



**E-dossier**

# verlof rond de geboorte van een kind

ERVARINGEN VAN OUDERS MET  
JONGE KINDEREN



Gezinsbond



# Verlof rond de geboorte van een kind

## Ervaringen van ouders met jonge kinderen

### COMBINATIE GEZIN EN WERK

De combinatie gezin en werk is één van de speerpunten van de gezinspolitieke werking van de Gezinsbond. Het verlof rond de geboorte, zowel de moederschapsrust als het geboorteverlof<sup>1</sup>, is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Om te weten hoe moeders, vaders en meemoeders over de combinatie gezin en werk denken, organiseerden wij een bevraging.

#### Opzet van de bevraging

Onze bevraging bevatte zowel vragen over de huidige praktijk als over de gewenste veranderingen. We lanceerden een oproep bij alle leden en vroegere leden waarvan we weten dat ze de voorbije zes jaar minstens één kind kregen. Daarnaast verspreidden we de oproep via de sociale media. We kregen daarbij de medewerking van verschillende organisaties: “Mama Baas” (een online community onder de vleugels van Lannoo), Unicef, Nederlandstalige Vrouwenraad... De bevraging liep drie weken, tussen half januari en begin februari 2016.

#### Respons op de bevraging

We kregen een overweldigende respons op onze oproep. Iets meer dan 6.000 moeders en vaders deelden hun mening met ons. Bijna 1.700 mensen beantwoordden niet alleen de vragen, maar gaven ook nog opmerkingen of suggesties. En dit vooral om hun antwoorden te motiveren. De citaten in deze tekst komen uit de antwoorden op deze open vraag.

De overgrote meerderheid van de respondenten zijn moeders. Toch zijn we tevreden dat wij ook enkele honderden mannen en meemoeders hebben kunnen bereiken. In cijfers: 5.399 moeders (89 %) en 654 vaders en meemoeders (11 %).

We richtten ons met deze bevraging zowel op leden als op niet-leden: 56 % van de respondenten zijn lid bij de Gezinsbond. Bij de vaders en meemoeders is het overwicht van leden groter (62 % van de vaders, 55 % van de moeders). Bij analyse van de antwoorden vonden we amper verschillen tussen leden en niet-leden. Daarom maken we verder geen onderscheid meer.

Net iets meer dan de helft van de respondenten heeft 1 kind; 37 % heeft 2 kinderen; 10 % heeft 3 kinderen en 4 % heeft 4 of meer kinderen. Aan de respondenten met meer dan 1 kind vroegen we de vragenlijst in te vullen met de laatste zwangerschap in het achterhoofd.

De regelingen voor moederschapsrust en geboorteverlof verschillen sterk naargelang het sociaal statuut van de moeder en de vader. Vooral het verschil tussen zelfstandigen en werknemers springt in het oog. Maar ook ambtenaren en werklozen hebben een andere regeling.

**Tabel 1** geeft het sociaal statuut van de respondent en van de partner weer. De grootste groep zijn de werknemers. Maar ook de groep zelfstandigen is groot genoeg om aparte uitspraken over te kunnen doen.

<sup>1</sup> Het geboorteverlof werd vroeger ook vaderschapsverlof genoemd. Omwille van de toename van meemoeders is nu de term geboorteverlof gangbaar.

**Tabel 1: sociaal statuut van de respondenten en hun partners (procentueel)**

	Respondenten		Partners van de respondenten	
	Moeders (N=5.349)	Vaders en meemoeders (N=641)	Moeders (N=615)	Vaders en meemoeders <sup>2</sup> (N=5.119)
ambtenaar	14	14	17	8
werknemer	71	78	69	76
werkzoekende	4	1	4	2
zelfstandige/meewerkende echtgenote	8	5	5	13
andere (student, invalide...)	3	2	4	1
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## MOEDERSCHAPSRUST

### De duur

De resultaten van de bevraging vormen een pleidooi voor meer tijd en kwaliteit rond de geboorte. De huidige duur van de moederschapsrust is volgens veel mama's en papa's te kort.

*“Kinderen krijgen/hebben is geweldig. Maar laten we niet vergeten dat het vermoeiend kan zijn! Zeker als kersverse ouder (nog zoekend, onderbroken nachten...). Gun ouder en kind die tijd om elkaar te leren kennen, te zoeken waar jullie je het best bij voelen, “bij te kunnen dutten” en vooral ook om te kunnen genieten van elkaar! De eerste maanden zijn cruciaal voor de ontwikkeling van een kind, zij vormen de basis! Die tijd samen is zo belangrijk en onbetaalbaar!!!”*

De moeders zijn niet tevreden over de duur van de moederschapsrust. Meer dan 90 %, van zowel de zelfstandigen als de andere sociale statuten, vindt de moederschapsrust ‘te kort’ of ‘veel te kort’. Een minderheid van de moeders is wel tevreden over de huidige duur van de moederschapsrust. Bij de zelfstandigen, bij wie de moederschapsrust minder lang duurt, valt het op dat twee derde van de respondenten zegt dat het ‘veel te kort’ duurt.

We vroegen eveneens aan de vaders en meemoeders wat ze vinden van de duur van de moederschapsrust van hun partner.<sup>3</sup> Opvallend daarbij is dat de partners iets minder negatief zijn over de duur van de moederschapsrust. Toch vindt nog steeds de meerderheid dat de moederschapsrust ‘te kort’ is. In cijfers: 56 % ‘te kort’, 22 % ‘net goed’, en 21 % ‘veel te kort’.

*“Ik ben kleuterjuf en heb gewerkt tot 3 weken voor mijn uitgerekende datum. Mijn lichaam smeekte van STOP!!! Ik kon echt niet meer. Ik heb zolang mogelijk gewerkt om nadien zoveel mogelijk tijd met mijn baby door te kunnen brengen.”*

<sup>2</sup>84 moeders hadden op het moment van de geboorte geen partner.

<sup>3</sup>Bij de partners hebben we enkel de antwoorden in rekenschap gebracht van partners van wie de vrouw geen zelfstandige is omdat het aantal partners met een zelfstandige vrouw te klein was.

**Tabel 2: tevredenheid bij de moeders over de duur van de moederschapsrust (procentueel)**

	Ambtenaren, werknemers, werkzoekenden en anderen		Zelfstandigen (N=415)
	Moeders (N=4.885)	Partners (N=578)	
te lang	1	1	1
net genoeg	8	22	6
te kort	49	56	26
veel te kort	42	21	67
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

De vaders en moeders geven een diverse waaier van motieven waarom ze niet tevreden zijn over de huidige duur van de moederschapsrust en langer willen thuisblijven. We sommen hier de voornaamste redenen op:

- de aanbeveling om 6 maanden borstvoeding te geven;
- tijd nodig hebben om een band op te bouwen met de baby (hechting);
- omdat men denkt dat langer thuis blijven beter is voor het welzijn en de gezondheid van de baby;
- omwille van medische redenen de nood ervaren om langer thuis te blijven (zowel medische redenen bij de baby als bij de mama: keizersnede, vroeggeboorte, complicaties tijdens de zwangerschap of bij de geboorte);
- bij gebrek aan opvang;
- emotionele weerstand om jonge baby's toe te vertrouwen aan een opvanginitiatief;
- ervaren dat gaan werken met een jonge baby die 's nachts voeding nodig heeft te zwaar is;
- moeders van tweelingen ervaren de behoefte om langer thuis te blijven;
- ...

*“3 maanden moederschapsrust is echt te weinig als je borstvoeding geeft. Mijn vrouw is na 3 maanden aan het werk en heeft recht op 2 pauzes om af te kolven, veel te weinig!”*

*Niet moeilijk dat zoveel moeders voor kunstvoeding kiezen, terwijl de WHO 6 maanden exclusief borstvoeding aanraadt.”*

*“Na 3 maanden was ik helemaal op en had ik nog niet de kans gehad om een band met mijn baby op te bouwen. Terug gaan werken was onmogelijk en onmenselijk voor zowel mijn baby als mezelf. Ik vind het heel jammer dat er zo weinig waarde wordt gehecht aan het menselijke aspect van een geboorte. De economie lijkt honderdmaal belangrijker te zijn. Is dat wat een moderne maatschappij moet voorstellen?”*

*“In bijna geen enkel ander land gaan kindjes zo vroeg (± 3 maanden oud) naar de opvang als bij ons. Het feit dat dit in onze maatschappij als normaal beschouwd wordt, is eigenlijk hallucinant. Indien een verlov van moeder en/of vader van minstens 6 maanden na de geboorte van een kind evident zou zijn in ons land, zouden we wellicht op slag ook geen tekort meer hebben aan kwalitatieve kinderopvang. Het ergert mij ontzettend dat er zo hard ingezet wordt op steeds maar méér kinderopvangplaatsen terwijl er geen enkele actie ondernomen wordt opdat een kind iets langer in een vertrouwde, rustige omgeving kan opgevangen worden.”*

*“Vooraf na een keizersnede zijn de periodes veel te kort. Het duurt al minimum 6 weken om daarvan te herstellen (zonder complicaties). Dan is 9 weken echt kort (ik moest verplicht vroeg thuisblijven wegens complicaties tijdens de zwangerschap).”*

*“Zeker in geval van prematuur geboren kindjes is de moederschapsrust veel te kort. Ons kindje werd op 29 weken geboren. Ikzelf moest al 5 weken vooraf platte rust aanhouden. Bijgevolg, 8 weken verlof + couveuseweken (mijn partner zelfs geen extra dagen ouderschapsverlof) waardoor ons kindje amper 6 weken thuis was voor ze naar de crèche moest. V é é l te vroeg.”*

Verder wordt er ook veel melding gemaakt van de kortere duur van de moederschapsrust voor zelfstandigen. Het zijn niet alleen zelfstandigen die dit zeggen, ook werknemers. Voor sommige zelfstandigen is de slechte regeling voor de moederschapsrust zelfs de reden geweest om te stoppen met hun zelfstandige activiteit.

*“Ik kan het verschil tussen de verschillende types werknemers maar niet begrijpen. Hoe kan het dat een zelfstandige minder ouder mag zijn dan een werknemer of een ambtenaar?”*

De verschillen in het recht op (betaald) borstvoedingsverlof worden als onrechtvaardig ervaren. Meermaals wordt er verwezen naar landen met een langere moederschapsrust (Scandinavisch systeem). De afkolfpauzes worden vaak niet ervaren als een alternatief voor langere moederschapsrust.

*“Het zou mooi zijn om meer te evolueren naar het Scandinavisch model! Voor zowel moeders als partners zijn de verlofstelsels momenteel veel te kort. Zeker wanneer je als mama borstvoeding geeft, is het haast onhaalbaar om na 3 maanden opnieuw aan de slag te gaan. Onze Belgische wetgeving heeft hier nog een lange weg af te leggen! Ook qua gelijkheidsbeleid!”*

Maar niet alleen moeders die borstvoeding geven of willen geven, vinden dat de moederschapsrust te kort is. Bij sommige respondenten zorgt het bestaan van borstvoedingsverlof in een aantal sectoren zelfs voor ergernis.

*“Ik heb als mama borstvoeding proberen geven, maar door omstandigheden is het me niet gelukt dit verder te zetten. Hierdoor heb ik geen recht op borstvoedingsverlof. Ik vind het ontzettend oneerlijk dat andere mama's dit wel mogen opnemen. Maakt borstvoeding van hen betere mama's die meer tijd met hun kindje mogen doorbrengen? Ik vind dit zeer kwetsend en discriminerend.”*

## De verplichting

Een deel van de moederschapsrust is verplicht. Voor werknemers, werkzoekenden en ambtenaren is het verplichte deel 1 week vóór de geboorte en 9 weken na de geboorte. De overige 5 weken zijn optioneel. De resultaten zijn vergelijkbaar met tabel 2. De respondenten die het verplichte deel van de moederschapsrust ‘net goed’ vindt, stijgt lichtjes, terwijl het aandeel dat vindt dat het ‘veel te kort’ is, lichtjes daalt. We zien eveneens hetzelfde verschil tussen moeders en partners waarbij partners minder ontevreden zijn.

Bij de antwoorden op de open vraag zeggen enkele moeders dat ze principieel een verplichting afwijzen. Zoals deze mama bijvoorbeeld:

*“De rust tijdens de zwangerschap was heel aangenaam, maar ik verlangde toch ook naar het werk na 10 maanden thuis geweest te zijn. Verplichten vind ik nooit goed, sommigen gaan graag terug werken en anderen hebben meer baat bij langere tijd thuis. Ook de gezinssituaties zijn zo anders dat een ‘eenheidsworst’ toch beperkingen heeft.”*

Slechts 17 zelfstandige moeders namen geen moederschapsrust.

**Tabel 3: tevredenheid bij de moeders over de duur van van het verplichte deel bij moederschapsrust (procentueel)**

	Ambtenaren, werknemers, werkzoekenden en anderen (1 + 9 weken verplicht)		Zelfstandigen (N=404) (1 + 2 weken verplicht)
	Moeders (N=4.778)	Partners (N=573)	
te lang	1	1	3
net genoeg	14	27	16
te kort	47	52	27
veel te kort	38	19	54
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Veel moeders geven aan zo lang mogelijk te willen blijven werken vóór de bevalling omwille van de korte duur van de moederschapsrust. Moeders die door werkomstandigheden of medische redenen vroeger zijn moeten thuisblijven, ervaren het als zeer onrechtvaardig dat ze daardoor na de geboorte minder lang kunnen thuisblijven.

*“Het is spijtig dat toekomstige mama’s afgestraft worden op het feit dat ze niet meer in staat zijn om te gaan werken enkele weken vóór de bevalling. Zo kon ik na de geboorte van mijn zoontje slechts 9 weken thuisblijven in zwangerschapsverlof, omdat ik die 6 weken voor de bevalling niet meer kon gaan werken... mama’s die wél goed en gezond waren en konden genieten van de laatste zwangerschapsweken, kunnen daarentegen daarna nog eens extra lang genieten van hun zwangerschapsverlof...”*

Anderzijds zijn er ook moeders die er spijt van hebben dat ze tot vlak vóór de geboorte bleven werken omdat ze denken dat het beter was geweest voor hun eigen gezondheid en die van hun baby om meer te rusten vóór de bevalling. Langere moederschapsrust zou ook hieraan kunnen verhelpen.

*“Werken tot een week voor de bevalling is gekkenwerk eigenlijk, mijn workaholic vrouwtje deed het bij elke zwangerschap en heeft het zich iedere keer moeten beklagen: niet uitgerust aan de arbeid moeten beginnen.”*

Moeders die de week verplicht verlof vóór de geboorte kwijtspelen omdat ze sneller dan gedacht bevallen, ervaren dit eveneens als onrechtvaardig.

*“Wanneer je vrij vroeg voor je uitgerekende datum moet plat liggen, verlies je heel veel moederschapsrust na de bevalling. Dat is absurd. Alle moeders en kindjes moeten dezelfde tijd na de geboorte krijgen om ieder kind een zo goed en stabiel mogelijke start te kunnen geven. Idem voor ziek zijn tijdens de laatste weken vóór de uitgerekende datum. Dit wordt ook afgetrokken en zou absoluut niet mogen.”*

## De vergoeding

De meningen over de uitkering tijdens de moederschapsrust zijn verdeeld. Bij de werknemers, ambtenaren en werkzoekenden vindt telkens de helft van de moeders het bedrag hetzij ‘net hoog genoeg’, hetzij ‘te laag’. De partners zijn minder tevreden over de uitkering van de moeder en vinden de uitkering ‘te laag’. In cijfers: 60 % bij de mannen en meemoeders en 74 % bij de zelfstandigen. Ook de optie ‘ik vind de uitkering te hoog’ was mogelijk. Slechts een enkeling kruiste dit aan.

**Tabel 4: tevredenheid bij de moeders over de uitkering bij moederschapsrust (procentueel)**

	Ambtenaren, werknemers, werkzoekenden en anderen		Zelfstandigen (N=415)
	Moeders (N=4.836)	Partners (N=575)	
net goed	50	40	26
te laag	50	60	74
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Begin 2016 organiseerde Unizo een bevraging over de combinatie van werk en gezin bij zelfstandigen. Zij stelden eveneens vragen over de moederschapsrust. Ook uit hun bevraging blijkt de ontevredenheid over de huidige regeling voor zelfstandigen, zowel wat betreft de duur als de uitkering. Ze vroegen bijvoorbeeld aan de moeders of ze liever een langere periode moederschapsrust hadden opgenomen. Hierop antwoordt 70 % bevestigend. Een grote meerderheid vindt ook dat de regeling moet aangepast worden. Ze vragen daarbij zowel een verlenging van de duur als een betere en soepelere financiële regeling.

In onze eigen bevraging zegt de meerderheid van de moeders en de partners die de uitkering tijdens de moederschapsrust 'te laag' vinden, dat de uitkering even hoog zou moeten zijn als het loon of het normale maandelijkse inkomen. In cijfers: 95 % bij de moeders die werken als ambtenaar, werknemer of werkzoekenden en 77 % bij de zelfstandigen.

Bij de moeders en de partners die vinden dat de uitkering tijdens de moederschapsrust op dit moment 'reeds voldoende' is, daalt het aantal dat vindt dat de uitkering even hoog zou moeten zijn als het loon of het normale maandelijkse inkomen. Toch vindt nog een aanzienlijke groep dat de uitkering even hoog zou moeten zijn. In cijfers: 58 % bij de ambtenaren, werknemers en werkzoekenden en 34 % bij de zelfstandige moeders. Dit lijkt misschien tegenstrijdig, maar is het eigenlijk niet. Uit de opmerkingen kunnen we immers afleiden dat moeders in hun persoonlijke situatie de uitkering voldoende vonden, maar principieel vinden dat moederschapsrust beter betaald moet worden. En dit

omwille van bijvoorbeeld de gelijkheid tussen mannen en vrouwen of omdat ze weten dat in andere gezinnen de uitkering wel onvoldoende is om rond te komen.

Voor wie een loon heeft dat onder het begrensd maximumloon ligt, zal het gezinsinkomen in de realiteit weinig verschillen van een jaar waarin er geen baby geboren wordt. Maar de perceptie is blijkbaar anders.

Wanneer de respondenten bij de open vraag opmerkingen maken over de vergoeding dan ging dit vaker over de vergoeding voor het ouderschapsverlof en het borstvoedingsverlof dan over de vergoeding tijdens de moederschapsrust waarbij de vergoeding tijdens de moederschapsrust vaak wel als voldoende wordt ervaren, maar de andere vergoedingen niet.

*“Borstvoedingsverlof is in het onderwijs onbezoldigd. Jonge ouders willen het beste geven aan hun kind, maar er moet ook brood op de plank komen!”*

*“Men zou langer moederschapsrust kunnen geven met de keuze: ofwel het normale, maar volledig loon doorbetaald ofwel een maand langer maar aan 82 of 70 % betaald. Dit zowel voor werknemer als ambtenaar. Want als je bijkomend een maand ouderschapsverlof neemt, verlies je een groot deel van je inkomen.”*

Sommige ouders vermeldden expliciet dat ze de verlenging van de duur van de moederschapsrust belangrijker vinden



dan de verhoging van de uitkering. Een aantal onder hen zijn bereid om hier financieel voor in te leveren. Omgekeerd zijn er anderen die stellen dat verlenging van de duur alleen kan als de vergoeding voldoende is.

Zelfstandigen maken heel vaak opmerkingen over de ontoereikendheid van de uitkering. In sommige situaties is de uitkering zelfs lager dan de vaste kosten. Dat is een heel belangrijke reden om vroeger dan gewenst terug te beginnen werken. Ook vragen ze naar meer flexibiliteit om werk en moederschapsrust te combineren.

*“De meeste zelfstandige moeders die ik ken, beginnen enkele weken na de geboorte al terug te werken. Elk kind zou volgens mij de eerste 3 maanden na de geboorte moeten kunnen genieten van de onverdeelde aandacht van de mama, ongeachte haar statuut. Dit kan enkel indien een vervangingsinkomen wordt uitgekeerd dat minstens toelaat om de lopende kosten te dekken.”*

*“Veel moeders worden net zelfstandige omdat dit beter te combineren is met moederschap, maar werken zichzelf tijdens hun zwangerschap te pletter om toch net iets langer dan een maand te kunnen thuisblijven na de bevalling. Dat is geen gezonde situatie.”*

*“Als kleine zelfstandige hebben wij niet de financiële mogelijkheid om te kunnen sparen om dezelfde periode thuis te kunnen zijn na de geboorte als werknemers.”*

*“Voor zelfstandige mama’s is het moeilijk om 8 weken verlof op te nemen en niets meer voor je zaak te kunnen doen. Beter een regeling waarbij je beperkt nog iets voor de zaak kan doen, een flexibeler systeem dus. Bijvoorbeeld een langere periode halftijdse moederschapsrust.”*

Zelfstandige moeders kunnen na de geboorte 105 dienstencheques gratis krijgen. Deze cheques moeten hen toelaten om in de periode na de geboorte beter hun zaak met hun pas uitgebreide gezin te combineren. Eén zelfstandige moeder op 10 zegt dat ze dit voordeel niet kende. Inzetten op een goede informatieverspreiding blijft daarom belangrijk. Bij de zelfstandigen die het wel kennen, worden de dienstencheques in meer of mindere mate geapprecieerd. Slechts een kleine minderheid vindt de cheques niet nuttig. Bij de open vraag klagen sommige zelfstandigen wel de administratieve rompslomp aan die er bij komt kijken.

*“I.v.m. de dienstencheques: geweldig initiatief, maar je krijgt ze pas als je moederschapsrust is uitbetaald door de mutualiteit, drie maanden later. Dan is het kalf (lees: mijn huishouden) al verdronken. Om ze te krijgen was het een enorme papierwinkel, dat kan je dan ook missen (en op voorhand in orde brengen gaat niet, dat had ik geprobeerd). Gelukkig hebben de kraamhulp en de vroedvrouw veel goedgeemaakt.”*

**Tabel 5: tevredenheid bij zelfstandige moeders over de 105 gratis dienstencheques (N=407) (procentueel)**

ik kende dit voordeel niet	10
een voordeel en meer dan genoeg	28
een voordeel maar niet genoeg	35
geen grote hulp maar mooi meegenomen	23
niet de moeite	1,50
nutteloos	3
<b>totaal</b>	<b>100,00</b>

## Wat na de moederschapsrust?

Op basis van contacten met leden en persoonlijke ervaringen in onze kennissenkring, gingen we er op voorhand van uit dat veel moeders hun moederschapsrust verlengen door beroep te doen op andere soorten verloven zoals ouderschapsverlof, jaarlijkse vakantie of borstvoedingsverlof. Omdat verschillende vormen van verlof niet toegankelijk zijn voor zelfstandigen, stelden we deze vraag enkel aan de andere sociale statuten. Ons vermoeden werd bevestigd: slechts 20 % van de moeders gaat na de moederschapsrust onmiddellijk terug aan de slag volgens hetzelfde regime als vóór de geboorte. De overige moeders verlengen hun moederschapsrust. Ouderschapsverlof is daarbij het meest populair, al dan niet in combinatie met gewoon verlof.

Veel moeders geven aan dat ze onbetaald verlof opnamen. Ook ziekteverlof wordt regelmatig vermeld, bijvoorbeeld omwille van een postnatale depressie.

*“Ik vond de moederschapsrust te kort, heb er nog een maand extra aangebreid met wettelijk verlof (door die keuze schoot er niet veel meer over voor de rest van het jaar) en diende zelf dan nog beroep te doen op familie (vooral moeder) om nog 1 maand te overbruggen.”*

*“De geboorte van een kindje zou moeten de mooiste periode zijn in je leven, maar i.p.v. zorgeloos te kunnen genieten van je kindje moet je al direct beginnen rekenen hoeveel dagen tegen dat je je kleine baby’tje al weer moet afgeven. Men moet direct ouderschapsverlof nemen, je kunt niet anders. Mijn dochtertje was nog maar 6 weken oud toen ik terug moest gaan werken. Dat was veel te vlug. Echt afzien is dat.”*

**Tabel 6: wat na de moederschapsrust? (werknemers, ambtenaren, werkzoekenden)**

	Aantal	%
<b>respondenten die één vorm van extra verlof opnamen</b>		
° ouderschapsverlof	1.428	29
° gewoon verlof	540	11
° borstvoedingsverlof	619	13
° gewoon tijdskrediet, loopbaanonderbreking, gemotiveerd tijdskrediet	98	2
<b>respondenten die meerdere vormen van extra verlof combineerden</b>		
° ouderschapsverlof en gewoon verlof	367	7
° andere combinaties en ander soort verlof (via open vraag)	896	18
<b>respondenten die geen ander verlof namen na de moederschapsrust</b>	982	20
<b>totaal</b>	<b>4.930</b>	<b>100</b>

Er zijn ook moeders die zeggen dat ze graag terug aan het werk gingen. Voor hen duurde de moederschapsrust lang genoeg. Zoals deze mama: *“Ik liep na 15 weken de muren op van ellende en het was een opluchting om terug aan het werk te kunnen.”*

Moeders die langer willen thuisblijven, zoeken naar oplossingen door andere verlofmogelijkheden te gebruiken. Veel moeders zijn daar tevreden mee, maar er wordt ook gewezen op de nadelen daarvan: lagere vergoeding, heeft gevolgen later op het jaar wanneer men gewoon verlof

opneemt of later in de loopbaan wanneer men het ouderschapsverlof opneemt, minder goede ontslagbescherming, geen goodwill van de werkgever of onbegrip van collega's.

Niet alle moeders kunnen hun moederschapsrust aanvullen met ander verlof. Ze hebben bijvoorbeeld geen recht op bepaalde soorten verlof omdat ze nog niet lang genoeg hebben gewerkt bij hun werkgever. Of hun werkgever staat het niet toe of ze willen loyaal zijn tegenover hun werkgever. Maar ook dat het financieel niet haalbaar is, is een belangrijk motief waarom moeders hun moederschapsrust niet kunnen aanvullen met ander verlof.

*“Het probleem is echter vaak dat door besparingen je functie niet door iemand anders wordt overgenomen en je taken wat at random onder collega’s worden verdeeld (of gewoon blijven liggen). De druk om asap terug aan het werk te gaan is dan ook zeer groot, vind ik.”*

*“Wij moeten kiezen tussen ofwel veel loon verliezen in één van de duurste periodes van je leven (en niet iedereen kan dit financieel aan) ofwel veel missen in de ontwikkeling van je kind.”*

## GEBOORTEVERLOF

Na de geboorte hebben vaders en meemoeders die werknemer of ambtenaar zijn recht op 10 dagen geboorteverlof. Werklozen hebben recht op 3 dagen en zelfstandigen hebben geen recht op geboorteverlof. **Tabel 7** bevat zowel de antwoorden van de moeders over hun partner als de antwoorden van de vaders en meemoeders over zichzelf.

De meerderheid van de partners heeft na de geboorte het volledige geboorteverlof opgenomen. Slechts 5% van de moeders zegt dat hun partner geen geboorteverlof opnam. Eén partner op 10 nam slechts enkele dagen en niet de volledige 10 dagen waar ze recht op hebben.

Tabel 7: opname van het geboorteverlof na de geboorte door de partner (procentueel)		
	Moeders (N=4.461)	Partners (N=594)
ja, gedeeltelijk (een paar dagen)	9	7
ja, volledig	86	89
nee	5	4
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bij de vaders die geen of minder geboorteverlof opnemen, gaat het niet steeds om een vrije keuze. Ook de houding van de werkgever kan hier in een rol in spelen.

*“En wat het vaderschapsverlof betreft: men liet mijn man duidelijk verstaan dat het opnemen van die 10 dagen niet in de werkplanning past. Hij neemt het bijgevolg niet op en zo ziet ons dochter haar papa quasi enkel in het weekend en ontstaat er geen hechte band. Het vaderschapsverlof mag dus wat mij betreft verplicht gemaakt worden!”*

*“Geboorteverlof voor zelfstandige papa’s zou echt wel een recht moeten zijn! Nu kunnen vele papa’s hun vrouw niet steunen tijdens de moeilijke uren vóór de bevalling en moeten ze kort na de geboorte terug aan het werk. In vele gevallen die wij persoonlijk kennen houden ze hun kind even vast en kunnen dan weer aan het werk. Vooral de kleine zelfstandige kan dit financieel niet rond krijgen.”*

Moeders van wie de partner zelfstandige is, betreuren het dat ze er alleen voor staan omdat hun partner geen geboorteverlof kan nemen.

**De duur**

De moeders vinden dat het geboorteverlof ‘niet lang genoeg’ duurt. Slechts 7 % zegt dat het ‘net lang genoeg’ is, 41 % vindt het ‘te kort’ en iets meer dan de helft van de moeders vindt het ‘veel te kort’.

*“Het is heel zwaar als je al een schoolgaand kind hebt en je dan met een pasgeboren kind elke dag ‘s morgens en in de namiddag naar de school moet.”*

*Je partner langer thuis hebben, helpt om je baby de tijd te geven zelf zijn ritme te vinden en geeft mama langer tijd voordat ze een vaste routine moet vinden.”*

Ook een grote meerderheid van de partners zelf vindt het geboorteverlof ‘te kort’. Toch valt het op dat het aandeel van de partners dat tevreden is over de duur van het geboorteverlof verdubbelt: 15 % van de partners vindt de duur van het geboorteverlof ‘net goed’, terwijl dat bij de moeders slechts 7 % is.

<b>Tabel 8: tevredenheid over de duur van het geboorteverlof (procentueel)</b>		
	<b>Moeders (N=5.162)</b>	<b>Partners (N=622)</b>
net goed	7	15
te kort/te laag	41	51
veel te kort	52	33
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

De vaders, met uitzondering als het gaat over borstvoeding, hebben dezelfde soort motieven om te pleiten voor een langer geboorteverlof als de motieven die moeders hebben om te pleiten voor een langere moederschapsrust. Ze willen hun partner beter kunnen bijstaan na een keizersnede, bij medische complicaties of bij de geboorte van een meerling. Bij een langere ziekenhuisopname van de baby betrouwen de vaders dat hun geboorteverlof al voorbij is wanneer de baby eindelijk naar huis mag. Ook het belang van het opbouwen van een band met de baby wordt regelmatig vermeld.

*“Ons eerste zoontje lag 2 weken op neonatologie. De dag dat hij naar huis mocht, was mijn man al terug aan het werk.”*

*“10 dagen voor de partner is echt te kort... Ikzelf had een keizersnede en mocht een maand niet heffen en tillen, dit terwijl onze oudste zoon naar school moest... Eens de partner terug aan het werk moet, mag je zelf beginnen sleuren met een driejarige en een maxi cosi.”*

*“Het is ook belangrijk voor de hechting van de baby om in die eerste weken ook veel tijd met de papa door te kunnen brengen.”*

**De vergoeding**

De mening over de hoogte van de uitkering tijdens het geboorteverlof is verdeeld over een groep die er tevreden mee is en een even grote groep die vindt dat de uitkering te laag is. Bij de partners is de groep tevredenen iets groter. Meer dan 90 % van de moeders en van de partners die vinden dat de uitkering te laag is, zijn van mening dat de uitkering even hoog zou moeten zijn als het normale loon of het normale maandelijkse inkomen.

**Tabel 9: tevredenheid over de uitkering tijdens het geboorteverlof (procentueel)**

	<b>Moeders (N=5.091)</b>	<b>Partners (N=616)</b>
net goed	48	57
te laag	52	42
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Meer dan 90 % van de partners is van oordeel dat zelfstandigen en meewerkende echtgenoten ook recht moeten hebben op geboorteverlof. Van de moeders is zelfs 98 % van de respondenten hier van overtuigd (zowel van de respondenten die zelf als zelfstandige werken als van de respondenten met een ander sociaal statuut). Als we ons beperken tot moeders van wie de partner zelfstandige is, dan is het antwoord bijna unaniem dat zelfstandigen ook recht moeten hebben op geboorteverlof. Deze laatste groep heeft aan den lijve ondervonden wat het betekent wanneer je partner geen recht heeft op geboorteverlof.

**De verplichting**

Bij de moeders is iets meer dan drie vierde en bij de partners is iets minder dan drie vierde van de respondenten voorstander van een gehele of gedeeltelijke verplichting van het geboorteverlof. Omgekeerd is 23 % van de moeders en 28 % van de vaders geen voorstander van een verplicht geboorteverlof. Zelfstandigen zijn iets minder overtuigd van een verplichting, maar het verschil is te klein om relevant te zijn.

**Tabel 10: geboorteverlof verplichten? (procentueel)**

	<b>Moeders (N=5.120)</b>	<b>Partners (N=617)</b>
ja	44	41
ja, voor een beperkt aantal dagen	33	31
nee	23	28
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sommigen zijn van mening dat je geboorteverlof niet kan verplichten als je daardoor inkomensverlies lijdt. Andere mama’s en papa’s pleiten voor een verplichting van het geboorteverlof zodat ook mensen van wie de werkgever er negatief tegenover staat er gebruik kunnen van maken.

*“Doordat het geboorteverlof voor de papa niet verplicht is, voelen vele papa’s zich tegenover hun werkgever zeer oncomfortabel wanneer ze het zouden opnemen en daardoor is de kans groot dat ze het gewoon niet opnemen. Terwijl het voor de mama toch een grote hulp zou zijn.”*

## Wat na het geboorteverlof?

Net zoals aan de moeders vroegen we aan de partners of ze hun geboorteverlof aanvulden met een ander soort verlof. Aan de zelfstandigen vroegen we dit niet.

De partners namen veel minder extra verlof op dan de moeders: bijna de helft van de respondenten gaat direct terug aan het werk. Toch zien we ook hier dat vaders en meemoeders manieren zoeken om extra te kunnen thuisblijven

bij hun pasbevallen partner en pasgeboren baby. In cijfers: 30 % gewoon verlof en 15 % ouderschapsverlof (direct aansluitend op het geboorteverlof). Dat laatste kan zowel vol- als deeltijds zijn. Als we dezelfde vraag aan de moeders over hun partner stellen, dan ligt het aandeel vaders dat extra verlof opnam lager.

**Tabel 11: wat na het geboorteverlof? (procentueel)**

	<b>Moeders (N=4.207)</b>	<b>Partners (N=620)</b>
gewoon verlof	24	30
ouderschapsverlof	6	15
andere en combinatie van verschillende verloven	2	6
geen verlof	67	49

Net zoals bij de moeders zijn er ook bij de vaders en de meemoeders nadelen aan het verlengen van het geboorteverlof met andere vormen van verlof.

*“Ouderschapsverlof is een leuk idee als aanvulling op geboorteverlof, maar het is kostelijk om het op te nemen. Zeker voor mannen. Het loonverlies is dus te groot. Als ze dit zouden verbeteren dan zou het geboorteverlof niet te kort zijn en kan iedereen een keuze maken of ze in het begin langer thuisblijven of niet, voor zowel mama als papa.”*

Regelmatig komt ook naar voren dat het voor vaders die extra tijd wensen niet altijd evident is om dit te verkrijgen.

*“Mijn partner wou graag nog wat langer thuisblijven door gewoon verlof te nemen, maar moest terug gaan werken omdat er “te veel” werk was. Ondertussen durft hij zelfs geen ouderschapsverlof meer vragen uit angst ontslagen te worden.”*

## CONCLUSIES

Er is een zeer grote ontevredenheid over de huidige regeling voor de moederschapsrust en het geboorteverlof. Vooral de duur van de beide verloven wordt als ontoereikend ervaren en de oplossingen die vaders en moeders hiervoor zoeken met andere soorten verloven zijn niet voor iedereen toegankelijk.

De suggesties en opmerkingen van de respondenten lezen grotendeels als een noodkreet van moeders én vaders die meer gezinstijd willen rond de geboorte. We zien bijgevolg een heel groot draagvlak voor de verlenging van zowel het geboorteverlof als de moederschapsrust.

Ook zelfstandige moeders ervaren de nood aan een langere moederschapsrust en moeders met een zelfstandige partner vinden dat ook zelfstandigen recht moeten hebben op geboorteverlof.

Er is ook vrij groot draagvlak om het geboorteverlof verplicht te maken, ook al neemt de meerderheid van de partners nu al minstens enkele dagen geboorteverlof zonder dat dit verplicht is.

Wat de vergoeding betreft zien we zowel een grote groep die ontevreden is als een even grote groep die wel tevreden is. De opmerkingen maken duidelijk dat dit veel met de persoonlijke inkomenssituatie heeft te maken. Bij de zelfstandigen is de groep die ontevreden is over de vergoeding het grootst.

Tot slot eindigen we met een citaat van één van de moeders dat de ganse thematiek van de korte duur van de moederschapsrust omvat:

*“Ik moest om medische redenen op 34 weken zwangerschap stoppen met werken.*

*Hierdoor werd mijn verlof na de geboorte ingekort tot 9 weken. Dit veroorzaakte meerdere problemen.*

*Ten eerste was er op het einde van die 9 weken nog geen plaats in de crèche. Ten tweede gaf ik borstvoeding en zag ik weinig mogelijkheid om dit verder te zetten wanneer ik weer aan het werk ging omdat het kolven niet optimaal ging. Ten derde was ikzelf nog helemaal niet klaar om terug aan de slag te gaan, emotioneel was ik er nog niet aan toe om reeds afstand van mijn kind te nemen en fysiek was ik door de gebroken nachten ook niet in staat om geconcentreerd aan de slag te gaan. Om die reden heb ik onbetaald verlof genomen en ben ik pas terug aan de slag gegaan toen mijn kind bijna 6 maand was.*

*Ik ben heel blij dat mijn man en ik financieel de mogelijkheid hadden om een tijdje van één loon te leven, zo niet had dit mij als moeder met een heel groot schuldgevoel opgezaald door er niet te kunnen zijn voor mijn kind wanneer hij mij het hardst nodig had, door onvoldoende lang borstvoeding te kunnen geven om er het maximum aan gezondheidsvoordelen uit te halen voor mijn kind en mijzelf.”*

# Inhoud

<b>COMBINATIE GEZIN EN WERK</b>	p. 3
Opzet bevraging	p. 3
Respons op de bevraging	p. 3
<b>MOEDERSCHAPSRUST</b>	p. 4
De duur	p. 4
De verplichting	p. 6
De vergoeding	p. 7
Wat na de moederschapsrust?	p. 10
<b>GEBOORTEVERLOF</b>	p. 11
De duur	p. 12
De vergoeding	p. 12
De verplichting	p. 13
Wat na het geboorteverlof?	p. 14
<b>CONCLUSIES</b>	p. 15



Dit e-dossier is een uitgave van de Studiedienst van de Gezinsbond.

Werkten mee: Astrid De Bruycker, Els Craessaerts, Lutgard Vrints, Elke Valgaeren en Christel Verhas

Lay-out: Danny Brams

Gezinsbond vzw – Studiedienst | Troonstraat 125 | 1050 Brussel  
T 02-507.88.77 | F 02-511.90.65 | [studiedienst@gezinsbond.be](mailto:studiedienst@gezinsbond.be)

[www.gezinsbond.be](http://www.gezinsbond.be)

