kinderen te zorgen; anderen zijn werkzoekend. Het gemiddeld aantal werkuren van de partners in dit onderzoek varieert tussen 36 en 100 uur per week. Het aantal kinderen in de gezinnen varieert van één tot vijf; de meesten hebben twee kinderen. De kinderopvang gebeurt grotendeels binnen de officiële dagopvang en buitenschoolse opvang; sommige ouders prefereren opvang bij hen thuis of door familie. In het weekend en 's avonds wordt meestal een beroep gedaan op een babysit. Een respondent meldt dat het voor zelfstandigen moeilijker is om kinderopvang te vinden dan voor werknemers, aangezien deze laatsten langer op voorhand een plaats kunnen reserveren doordat ze langer kunnen thuisblijven. Het huishoudelijk werk wordt ook bij de zelfstandigen vooral door de vrouwen gedaan. Opvallend was wel dat heel veel zelfstandigen in dit onderzoek het poetsen en / of het strijken uitbesteden. We vonden drie 'nieuwe mannen' die meer huishoudelijke taken op zich nemen dan hun partner.

4.3. De zwangerschap

Ongeveer de helft van de respondenten had een vlotte zwangerschap achter de rug waarin zich geen problemen voordeden. De andere respondenten hadden meer problemen. Het

meest in het oog springende probleem tijdens de zwangerschap bij zelfstandigen die met kinderen werken, is dat er geen beschermingsmaatregelen zijn voor zwangere zelfstandigen op het werk. Zwangere bedienden die met kleine kinderen werken krijgen een uitkering om thuis te blijven tijdens de zwangerschap om het risico op ziekten die een risico inhouden voor de ongeboren baby te beperken. Voor zelfstandigen is er terzake niets geregeld. Ook zelfstandige die medische complicaties ondervinden tijdens de zwangerschap en verplicht moeten rusten van hun arts, kunnen nergens op terugvallen. In dit onderzoek werkten twee zelfstandigen in deze situatie verder tegen het advies van hun arts in omdat ze het zich financieel niet konden veroorloven om een aantal maanden niet te werken.

Zestien zelfstandigen bleven hetzelfde aantal uren presteren tijdens hun zwangerschap en werkten tot de laatste dag voor de bevalling. De andere pasten hun werkuren aan en / of stopten een tijd voor de bevalling met werken. De vrijheid om de uren zelf te kunnen regelen werd als een voordeel gezien. Een deel van de zelfstandigen werkten heel hard tijdens de laatste periode van hun zwangerschap om het werk af te krijgen voor de bevalling en hun periode van afwezigheid voor te bereiden. Meer dan de helft van de respondenten vindt dat ze te weinig informatie kregen over hun rechten en plichten tijdens de moederschapsrust of dat de informatie moeilijk te vinden was. Er is nood aan een beter informatiedoorstroming over de moederschapsrust van zelfstandigen naar vrouwelijke zelfstandigen toe. De zelfstandigen haalde hun informatie vooral bij de mutualiteiten en de sociale secretariaten.

4.4. De moederschapsrust

De meeste respondenten bevielen in het ziekenhuis, slechts drie kozen voor een meer alternatieve bevalling thuis of in een geboortehuis. Slechts acht respondenten deden een beroep op kraam- of familiehelp na de bevalling. Een deel van hen was niet tevreden over de beschikbaarheid, de kostprijs en het soort taken dat ze mochten uitvoeren. Veel zelfstandigen zijn niet op de hoogte van de mogelijkheid om beroep te doen op kraamhulp.

De duur van de effectieve moederschapsrust van de geïnterviewden varieert van één week tot drie maanden en een week. Ongeveer de helft van de zelfstandigen geeft te kennen dat ze geen oplossing vinden om zes weken thuis te kunnen blijven; ze willen hun klanten niet verwaarlozen en zijn bang voor negatieve gevolgen voor hun zaak indien ze langer zouden thuisblijven. Vooral de mensen met een vrij beroep bleken in staat om minimum zes weken moederschapsrust te nemen. Slechts vijf respondenten, vrijwel allemaal mensen met een vrij beroep, die een moederschapsrust van minimum zes weken namen, zeggen geen enkele beroepsactiviteit ondernomen te hebben tijdens de eerste zes weken. Minder dan een kwart van de partners slaagde er niet in om vakantie of vaderschapsverlof te nemen in de periode na de geboorte; een deel van hen probeerde in die periode wel de werkuren wat aan te passen.

Ongeveer de helft van de zelfstandigen liet zich op een of andere manier vervangen op het werk, door de opvolging van hun werk over te laten aan collega's, werknemers of familieleden die in dezelfde zaak werken of door een echte vervanger aan te trekken. De andere zelfstandigen sloten hun zaak of schortten hun beroepsactiviteiten grotendeels op. De meeste onder hen bleven wel beperkt beroepsactiviteiten uitvoeren tijdens hun moederschapsrust. Veel zelfstandigen in dit onderzoek vinden dat het onmogelijk is om zich te laten vervangen op het werk om verschillende redenen. Daarnaast zijn vervangers vaak moeilijk te vinden en duur, nemen ze niet alle taken over, hebben ze een opleiding en supervisie nodig. Sommige zelfstandigen die zich lieten vervangen zeggen meer werk gehad te hebben dan toen ze zich bij de geboorte van een ander kind niet lieten vervangen. Een aantal zelfstandigen heeft een zaak aan huis, waardoor het moeilijk is om zich te laten vervangen in hun eigen huis. In een aantal beroepen, zoals bij advocaten en tandartsen, is er wel een regeling om prestaties door anderen te laten verrichten, met afspraken over honoraria. Veel zelfstandigen deden een beroep op familieleden om mee te helpen in de zaak zodat ze meer tijd hadden voor hun gezin. Ongeveer de helft van de respondenten vond de werklast tijdens de moederschapsrust zwaar, vaak omdat ze hun aandacht moesten verdelen tussen hun werk en hun gezin.

Veertien respondenten in dit onderzoek kregen geen uitkering voor moederschapsrust, een deel omdat ze er geen recht op hadden omwille van hun speciaal statuut, anderen omdat ze niet lang genoeg thuisbleven of omdat ze niet wisten dat er een uitkering voor zelfstandigen bestond. In totaal leden zesentwintig respondenten inkomensverlies of hadden extra kosten tijdens hun moederschapsrust. Inkomensverlies werd meestal

opgevangen door minder uit geven en te leven van het inkomen van de partner, door te leven van spaargeld, door op voorhand veel werk af te maken en te factureren of door in het rood te gaan en achteraf de schulden weg te werken. Diegenen die geen inkomensverlies leden, gingen heel snel terug aan het werk of hadden een loon dat overeenkwam met de uitkering. Het inkomen van sommige zelfstandigen bleef gewoon doorlopen aangezien hun zaak openbleef dankzij de hulp van familieleden of werknemers.

De meeste respondenten pasten hun werkuren aan nadat ze kinderen kregen, in functie van de behoeften van het gezin. Ook de partners pasten vaak hun werkuren aan. Behalve dat er meer werk is, veranderde er in de verdeling van de huishoudelijke taken meestal weinig. De tevredenheid over de moederschapsrust was in de meeste gevallen goed. Toch zou een deel van de zelfstandigen als ze het opnieuw mochten doen kraamhulp aanvragen, wat langer willen thuisblijven, toch een uitkering aanvragen. Een aantal respondenten is niet zo tevreden over de moederschapsrust. Meestal vonden ze die te kort.

4.5. De mening van de zelfstandigen

Ongeveer een derde van de respondenten vindt de duur van de moederschapsrust bij zelfstandigen te kort; drie zelfstandigen vinden zes weken te lang omdat ze het moeilijk kunnen regelen met hun werk. Een kwart van de respondenten zou wel langer willen thuisblijven, maar dit is onmogelijk te realiseren in verband met hun werk. De anderen vinden zes weken voldoende. De helft van de respondenten vindt de uitkering voldoende hoog; zestien respondenten vinden ze te laag. Zij halen aan dat ze veel kosten hebben die blijven lopen, zodat hun uitkering daaraan opgaat en er niets overblijft om van te leven.

Meer dan de helft van de geïnterviewden vindt de verklaring op eer onrealistisch, omdat het niet mogelijk is om geen enkele beroepsactiviteit uit te oefenen gedurende zes weken zonder dat de zaak daar zwaar onder lijdt. Zo hebben vervangers supervisie nodig, kunnen bepaalde taken niet worden overgedragen aan anderen en moet de administratie worden verder gezet. Een kwart van de respondenten vindt het wel logisch dat men niet mag werken indien men een uitkering krijgt. Driekwart van de geïnterviewden vindt het een

goed idee om pas bevallen zelfstandigen honderd gratis dienstencheques te geven. Slechts een kleine minderheid uitte bezwaren tegen het systeem. Het idee een goedkope vervanger aan te bieden stuit op veel weerstand, wegens de problemen die zich stellen met vervangers (zie hierboven). Slechts een kwart van de respondenten vindt het een goed idee, één respondent zegt er ook effectief gebruik van te willen maken. Hoewel sommige respondenten meer vertrouwen hebben in een Vliegende Ondernemer dan in een interimkracht, duiken ook met de Vliegende Ondernemer volgens de respondenten dezelfde problemen de kop op als bij gewone vervangers. Ongeveer de helft van de respondenten vindt dat het Oostenrijks systeem voor moederschapsrust voor zelfstandigen niet helemaal aan hun behoeften beantwoordt; een kwart vindt zestien weken niet werken te lang, nog een kwart vindt dat het systeem flexibeler zou moeten zijn. Negen respondenten vinden het wel een goed systeem. De meeste zelfstandigen wensen in België een flexibel systeem waarbij er keuze is in de duur (korter of langer) en de mate waarin men beroepsactiviteiten uitoefent. De uitkering zou moeten worden aangepast aan de gekozen duur van de moederschapsrust en het gekozen werkregime (niet werken of deeltijds werken). Een ander voorgesteld alternatief is het opschorten van de sociale lasten voor de periode van moederschapsrust, zodat deze kost wegvalt en er minder problemen zijn om rond te komen met de uitkering.

4.6. Slotconclusie

Omdat in dit onderzoek is gebleken dat in de praktijk de regels voor de moederschapsrust bij zelfstandigen door bijna niemand worden nageleefd, is het duidelijk dat het huidige systeem niet voldoet. Wij willen daarom ook benadrukken dat de huidige regelgeving moet worden herbekeken omdat veel zelfstandigen het gevoel hebben dat ze zich er niet aan kunnen houden zonder gevolgen voor hun zelfstandige activiteit. Zoals de regelgeving nu is, worden zelfstandigen aangezet tot het overtreden van de regels of tot het meteen weer opnemen van de beroepsactiviteiten omdat ze niet lang genoeg kunnen thuisblijven om recht te hebben op de uitkering.

Bibliografie

- Carlson, Dawn S. & Frone, Michael R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference, *Journal of business and psychology*, 4, 515-535.
- Carlson, Dawn S., Kacmar, K. Michele & Williams, Larry J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Frone, M.R., Russel, M.N, Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.P., Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Fu, Carmen K. & Shaffer, Margaret A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 5, 502-522.
- Geurts, S., Taris, T. Demerouti, T., Dijkers, J. & Kompier, M. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag en Organisatie. Tijdschrift voor Sociale, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie*, 3, 163-183.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Schoukens, P. (1999) *De sociale zekerheid van de zelfstandige en het Europese Gemeenschapsrecht: de impact van het vrije verkeer van zelfstandigen. Deel 1.* Leuven: K.U.Leuven.

- Van Aerschot, M. (2004). De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop: literatuurstudie. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA / LUC.
- Vanderweyden, K. (2002). Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw. Leuven: Acco.
- Van Rijswijk, K., Bekker, M. H. J., Rutte, C. (2002). Parttime werk, flexibele werktijden en de werk-familiebalans: een overzicht van de literatuur. Gedrag en Organisatie. Tijdschrift voor Sociale, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie, 5, 320-333.
- Van Nuffel, C., Vandenbossche, M. (2005) Vliegende Ondernemer 2. Brussel: Beurs van de Ondernemer, 24/03/2005. (Presentatie)
- Voydanoff, P. (1987). Work and family life. London: Sage.
- W.O.V. (2005). Dienstencheques voor zwangere zelfstandigen. De Standaard, 14/05/2005.
- . (2005). Dienstencheques voor zwangerschapsverlof zelfstandigen. De Standaard, 14/05/2005.

Bijlage: interviewleidraad

Interviewleidraad

Inleiding

Voor we beginnen leg ik u even uit hoe dit interview zal verlopen. Het interview bestaat uit vier delen. Het eerste deel gaat over uw gezin en het werk dat u doet in het algemeen. Het tweede deel gaat over de periode voor de bevalling, het derde deel over de periode vanaf de bevalling en het vierde deel over bestaande en mogelijke regelingen voor moederschaprust. Het is een open interview, wat betekent dat ik een open vraag zal stellen waarna u de kans krijgt uw antwoord toe te lichten. Ik zal dieper ingaan op bepaalde zaken die u vertelt en eventueel bijkomende vragen stellen.

1. We beginnen nu met het eerste deel van het interview: **uw werk als zelfstandige en uw gezin.**

Kan u mij vertellen wat voor werk u precies doet?

- beroep
- sector
- taken
- werkuren
- weekendwerk / avondwerk / nachtwerk
- werknemers
- beginjaar activiteit als zelfstandige
- vorig beroep
- reden overstap naar zelfstandige activiteit

Kan u iets vertellen over uw gezin en de activiteiten van uw gezinsleden?

- partner
- beroep partner (zelfstandige?)
- werkuren partner
- weekendwerk / avondwerk / nachtwerk partner
- werknemers partner
- leeftijd kinderen
- kinderopvang kinderen
- huishoudelijke taken: taakverdeling (zelf, gezinsleden, uitbesteding)

2. Nu we uw beroeps- en gezinssituatie wat beter hebben leren kennen, kunnen we starten met het tweede deel van het interview: de **periode van de zwangerschap**.

Hoe heeft u de combinatie van uw beroep als zelfstandige, uw gezin en uw zwangerschap ervaren?

- ervaring werklast
- specifieke problemen werk en zwangerschap
- huishoudelijke taakverdeling gewijzigd? Hulp van wie?
- minder gaan werken (bewuste keuze?)
- hoe lang voor bevalling gestopt met werken?
- vervanging op het werk (wie, welke taken)
- vergoeding voor vervanger
- wie deed supervisie op vervanger
- speciale regeling getroffen voor tijdens bevalling?
- voldoende info over rechten en plichten moederschapsrust
- planning van moederschapsrust
- vanaf wanneer ging moederschapsrust in?
- geboorte bewust gepland binnen voor werk gunstige periode?

3. Het derde deel van dit interview peilt naar uw ervaringen in de **periode vanaf de bevalling**.

Hoe verliep uw werkorganisatie op de dag van de bevalling en hoe heeft u de weken nadien beleefd?

Bevalling

- organisatie werk op dag bevalling en dagen erna
- thuis, poliklinisch of ziekenhuis?
- aantal dagen in ziekenhuis
- aantal dagen vaderschapsverlof / vakantie partner
- kraamzorg thuis?
- aantal weken moederschapsrust

Vervanging tijdens de moederschapsrust

- beroepsactiviteiten: op welke manier vervangen? (zaak gesloten, geen vervanging, familie, eigen personeel, nieuw personeel, interim?) Waarom zo?
- welke taken nam vervanger op zich? Welke niet? Redenen?
- welke vergoeding betaald / kosten gemaakt voor vervanging?
- indien nieuw personeel: hoe en waar gevonden? Kosten werving?
- specifieke problemen vervanging + oplossing

Arbeid tijdens de moederschapsrust

- (beroeps)activiteiten ondernomen tijdens moederschapsrust: overleg en controle vervanger en/of personeel, administratie, verderzetten (deel) normale activiteiten, planning toekomstige activiteiten; tijdsbesteding
- opvang baby en andere kinderen tijdens beroepsactiviteiten
- verklaring op eer
- controle door overheid op verderzetten beroepsactiviteiten
- ervaring werklast (gezinsarbeid en zelfstandige beroepsactiviteiten) tijdens moederschapsrust?
- van wie hulp gekregen voor huishoudelijke taken / zorg baby?
- zorg voor andere kinderen: in opvang of ook thuis?

Inkomen tijdens de moederschapsrust

- verkregen uitkering
- inkomensverlies geleden tijdens moederschapsrust?
- daling inkomen met hoeveel procent?
- leidde dit tot problemen om rond te komen?
- in hoeverre geleefd van eigen middelen (vooraf voor gespaard?)

Na de moederschapsrust

- werktijden veranderd na terugkeer uit moederschapsrust?
- partner werktijden veranderd?
- taakverdeling binnen huishouden veranderd?
- kinderopvang

4. In het laatste deel van dit interview vragen we uw mening over de regeling van moederschapsrust bij zelfstandigen

Bent u tevreden met de regeling voor moederschapsrust voor zelfstandigen in België?

- mening over voorzieningen overheid voor moederschapsrust zelfstandigen (duur, hoogte uitkering, verklaring op eer, recente initiatieven)
- mening over alternatieven: buitenlandse voorbeelden, project Vliegend Ondernemer Markant, andere alternatieven
- algemene evaluatie bevallingsrust: tevredenheid; zou je het opnieuw op zelfde manier aanpakken? Zaken die je zou veranderen?

