

Betaald verlof voor zwangere meewerkende en zelfstandige vrouwen

Nederland kent een groot aantal vrouwelijke zelfstandige beroepsbeoefenaren en meewerkende echtgenotes. Volgens recente cijfers gaat het om ruim 200.000 vrouwen werkzaam in de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf. Deze vrouwen zijn als (mede-)bedrijfshoofd werkzaam in het eigen bedrijf of als meewerkend echtgenote in het bedrijf van de partner. Aangezien er in deze situaties geen arbeidsovereenkomst bestaat, zijn zij niet verplicht verzekerd voor de Ziektewet. Zij krijgen dus in geval van ziekte, zwangerschap en bevalling geen uitkering voor inkomstenderving via de (verplichte) ziekteverzekering. Vrouwen in loondienst zijn wel verplicht verzekerd voor de Ziektewet en ontvangen derhalve in de periode rond de bevalling een uitkering ongeacht of zij arbeidsongeschikt zijn.

Vanaf 2 maart 1990 is in deze situatie verandering gekomen en bestaat de mogelijkheid om een vrijwillige ziekteverzekering af te sluiten bij een bedrijfsvereniging. Na twee jaar zou deze regeling geëvalueerd worden op bekendheid en gebruik. Ten behoeve van deze evaluatie is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek onder vrouwen in de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf verricht (Overbeek en Nouws, 1992).

In dit artikel wordt op de resultaten van het onderzoek ingegaan. Voorafgaand daaraan wordt een schets gegeven van de achtergronden van de nieuwe regeling, mogelijke vormen van een verlofregeling, de wijzigingen in de Ziektewet na 2 maart 1990 en andere inkomstendervende verzekeringen bij zwangerschap en bevalling.

Achtergronden

In 1986 verscheen het rapport *Loon naar Werken* van de commissie 'Meewerkende vrouw in het eigen bedrijf'. Deze commissie was ingesteld op initiatief van de ministeries van Landbouw en Visserij, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken. In dit rapport worden knelpunten gesignaleerd en aanbevelingen gedaan op fiscaal, juridisch, economisch en onderwijskundig terrein. Eén van de knelpunten is het ontbreken van een zwangerschaps- en bevalingsverlofregeling voor zelfstandige ondernemers en meewerkende partners. De commissie beveelt aan onderzoek te verrichten naar

de behoefte aan een zwangerschaps- en bevalingsverlofregeling bij deze groep vrouwen. In het voorlopige regeringsstandpunt inzake het rapport *Loon naar Werken* is dit advies opgenomen. Dit advies is door de regering overgenomen (Tweede Kamer, zitting 1987-1988, 19622, no. 4 paragraaf 3.4).

In het licht van de voorgenomen ontwikkelingen heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 1989 aan het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) en het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) verzocht een onderzoek te verrichten naar de problematiek rond de zwangerschaps- en bevalingsverlofregeling bij zelfstandige en meewerkende vrouwen.

De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek (Blom et al., 1989) zijn:

- voor de meeste vrouwen geldt dat ze weinig of geen mogelijkheden hebben om een verlofperiode rond de bevalling te nemen. Dit heeft met

* Jolanda Nouws is wetenschappelijk onderzoeker bij het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf op het terrein van management en organisatie. Greet Overbeek is wetenschappelijk onderzoeker bij het Landbouw- Economisch Instituut op het terrein van arbeid en werkgelegenheid.

name financiële, organisatorische en/of praktische redenen;

- een groot deel van de vrouwen werkt door tot bijna aan de bevalling en gaat na een zeer korte rustperiode weer aan de slag. Veel vrouwen vinden dat ze te weinig tijd hebben om bij te komen en te wennen aan de nieuwe situatie;
- een ruime meerderheid van de vrouwen is voor een regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Hoe de regeling er precies uit zou moeten zien was voor de vrouwen minder duidelijk. Sommige beroepsgroepen hadden voorkeur voor een financiële tegemoetkoming waarmee vervanging betaald kon worden. Andere beroepsgroepen zagen meer in bedrijfsvervanging analoog aan de bedrijfsverzorgingsdiensten, zoals deze in de agrarische sector functioneren. In de volgende paragraaf worden mogelijke vormen van een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling voor zelfstandige en meewerkende vrouwen besproken.

Mogelijke vormen van een verlofregeling

Een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling voor vrouwelijke ondernemers en meewerkende echtgenotes kan verschillende vormen aannemen. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen vrijwillige en verplichte regelingen. Binnen deze twee regelingen zijn verschillende mogelijkheden denkbaar voor het creëren van het recht op verlof bij zwangerschap en bevalling. Mogelijke vrijwillige regelingen zijn een lidmaatschap van de bedrijfsverzorgingsdienst, een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering of een vrijwillige ziekwetverzekering. Mogelijke verplichte regelingen zijn een afzonderlijke volksverzekering, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) of een wettelijke uitkering uit algemene middelen.

In het algemeen hebben vrijwillige verzekeringsvormen als voordeel dat de potentiële verzekerden zelf beslissen of ze een dergelijke verzekering willen afsluiten. Met andere woorden ze wegen zelf de kosten en baten tegen elkaar af. Nadelen zijn de risicoselectie bij acceptatie in de verzekering en de kosten van de verzekering. Juist diegenen die een verzekering het meest nodig hebben zullen vanwege de kosten er geen gebruik van (kunnen) maken. Bij de verplichte regelingen speelt het probleem van risicoselectie niet en zullen de kosten van de verzekering

lager zijn, omdat iedereen deel kan nemen aan de regeling en verplicht is mee te betalen. De vrouwen, die veel uren werken en geen aparte financiële middelen hebben om vervanging aan te trekken, kunnen met behulp van deze tegemoetkoming dat wel doen. Dit komt ook tegemoet aan het rechtvaardigheidsgevoel van meewerkende vrouwen dat zij recht hebben op een soortgelijke verlofregeling als werknemers. In adviezen aan de Tweede Kamer, onder andere van de Commissie 'Meewerkende vrouw in het eigen bedrijf', de Emancipatieraad en belangenorganisaties, is gepleit voor de mogelijkheid van een verplichte verzekering. Uiteindelijk heeft de Tweede Kamer gekozen voor een vrijwillige verzekering en wel via de Ziektewet, waardoor recht verkregen wordt op een uitkering voor zwangerschap en bevalling. In deze variant wordt het aan de vrouw zelf overgelaten of zij een dergelijke verzekering afsluit en de kosten daarvoor wil betalen.

Wijzigingen in de Ziektewet

Met ingang van 2 maart 1990 is de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor verplicht verzekerden (werkzaam in loondienst) en voor vrijwillig verzekerden (niet werkzaam in loondienst) in werking getreden.¹ Deze nieuwe regeling vormt op een aantal punten een wijziging ten opzichte van de tot dan toe geldende regeling, namelijk:

- verlenging van de verlofperiode met vier weken;
- het verlof duurt tenminste zestien weken, ongeacht de bevallingsdatum;
- de ziekteperiode kan flexibel worden opgenomen, vanaf zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Vrouwen die doorwerken tot vier weken, hebben na de bevalling nog recht op een verlofperiode van twaalf weken;
- alle ziekte dagen, ongeacht de oorzaak, in de zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum tellen mee voor de verlofperiode;
- blijft de vrouw na de verlofperiode arbeidsongeschikt als gevolg van zwangerschap of bevalling, dan wordt de uitkeringstermijn verlengd met maximaal 52 weken na het einde van het verlof;
- vrijwillig verzekerde vrouwen hebben op gelijke voet aanspraak op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering als de verplicht verze-

kerde vrouwen.

Door deze wijziging in de Ziektewet is het recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor alle vrijwillig verzekerde vrouwen gecreëerd, dus ook voor vrouwen die als zelfstandige werken en vrouwen die meewerken in het bedrijf van de partner met wie zij samenwonen.

Andere inkomstendervende verzekeringen bij zwangerschap en bevalling

Naast het afsluiten van een vrijwillige ziekteverzekering bestaan ook nog andere mogelijkheden om inkomstenderving bij arbeidsongeschiktheid tegen te gaan. Het gaat hierbij om een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering of een lidmaatschap van een bedrijfsverzorgingsdienst (alleen in de agrarische sector). Een belangrijk verschil met de vrijwillige ziekteverzekering is dat deze bijna altijd pas recht op een uitkering c.q. vervanging tegen gereduceerd tarief geven, indien er sprake is van *arbeidsongeschiktheid* door zwangerschap en bevalling. Slechts één particuliere verzekeraar (Goudse Verzekeringen) betaalt vrouwen – ongeacht of zij arbeidsongeschikt zijn – 50% van het verzekerde daggeld gedurende 16 weken rond de bevalling uit. De eis van arbeidsongeschiktheid geldt ook niet voor vrouwen die lid zijn van de Zeeuwse bedrijfsverzorgingsdienst. Zij kunnen gedurende een periode van 12 weken rond de bevalling gebruik maken van vervanging tegen gereduceerd tarief.

In bijna alle gevallen geldt dus wel de eis van arbeidsongeschiktheid. Bij particuliere verzekeraars dient dit medisch aangetoond te worden. Indien men geen doktersverklaring van ziekte door zwangerschap en/of bevalling heeft, wordt geen uitkering betaald. Bedrijfsverzorgingsdiensten hanteren hierbij een wat soepeler beleid. Een verklaring van ziekte door het lid zelf volstaat meestal voor het toepassen van een gereduceerd tarief. Bij particuliere verzekeraars verschillen de voorwaarden waaronder bij arbeidsongeschiktheid een uitkering wordt betaald. Uit onderzoek blijkt dat het merendeel (84%) van de verzekeraars alleen uitkeert indien de vrouw 100% arbeidsongeschikt is door complicaties die rechtstreeks het gevolg zijn van zwangerschap en bevalling (Verhaak, 1990). Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt meestal geen uitkering betaald.

In een aantal andere landen in Europa bestaan

ook mogelijkheden voor zelfstandige en meewerkende vrouwen om een vrijwillige verzekering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof aan te gaan. De inhoud en werking van een regeling kan sterk per land verschillen. Uit een onderzoek onder agrarische vrouwen in zeven West-Europese landen (Koole et al., 1989) blijkt dat vrouwen in het algemeen nogal wat kritiek op de bestaande regelingen hebben. De belangrijkste kritiekpunten zijn de hoge (premie)kosten en strenge voorwaarden (medisch attest) en de geringe voorzieningen (weinig verlof, weinig geschikte vervangende krachten, uitkering dekt kosten voor vervanging niet). Voor zowel Nederland als het buitenland zijn dus de voorwaarden om een verzekering af te sluiten waarmee men recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsverlofregeling niet optimaal.

Onderzoeksvragen

Eén van de afspraken bij de inwerkingtreding van de nieuwe regeling was dat er na maximaal twee jaar een evaluatie van de wijzigingen in de Ziektewet zou plaatsvinden. Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) heeft onderzoek verricht naar de *verplicht* verzekerde vrouwen in relatie tot de verlenging en flexibilisering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof (Van Amstel, 1992). Het onderzoek onder *vrijwillig* verzekerde vrouwen is uitgevoerd door het LEI en het EIM (Overbeek en Nouws, 1992). Op dit laatst genoemde onderzoek wordt nader ingegaan.

Het doel van het onderzoek is gegevens te leveren omtrent de bekendheid en het gebruik van de vrijwillige ziekteverzekering onder zelfstandige en meewerkende vrouwen. De volgende vragen zijn geformuleerd:

1 In hoeverre is de mogelijkheid van het afsluiten van een vrijwillige verzekering onder deze groep vrouwen bekend en waar hangt de bekendheid mee samen?

2 Hoeveel vrouwen hebben een vrijwillige verzekering afgesloten en waar hangt dat mee samen?

3 Hoeveel vrouwen hebben een andere inkomstendervende verzekering afgesloten en waar hangt dat mee samen?

4 Is er een relatie tussen verzekerd zijn en het op nemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof?

In de volgende paragrafen wordt antwoord ge-

Tabel 1. Schatting van het aantal meewerkende en (mede)ondernemende vrouwen die 40 jaar of jonger zijn in de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf

Sector	Meewerkend	Ondernemend	Totaal
<i>Land- en tuinbouw</i>			
- melkveehouderij	4.000	400	4.400
- intensieve veehouderij	3.600	800	4.400
- (glas)tuinbouw	2.900	500	3.400
- akkerbouw	1.500	300	1.800
totaal	12.000	2.000	14.000
<i>Midden- en kleinbedrijf*</i>			
- industrie	4.000	5.500	9.500
- bouw	2.000	1.000	3.000
- handel/horeca/reparatie	20.000	20.500	40.500
- transport	1.500	1.000	2.500
- banken/verzekeringen/zakel. dienstverlening	3.000	16.500	19.500
- overig**	2.000	19.000	21.000
totaal	32.500	63.500	96.000
Totaal	44.500	65.500	110.000

Bron: Landbouwtelling, 1991; EIM-bewerking enquête beroepsbevolking 1990.

* Volgens indeling in economische sectoren van het CBS.

** Onder andere: particulier onderwijs, sport en recreatie en overige dienstverlenende bedrijven (kappers, schoonheidsspecialistes).

geven op de geformuleerde onderzoeksvragen. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is in mei 1991 een schriftelijke enquête onder meewerkende en (mede)ondernemende vrouwen gehouden.

Het onderzoek is beperkt tot vrouwen in de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf tot en met 40 jaar. Bij oudere vrouwen is naar verwachting de kans op zwangerschap klein en daarmee ook de behoefte om zich via de Ziektewet te verzekeren voor een zwangerschaps- en bevallingsverlof. Verder moeten de vrouwen minimaal een deel van hun arbeidstijd aan bedrijfswerkzaamheden besteden. Vrouwen die met een ondernemer samenwonen dan wel getrouwd zijn, maar zelf geen bedrijfsarbeid verrichten of alleen in loondienst werken, blijven dus buiten beschouwing.

Onderzoekspopulatie

In de land- en tuinbouw waren er volgens de landbouwtelling '91 van het CBS 58.700 meewerkende echtgenotes en 9.700 vrouwelijke (mede)-ondernemers. Daarvan waren er naar schatting 12.000 meewerkende echtgenotes en 2.000 vrou-

welijke (mede)ondernemers 40 jaar of jonger (tabel 1).² De meeste vrouwen zijn werkzaam in de veehouderij. Door wijzigingen in de belastingwetgeving en de wens van vrouwen om hun arbeidspositie in het bedrijf formeel erkend te zien, is sinds 1990 het aantal vrouwelijke (mede)bedrijfshoofden toegenomen.³ Overigens blijkt dat de helft van de vrouwen die zelf aangeeft mede-bedrijfshoofd te zijn, niet als zodanig in de landbouwtelling staat geregistreerd.⁴ Met andere woorden, de erkenning van vrouwen als bedrijfshoofd laat nog veel te wensen over. In het midden- en kleinbedrijf waren er volgens de enquête beroepsbevolking '90 van het CBS naar schatting ruim 65.000 meewerkende vrouwen en 135.000 vrouwelijke ondernemers werkzaam. Op basis van een EIM-bewerking van de gegevens uit de arbeidskrachtentelling (CBS, 1979) blijkt dat 48% van de vrouwen werkzaam in het midden- en kleinbedrijf 40 jaar of jonger is (Meyer et al., 1984). Dit betekent dat er naar schatting 32.500 meewerkende vrouwen en 63.500 vrouwelijke (mede)ondernemers 40 jaar of jonger zullen zijn (tabel 1).⁵ De meeste vrouwen zijn werkzaam in de handel (detailhandel

en consumentverzorgend ambacht) en de horeca. Naar schatting zijn er dus 110.000 meewerkende en (mede)ondernemende vrouwen van 40 jaar of jonger, die formeel de mogelijkheid hebben zich via de Ziektewet vrijwillig te verzekeren voor het recht op een uitkering bij zwangerschap en bevalling.

In de land- en tuinbouw zijn vrouwen uit alle sectoren benaderd. Hiervoor is een aselechte steekproef uit de landbouwtelling getrokken. De landbouwtelling is representatief voor de agrarische onderzoekspopulatie. In het midden- en kleinbedrijf bestaat geen centraal gegevensbestand waarin alle bedrijven vertegenwoordigd zijn. Wel bestaan er per sector gegevensbestanden. Hieruit is een selectie gemaakt van sectoren waar veel vrouwen werken, namelijk detailhandel, (consumentverzorgend) ambacht, horeca en zakelijke dienstverlening, aangevuld met vrouwen uit de vrije beroepen.

In totaal hebben ruim 1.500 vrouwen die volgens de selectiecriteria voor het onderzoek in aanmerking kwamen, gereageerd.⁶ Daarvan komen er 644 uit de land- en tuinbouw (72% meewerkend, 28% (mede)ondernemend) en 864 uit het midden- en kleinbedrijf (44% meewerkend, 56% (mede)ondernemend). Het totaal aantal vrouwen bedraagt 1.4% van de geschatte totale onderzoekspopulatie.

Profiel van zelfstandige en meewerkende vrouwen

In de land- en tuinbouw is de response gemiddeld wat jonger dan in het midden- en kleinbedrijf (lt: 32 jaar; mkb: 35 jaar). Vrouwen in de land- en tuinbouw hebben gemiddeld meer kinderen dan vrouwen in het midden- en kleinbedrijf (lt: 2,5; mkb: 1,6). De wens om in de toekomst (nog) kinderen te willen, is beperkt (lt: 33%, mkb: 17%). De meeste vrouwen hebben een lagere beroepsopleiding (lt: 62%, mkb: 58%).

Zowel vrouwen in de land- en tuinbouw als in het midden- en kleinbedrijf maken gemiddeld veel uren op het bedrijf (lt: 25 uur; mkb: 40 uur). Een deel van de vrouwen heeft daarnaast nog een baan buiten het bedrijf (lt: 19%; mkb: 7%). Verder rust de zorg voor huishouding en kinderen grotendeels op hun schouders (Blom en Hillebrand, 1992; Meyer et al., 1984). De bedrijfswerkzaamheden van vrouwen betreffen vaak zowel ondersteunende taken die wat

verder van het productieproces afstaan (administratie, schoonmaken, koffie zetten, telefoon aannemen) als taken in het productieproces zelf. In de land- en tuinbouw gaat het om activiteiten als de zorg voor kalveren en ander kleinvee, het schoonmaken van de stallen en melkgevee, het met de hand verzorgen en oogsten van gewassen en het verwerken en gereedmaken van de oogst voor aflevering. In het midden- en kleinbedrijf houden veel vrouwen zich bezig met de verkoop van producten (bijvoorbeeld in de bakkerij, slagerij en horeca) en de verkoop van diensten (bijvoorbeeld als kapper, tekstverwerkingsbureau en fysiotherapiepraktijk). Vooral de werkzaamheden in het productieproces zijn vaak lichamelijk zwaar en vermoeiend.

Bij de arbeidssituatie op het bedrijf speelt de partner een belangrijke rol. In de land- en tuinbouw werken wat meer partners 20 uur of meer in het bedrijf dan in het midden- en kleinbedrijf (lt: 89%; mkb: 79%). De verstrengeling tussen privé en werk is in het midden- en kleinbedrijf in het algemeen minder groot als in de land- en tuinbouw. In het midden- en kleinbedrijf hebben vrouwen niet altijd een huwelijkse relatie met hun bedrijfspartner, maar soms alleen een zakelijke (met name in de zakelijke dienstverlening en in de vrije beroepen). Ook heeft men minder vaak het bedrijf aan huis, zoals in de land- en tuinbouw wel het geval is.

Bekendheid Ziektewet

De bekendheid met de Ziektewet als verzekering voor inkomstenderving bij ziekte blijkt onder de beoogde doelgroep maar beperkt aanwezig te zijn. Minder dan de helft van de vrouwen heeft wel eens over de mogelijkheid van een vrijwillige ziekteverzekering gehoord of gelezen (lt: 47% van de 644 vrouwen; mkb: 41% van 864 vrouwen). Dat deze verzekering ook recht geeft op een uitkering bij zwangerschap en bevallingsverlof, is nog minder bekend. Nog niet de helft van de vrouwen die van de Ziektewet hebben gehoord of gelezen, kent dat recht. In totaal weet dus slechts een vijfde van de vrouwen van het recht op een uitkering bij zwangerschap- en bevallingsverlof via de vrijwillige Ziektewet (lt: 22%; mkb: 18%). Vrouwen die wel en niet van de Ziektewet hebben gehoord, blijken qua persoons-, arbeids- en bedrijfskenmerken nauwelijks van elkaar te verschillen.

Waarschijnlijk hangt de onbekendheid met de vrijwillige ziekteverzekering dan ook niet zo zeer samen met de kenmerken van mogelijke gebruikers samen, maar meer met de informatieverspreiding door de aanbieders. Nadere analyse van het informatieaanbod door overheidsorganen, bedrijfsverenigingen en belangenorganisaties laat zien dat deze in de meeste gevallen weinig effectief is geweest. Daar wordt mee bedoeld dat de hoeveelheid verstrekte informatie in veel gevallen niet specifiek op de vrijwillige ziekteverzekering toegesneden was en dat de beoogde doelgroepen niet gericht zijn benaderd.⁷

Deelname Ziektewet

De deelname van vrouwen aan de vrijwillige ziekteverzekering is niet bepaald een succes te noemen. In de land- en tuinbouw heeft 0,5% van de vrouwen deze verzekering aangevraagd en in het midden- en kleinbedrijf 2,5%. In totaal zal naar schatting slechts 1% van de onderzoekspopulatie vrijwillig verzekerd zijn voor de Ziektewet. Daarnaast zijn er onder de vrouwen die van de vrijwillige ziekteverzekering hebben gehoord, maar weinig die plannen hebben om er een aan te vragen.

De geringe belangstelling voor de vrijwillige ziekteverzekering lijkt in tegenspraak met de conclusie uit het voorgaande onderzoek waarin een ruime meerderheid van vrouwen vond dat er een regeling voor bevallings- en zwangerschapsverlof moest komen (Blom et al., 1989). Dit onderzoek verschaft echter geen duidelijkheid over de gewenste invulling, terwijl in ons onderzoek specifiek op de mogelijkheid van de vrijwillige ziekteverzekering is ingegaan. Blijkbaar is deze verzekering dus niet de gewenste invulling die vrouwen voor ogen stond. Door vrouwen naar hun motieven te vragen kan hier meer inzicht in worden verschaft. In ons onderzoek is een onderscheid gemaakt naar motieven die op de aard van de arbeidssituatie, respectievelijk op de aard van de verzekering betrekking hebben.

De motivatie van vrouwen om een vrijwillige ziekteverzekering aan te vragen ligt vanuit hun arbeidssituatie gezien vooral in het feit dat zij – gezien hun vele arbeidsuren – hiermee een vervanger kunnen betalen en het inkomensverlies kunnen opvangen. Het gaat daarbij vooral om de situatie van arbeidsongeschiktheid door

ziekte; een verlofperiode bij zwangerschap en bevalling wordt minder belangrijk geacht. Het aantal vrouwen dat (nog) kinderen wil, is echter ook beperkt. Verder geven vrouwen als verzekeringsmotief aan dat hun verplichte verzekering stopt.

Vrouwen die geen vrijwillige ziekteverzekering hebben aangevraagd, maar er wel van hebben gehoord of gelezen, geven vaak aan dat zij er nog niet serieus over hebben nagedacht. Verder vindt men de verzekering te duur. Vanuit de arbeidssituatie gezien is de motivatie tegengesteld aan dat van hiervoor. Zij relativeren juist het inkomensverlies door het wegvallen van hun arbeidsuren. Ook deze groep acht het belang van een verlofperiode bij zwangerschap en bevalling minder belangrijk. Bij het belang van de genoemde motieven zijn de verschillen tussen vrouwen uit de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf klein.

Particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering en bedrijfsverzorgingsdienst

In het algemeen hebben weinig meewerkende en medeondernemende vrouwen de beschikking over een eigen inkomen. De meerderheid van deze vrouwen staat ook bij de fiscus niet met een zelfstandige beloning geregistreerd, maar als aftrekpost bij het belastbaar inkomen van hun echtgenoot (meewerkaftrek). Ook buiten de mogelijkheid van een vrijwillige ziekteverzekering zijn de maatregelen in het geval van arbeidsongeschiktheid slecht geregeld. In het midden- en kleinbedrijf heeft 19% van de respondenten een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten tegen 8% van de respondenten uit de land- en tuinbouw. In de land- en tuinbouw bestaat ook de mogelijkheid van een lidmaatschap van de bedrijfsverzorgingsdienst (14% is lid).

Het geringe aantal verzekerde vrouwen voor inkomstenderving en/of arbeidsvervangingsdienst bij arbeidsongeschiktheid is des te opvallender, omdat de partners veel beter verzekerd blijken te zijn. In de land- en tuinbouw heeft 70% van de partners een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten en is 53% lid van de bedrijfsverzorgingsdienst; in het midden- en kleinbedrijf heeft 59% van de partners die in het bedrijf werken een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten.

Vrouwen die een vrijwillige ziekteverzekering

Tabel 2. Rustperiodes van vrouwen voor en na de bevalling in % (tussen haakjes staat de cumulatieve waarde in %)

Periode	Land- en tuinbouw (n = 175)	Midden- en kleinbedrijf (n = 93)
0 tot 2 weken	29 (29)	11 (11)
2 tot 4 weken	26 (55)	28 (39)
1 tot 2 maanden	13 (68)	23 (62)
2 tot 3 maanden	13 (81)	23 (85)
3 maanden of langer	19 (100)	15 (100)
Totaal	100	100

of particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben en/of lid van de bedrijfsverzorgingsdienst zijn, zijn vergeleken met de vrouwen die geen van deze verzekeringen of diensten gebruiken. Om tegelijkertijd na te gaan of er (g)een samenhang bestaat tussen de variabelen met het al of niet verzekerd zijn, is een logit-analyse uitgevoerd.⁸

In de land- en tuinbouw en in het midden- en kleinbedrijf blijken een viertal van de eerdergenoemde kenmerken significant een rol te spelen in de verklaring voor het al dan niet verzekerd zijn van vrouwen ($p < 0,1$). Vrouwen in de land- en tuinbouw zijn vaker verzekerd als (in volgorde van afnemende belangrijkheid):

- hun partner ook verzekerd is;
- zij meer uren op het bedrijf werken;
- de bedrijfsomvang groter is;
- zij qua juridische positie (mede)ondernemer zijn.

Vrouwen in het midden- en kleinbedrijf zijn vaker verzekerd als (in volgorde van afnemende belangrijkheid):

- zij qua juridische positie (mede)ondernemer zijn;
- hun partner ook verzekerd is;
- er geen personeel aanwezig is;
- zij in de sectoren zakelijke dienstverlening en vrije beroepen werken.

Blijkbaar nemen vrouwen dus alleen een vrijwillige ziekteverzekering, particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering of een lidmaatschap van de bedrijfsverzorgingsdienst als hun arbeidsinbreng belangrijk is en de verzekering vanuit hun omgeving belangrijk gevonden wordt.

Verlofperiode bij zwangerschap en bevalling

In het onderzoek is ook gekeken naar de relatie tussen de mate van verzekeren voor een uitkering bij zwangerschap en bevalling en de invulling van de verlofperiode. Aan vrouwen die na 1 januari 1990 bevallen zijn, is gevraagd naar de invulling van hun verlofperiode. Ruim vier vijfde van deze vrouwen heeft geen gebruik gemaakt van enigerlei vorm van uitkering (lt:80%; mkb: 85%). Als men wel recht had op een uitkering, was dit meestal in het kader van de verplichte ziekteverzekering via werk in loondienst elders. Ongeveer de helft van de zelfstandig werkende en meewerkende vrouwen neemt hooguit 4 weken verlof rond de bevalling (tabel 2: lt: 55%; mkb: 39%).

De indruk zou kunnen ontstaan dat meewerkende en zelfstandige vrouwen die een korte rustperiode hebben gehad, daarbuiten het werk wel vaker zullen aanpassen. De praktijk is echter tegenovergesteld. Hoewel veel vrouwen aangeven het werk aan te passen (lt: 75%; mkb: 68%), met name het vermijden van zwaar lichamelijk werk, blijken vrouwen met een korte rustperiode dit juist significant minder te doen ($p < 0,1$). De korte rustperiode staat enigszins haaks op de constatering dat ongeveer een derde van de vrouwen tijdens of na de zwangerschap (ernstige) problemen heeft gehad (lt: 29%; mkb: 33%).

Via logit-analyse is geanalyseerd waar de lengte van de rustperiode mee samenhangt.⁹ Vrouwen in de land- en tuinbouw nemen een langere rustperiode als zij (in afnemende volgorde van belangrijkheid):

- medische complicaties bij hun zwangerschap

- en bevalling hebben gehad;
- hun werk door anderen kan worden overgenomen;
- ook een baan buiten het bedrijf hebben (en dus via de verplichte ziekteverzekering betaald verlof krijgen);
- en minder in het bedrijf meewerken.

Vrouwen in het midden- en kleinbedrijf nemen een langere rustperiode als (in afnemende volgorde van belangrijkheid):

- hun werk door anderen kan worden overgenomen;
- zij ook een baan buiten het bedrijf hebben.

Deze resultaten komen deels overeen met die uit eerder onderzoek (Blom et al., 1989) waarin ook al bleek dat vrouwen in de regel een kortere rustperiode nemen als er geen medische complicaties geweest zijn en een langere periode nemen als ze door werk in loondienst een beroep kunnen doen op de verplichte ziekteverzekering.

Ruim drie kwart van de vrouwen geeft aan dat de werkzaamheden tijdens de periode rond de bevalling (gedeeltelijk) worden overgenomen. Bij gedeeltelijke overname blijft vooral het ondersteunende werk liggen. Het verschil in de mate van verstrengeling tussen privé en werk komt ook tot uitdrukking in het wel of niet betalen van de vervanger. In de land- en tuinbouw waar de verstrengeling sterk is, gebeurt de vervanging vooral onbetaald (door de echtgenoot). In het midden- en kleinbedrijf waar de verstrengeling minder is, gebeurt de vervanging vooral betaald (door de zakelijke partner of personeel). Zowel voor vrouwen in het midden- en kleinbedrijf als voor vrouwen in de land- en tuinbouw geldt dat betaalde vervanging pas aan de orde is als zij een belangrijke arbeidsinbreng hebben, dus als zij (mede)ondernemer zijn en veel uren meewerken.

Slot

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de vrijwillige ziekteverzekering geen groot succes te noemen is. Minder dan de helft van de zelfstandige en meewerkende vrouwen weet van het bestaan ervan, maar is vaak niet op de hoogte van het recht op een uitkering voor verlof bij zwangerschap en bevalling. Slechts 1% maakt gebruik van de vrijwillige ziekteverzekering. Ook andere verzekeringen/diensten bij arbeidsongeschiktheid worden maar beperkt

gebruikt.

Gezien het vrijwillige karakter ervan, zijn deze verzekeringen/diensten niet de aangewezen weg voor het recht op verlof bij zwangerschap en bevalling. Vrouwen zullen zich dan alleen verzekeren als zij in een arbeidssituatie verkeren, waar bij hun partner ook verzekerd is en daarmee het belang eerder onderkend wordt. Verder zullen zij een belangrijke arbeidsinbreng in het bedrijf moeten hebben en moeilijk gemist kunnen worden bij ziekte, zwangerschap en bevalling. Zolang veel vrouwen als meewerkende partner in een onzichtbare juridische, fiscale en sociale arbeidspositie verblijven, zal de kans op verzekeren klein zijn. Een betaalde verlofperiode bij zwangerschap en bevalling zal dan van ondergeschikt belang blijven. Een verplichte verzekering tegen inkomstenderving bij zwangerschap en bevalling lijkt daarom meer voor de hand te liggen. Of die er ook zal komen, hangt af van het feit of belangenbehartigende organisaties in de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf en overheid voldoende maatschappelijk belang in het creëren van een dergelijke verzekering zien. Tot nu toe is dat belang niet erkend. Een verplichte verzekering zou dan als 'betuttelend' ervaren kunnen worden. Deze discussie zou echter ook in het licht van de gewenste mate van solidariteit kunnen worden gezien. Organisaties uit de land- en tuinbouw en het midden- en kleinbedrijf zouden dit thema bij het behartigen van de belangen van hun leden (v/m) naar de overheid veel sterker op kunnen pakken.

Noten

- 1 Tot de groep vrouwen die niet in loondienst werken en zich vrijwillig kunnen verzekeren, behoren niet alleen zelfstandige en meewerkende vrouwen maar ook vrouwen die minder dan drie dagen per week bij een particulier in de huishouding werken. De laatste groep vrouwen is in dit onderzoek buiten beschouwing gebleven.
- 2 Er is hier sprake van een schatting omdat in de landbouwtelling van alle werkzame personen wel het geslacht staat geregistreerd, maar niet de leeftijd. Alleen de leeftijd van het oudste bedrijfshoofd – in de meeste gevallen een man – staat geregistreerd. Dit betekent dat alleen de leeftijd van vrouwen bekend is als zij zelfstandig bedrijfshoofd of oudste mede-bedrijfshoofd zijn. Zijn vrouwen geregistreerd als meewerkend echtgenote of als jonger mede-bedrijfshoofd, dan moet hun leeftijd geschat worden.
- 3 Zie Greet Overbeek en Hans Hillebrand, 'De meewerk-aftrek is op zijn retour'. In: *Boerderij* 77 (1992) 22, blz.

- 36-37.
- 4 Hiervoor is een vergelijking gemaakt tussen de onderzoeksgegevens ten behoeve van de evaluatie van de Ziektewet en de gegevens uit de landbouwtelling. Deze gegevens zijn allebei in mei 1991 verzameld. Verschil is echter dat in de gegevens over de juridische positie van vrouwen in de eerste situatie aan vrouwen zelf is gevraagd en in de laatste situatie veelal aan het mannelijk bedrijfshoofd.
 - 5 Aangenomen is dat het aandeel meewerkende vrouwen en vrouwelijke (mede)ondernemers dat 40 jaar of jonger is, niet veel is veranderd tussen 1979 en 1990.
 - 6 De netto-response voor de land- en tuinbouw bedroeg 57% en voor het midden- en kleinbedrijf 14%. Het verschil tussen beide groepen wordt voor de helft verklaard door het feit dat bij een aantal adressenbestanden van het midden- en kleinbedrijf op voorhand geen gegevens bekend waren over de selectiecriteria (aanwezigheid meewerkende vrouw niet ouder dan 40 jaar).
 - 7 Een uitzondering geldt hier voor de vrouwen- en jongerenorganisaties in de land- en tuinbouw die de informatie via de agrarische vakbladen hebben verspreid en daarmee een groot aantal vrouwen bereikten.
 - 8 In de analyse zijn de volgende variabelen opgenomen: leeftijd, opleiding, wens om in de toekomst kinderen te krijgen, juridische positie, aantal uren (mee)werken op het bedrijf, een baan buitenshuis, deelname partner aan verzekeringen, aanwezigheid van personeel, bedrijfsomvang, bedrijfstype/sector en de financiële positie van het bedrijf.
 - 9 Hierbij zijn de volgende variabelen opgenomen: juridische positie, aantal uren (mee)werken, een baan in loondienst, financiële positie van het bedrijf, medische problemen bij zwangerschap en bevalling, gebruik uitkering of regeling ten behoeve van zwangerschap en bevallingsverlof, werkovername (ongeacht betaling) en betaalde werkovername.

Literatuur

- Amstel, R.J. van (1992), *Evaluatie van de nieuwe regeling voor Zwangerschaps- en Bevallingsverlof voor vrouwen in loondienst*. Amsterdam, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand (1992), *Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven* (concept). Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut.
- Blom, U.Ph., J.T.F. Nouws, M.T.E. Meijs-Appels, J.M. van den Hoek (1989), *Kinderen krijgen tussen de bedrijven door*. Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf.
- Commissie Meewerkende vrouw in het Eigen bedrijf (1986), *Loon naar Werken*. Den Haag, Ministeries van Landbouw en Visserij, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken.
- Koole, J., D. van Lieshout en M. Litjens (1989), *Bevallen en opstaan in Europa*. Wageningen, Hogeschool Dierenoort.
- Meijer, J.N., R.M. Braaksma en F.W. van Uxem (1984), *De meewerkende vrouw in het midden- en kleinbedrijf*. Zoetermeer, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf.
- Overbeek, M.M.M. en J.T.F. Nouws (1992), *Kinderen krijgen verzekerd?* Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf.
- Verhaak, P.M. (1990), *Positie van vrouwen in arbeidsongeschiktheidsverzekeringen*. Leiden, Research voor Beleid.