

Werkt verlof?

Werkt verlof?

Het gebruik van regelingen voor verlof en
aanpassing van de arbeidsduur

Heleen van Luijn
Saskia Keuzenkamp



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, april 2004

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn, die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2004

SCP-onderzoeksrapport 2004/3

Zet- en binnenwerk: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

ISBN 90-377-0144-2

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier.

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Tel. (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

	<i>Voorwoord</i>	I
1	<i>Onderzoek naar verlof- en deeltijdregelingen</i>	3
1.1	Achtergrond en onderzoeksvragen	3
1.2	Centrale begrippen en afbakening	4
1.2.1	Verlof- en deeltijdregelingen	4
1.2.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	5
1.3	Onderzoeksaanpak	6
1.4	Leeswijzer	7
	Noot	9
2	<i>Onderzoeksverantwoording</i>	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Conceptueel model	11
2.2.1	Achtergrondkenmerken	12
2.2.2	Arbeidsmarktpositie	13
2.2.3	Arbeidsmarktpositie van de partner	14
2.2.4	Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg	14
2.2.5	Gezondheid en tijdsbeleving	14
2.2.6	Motieven en drempels	15
2.3	Operationalisering van begrippen	16
2.3.1	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	16
2.3.2	Achtergrondkenmerken	17
2.3.3	Arbeidsmarktkenmerken van de respondent en diens partner	17
2.3.4	Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg	20
2.3.5	Gezondheid en tijdsbeleving	22
2.3.6	Motieven en drempels	24
2.4	Opzet en verloop van het veldwerk	25
2.4.1	Onderzoekspopulatie	25
2.4.2	Hoofdonderzoek	26
2.5	Statistische analyse	29
	Noten	30
3	<i>Verlof voor onverwachte situaties</i>	33
3.1	Inleiding	33
3.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	35
3.3	Behoeftte aan verlof voor onverwachte situaties	36
3.4	Gebruik van verlof voor onverwachte situaties	39
3.4.1	Motieven voor het opnemen van het verlof	39

3.4.2	Omvang, aard, duur en betaling van het verlof	40
3.4.3	Determinanten van gebruik van het verlof	44
3.4.4	Knelpunten rond verlof voor onverwachte situaties	46
3.4.5	De behoefte aan verlof anders opgelost	50
3.4.6	Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen	51
3.5	Samenvatting en slotbeschouwing	52
	Noten	56
4	<i>Verlof voor kortdurend zieken</i>	57
4.1	Inleiding	57
4.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	59
4.3	Behoeftte aan verlof voor kortdurend zieken	60
4.4	Gebruik van verlof voor kortdurend zieken	63
4.4.1	Motieven voor het opnemen van het verlof	63
4.4.2	Omvang, aard, duur en betaling van het verlof	64
4.4.3	Determinanten van gebruik van het verlof	68
4.4.4	Knelpunten rond verlof voor kortdurend zieken	70
4.4.5	De behoefte aan verlof anders opgelost	74
4.4.6	Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen	75
4.5	Samenvatting en slotbeschouwing	76
	Noot	80
5	<i>Verlof voor langdurend zieken en stervenden</i>	81
5.1	Inleiding	81
5.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	83
5.3	Behoeftte aan verlof voor langdurend zieken en stervenden	85
5.4	Gebruik van verlof voor langdurend zieken en stervenden	89
5.4.1	Motieven voor het opnemen van het verlof	89
5.4.2	Omvang, aard, duur en betaling van het verlof	91
5.4.3	Determinanten van gebruik van het verlof	94
5.4.4	Knelpunten rond verlof voor langdurend zieken en stervenden	96
5.4.5	De behoefte aan verlof anders opgelost	100
5.4.6	Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen	101
5.5	Samenvatting en slotbeschouwing	102
	Noten	106
6	<i>Sparen voor verlof</i>	107
6.1	Inleiding	107
6.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	109
6.3	Behoeftte aan verlofsparen	110
6.3.1	Doelen bij verlofsparen	110
6.3.2	Kenmerken van degenen die behoefte hebben aan verlofsparen	112
6.4	Gebruik van verlofsparen	115

6.4.1	Vormen van verlofsparen	115
6.4.2	Determinanten van gebruik van verlofsparen	116
6.4.3	Knelpunten rond verlofsparen	118
6.4.4	De behoefte aan verlofsparen anders opgelost	121
6.5	Samenvatting en slotbeschouwing	122
	Noot	125
7	Loopbaanonderbreking	127
7.1	Inleiding	127
7.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	129
7.3	Behoeftte aan loopbaanonderbreking	130
7.3.1	Motieven voor de onderbreking	130
7.3.2	Determinanten van de behoefte aan loopbaanonderbreking	133
7.4	Gebruik van loopbaanonderbreking	135
7.4.1	Omvang, aard, duur en financiering van het verlof	136
7.4.2	Determinanten van gebruik van het verlof	138
7.4.3	Knelpunten rond loopbaanonderbreking	143
7.4.4	Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen	146
7.5	Samenvatting en slotbeschouwing	148
	Noten	152
8	Kraamverlof	153
8.1	Inleiding	153
8.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	154
8.3	Aard van het verlof	155
8.4	Knelpunten bij het opnemen van kraamverlof	156
8.5	Determinanten van behoefte aan en gebruik van kraamverlof	157
8.6	Samenvatting en slotbeschouwing	157
9	Ouderschapsverlof	159
9.1	Inleiding	159
9.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	160
9.3	Behoeftte aan ouderschapsverlof	162
9.4	Gebruik van ouderschapsverlof	164
9.4.1	Redenen van gebruik van ouderschapsverlof	164
9.4.2	Kenmerken van gebruikers van ouderschapsverlof	165
9.4.3	Determinanten van het gebruik van ouderschapsverlof	166
9.4.4	Drempels en knelpunten	169
9.5	Samenvatting en slotbeschouwing	172
	Noten	174

10	Korter werken en stoppen met werken	175
10.1	Inleiding	175
10.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	176
10.3	Behoeftte aan korter werken en stoppen met werken	177
10.3.1	Motieven om korter te gaan werken	177
10.3.2	Motieven om te stoppen met werken	180
10.3.3	Determinanten van de behoefte aan korter werken	181
10.4	Korter werken en stoppen met werken	185
10.4.1	Determinanten van korter werken	185
10.4.2	Determinanten van stoppen met werken	188
10.4.3	Knelpunten rond het korter werken en stoppen met werken	191
10.4.4	De behoefte aan meer tijd anders opgelost	194
10.4.5	Samenhang tussen korter werken en andere arbeid-zorgregelingen	194
10.5	Samenvatting en slotbeschouwing	197
11	Samenvattende beschouwing	201
11.1	Inleiding en onderzoeksvragen	201
11.2	Rechthebbenden, behoefte en gebruik	202
11.3	De behoefte aan en het gebruik van regelingen nader verklaard	208
11.3.1	Introductie	208
11.3.2	De behoefte aan verlof en aanpassing van de arbeidsduur	210
11.3.3	Het gebruik van verlof en aanpassing van de arbeidsduur	213
11.4	Verschillen tussen categorieën werknemers in behoefte en gebruik	217
11.5	Samenhang in gebruik	218
11.6	Knelpunten	219
11.7	Conclusies	221
11.8	Een afdoende antwoord?	224
	Bijlage A Emancipatiegehalte van CAO's	227
	Bijlage B Opsporingsonderzoek	231
	Literatuur	235
	Publicaties van het SCP	239

Voorwoord

Vanuit het streven om de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten heeft de overheid de afgelopen jaren geïnvesteerd in het verbeteren van voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg. Dit kan door een structurele aanpassing van de arbeidsduur, bijvoorbeeld door korter te gaan werken. Maar ook een tijdelijk verlof kan soelaas bieden. Dat kan een kortdurend verlof zijn, bijvoorbeeld in geval van een plotseling ziek kind of een calamiteit. Maar soms heeft het verlof een wat langer karakter, zoals bij ouderschapsverlof of wanneer men voor een ernstig zieke of zelfs stervende verwant moet zorgen.

Het belang van deze voorzieningen staat buiten kijf, hoewel er discussie is over de vraag wie daarvoor verantwoordelijk is: de overheid, werkgevers of werknemers zelf. Er is echter vrij weinig bekend over hoe groot eigenlijk de behoefte is aan voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg en hoe vaak men in situaties verkeert dat een beroep gedaan zou kunnen worden op de bestaande regelingen. Ook is nauwelijks bekend hoe vaak werkenden daarvan gebruikmaken.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) onderzoek gedaan naar de behoefte aan en het gebruik van verschillende regelingen. Het onderzoek laat zien dat urgente, kortdurende situaties waarvoor werknemers vrij zouden moeten nemen, niet erg vaak voorkomen. Als dat aan de hand is heeft men vrijwel altijd behoefte aan verlof en vaak neemt men dat ook op, zij het meestal in de vorm van een of meer vrije dagen, dus zonder gebruik te maken van een specifieke regeling. De behoefte aan langerdurend verlof is eveneens vrij bescheiden, maar als mensen te maken hebben met een langdurend zieke of stervende naaste, hebben zij meestal wel behoefte aan verlof. Voor dit verlof bestaat echter nog geen wettelijke regeling.

De hoofdstukken 1, 2, 3, 4, 5, 7 en 10 zijn geschreven door Heleen van Luijn. Aan de hoofdstukken 1 en 2 heeft Saskia Keuzenkamp een bijdrage geleverd. Hoofdstuk 9 komt voor rekening van Saskia Keuzenkamp. Aan de hoofdstukken 6, 8 en 11 hebben beide auteurs gewerkt.

Het onderzoek is op zeer nauwgezette en plezierige wijze begeleid door drs. Jolanda Timmerman, dr. Hanne Groenendijk en drs. Nicolette Kieft van het ministerie van szw, waarvoor, mede namens de onderzoekers, hartelijk dank.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

1 Onderzoek naar verlof- en deeltijdregelingen

1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen

Het aantal tweeverdieners is in de afgelopen decennia sterk gegroeid. Steeds meer mensen combineren arbeid en zorg, en om deze combinatie te vergemakkelijken zijn kinderopvang en buitenschoolse opvang uitgebreid en regelingen ingevoerd over verlof, loopbaanonderbreking en deeltijdwerk. Zo is al sinds 1990 de Wet op het ouderschapsverlof van kracht en werd in 1998 de Wet financiering loopbaanonderbreking (wet-Finlo) ingevoerd. Op 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. Deze wet heeft bestaande verlofregelingen zoals ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, en calamiteitenverlof met enkele nieuwe verlofregelingen gebundeld en uitgebreid. Nieuw zijn het recht op kortdurend zorgverlof, recht op kraamverlof voor de partner van een bevallen vrouw en bepalingen over het recht op verlof in verband met adoptie en pleegzorg. Het ouderschapsverlof is enigszins aangepast (zie hoofdstuk 9). Ook de financieringsregeling loopbaanonderbreking is in de Wet arbeid en zorg opgenomen.

Afgezien van deze wettelijke mogelijkheden bestaan er overigens reeds geruime tijd verschillende verlofregelingen in CAO's (zie voor een overzicht Peters et al. 2000). Daarnaast bieden werkgevers hun eigen personeel soms faciliteiten om arbeid en zorg te combineren (zie bv. Remery et al. 2002). Dit betekent dat er in de mogelijkheden van werknemers om verlof op te nemen nogal wat verschillen bestaan tussen bijvoorbeeld diverse bedrijfstakken. Voor sommige werknemers gelden bijvoorbeeld uitsluitend de wettelijke regelingen, terwijl voor andere werknemers de eigen werkgever (al dan niet via de CAO) meer faciliteiten biedt dan dat wat wettelijk is geregeld – ook minder is overigens mogelijk.

Er is weinig bekend over de behoefte aan en het gebruik van de diverse verlofregelingen onder werknemers en hetzelfde geldt voor de verklaring waarom men daar al dan niet gebruik van maakt. Inzicht in zowel de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen in het algemeen, als in behoeften en gebruik van bepaalde categorieën werknemers, en in de factoren die het gebruik en de behoefte beïnvloeden, zijn van belang. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau daarom verzocht een onderzoek uit te voeren naar diverse regelingen voor het combineren van arbeid en zorg. Het onderzoek moet inzicht geven in:

- a de behoefte aan de diverse regelingen om arbeid en zorg te combineren,
- b het gebruik van deze regelingen, en
- c factoren die de behoefte en het gebruik beïnvloeden.

Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

- 1 Welke behoefte bestaat er aan diverse verlofregelingen en regelingen om de arbeidsduur aan te passen (verder aangeduid als 'regelingen') en welke verschillen doen zich daarbij voor tussen categorieën werknemers?
- 2 Van welke regelingen wordt gebruikgemaakt en in welke mate?
- 3 Waarom hebben sommige werknemers in een bepaalde situatie wel behoefte aan een regeling en andere niet, waarom maken sommige werknemers er wel gebruik van en andere niet en hoe kan het verschil tussen de behoefte en het gebruik worden verklaard?
- 4 Zijn er bepaalde categorieën werknemers die duidelijk meer of minder gebruikmaken van de diverse regelingen dan andere?
- 5 Hangt het gebruik van afzonderlijke regelingen met elkaar samen en, zo ja, op welke wijze?
- 6 Welke knelpunten ervaren degenen die behoefte hebben aan de regelingen bij het gebruik daarvan?
- 7 In hoeverre bieden de bestaande en door het kabinet voorgestelde regelingen een afdoende antwoord op de behoefte?

Omdat veelal wordt aangenomen dat er vaak sprake is van verschillen tussen de seksen in hun behoefte aan en gebruik van voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg, zal in het onderzoek veelvuldig onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen.

In paragraaf 1.2 volgt een nadere toelichting op enkele centrale begrippen uit het onderzoek. Paragraaf 1.3 bevat een beknopte schets van de in dit onderzoek gehanteerde aanpak (deze komt uitgebreider aan de orde in hoofdstuk 2). Paragraaf 1.4 ten slotte geeft een overzicht van de opbouw van het rapport.

1.2 Centrale begrippen en afbakening

Een aantal begrippen keert in dit rapport steeds terug. Achtereenvolgens wordt hierna een toelichting gegeven op de termen 'verlof- en deeltijdregelingen', 'rechthebbenden', 'gebruik' en 'behoefte'.

1.2.1 Verlof- en deeltijdregelingen

Zoals in paragraaf 1.1 al is vermeld, worden op verschillende niveaus mogelijkheden gecreëerd om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Naast wettelijke regelingen zijn er ook bepalingen in CAO's en regelingen op bedrijfsniveau die ervoor kunnen zorgen dat werknemers hun werk beter afstemmen op zorgtaken. Er is gekozen voor het werken met een brede benadering. Vooral omdat werknemers veelal niet zullen weten of de regeling die zij gebruiken opgenomen is in de wet, de CAO of deel uitmaakt van het eigen beleid van de werkgever, is daartussen in beginsel geen onderscheid gemaakt (zie echter in § 1.2.2 de passage over de term 'gebruik').

Een tweede kwestie is de precieze aard van de onderzochte regelingen. In dit onderzoek gaat het om de volgende regelingen:

- verlof voor onverwachte situaties;
- verlof voor kortdurend zieken;
- verlof voor langdurend zieken en stervenden;
- verlofsparen;
- loopbaanonderbreking;
- verlof voor partners na de bevalling;
- ouderschapsverlof;
- aanpassing van de arbeidsduur (met name: korter werken en stoppen met werken).

Zoals uit dit overzicht blijkt, zijn kinderopvang en buitenschoolse opvang niet apart onderzocht. Dat wil niet zeggen dat zij geheel buiten beschouwing blijven. Het is immers waarschijnlijk dat er een wisselwerking bestaat tussen de behoefte aan en het gebruik van sommige verlof- en deeltijdregelingen en het gebruik van kinderopvang. Kinderopvang en buitenschoolse opvang zijn in dit onderzoek dan ook als mogelijke verklaring meegenomen.

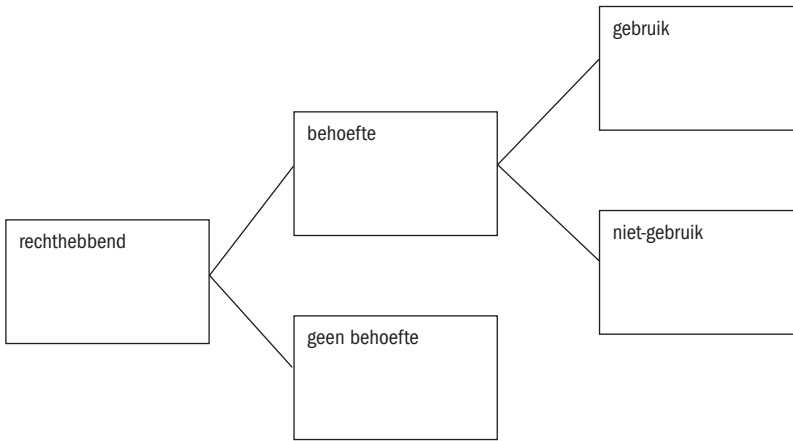
1.2.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

In het rapport zal steeds een onderscheid worden gemaakt tussen rechthebbenden, personen die behoefte hebben aan een regeling en gebruikers. Hierna volgt een algemene toelichting op deze begrippen. In de verschillende hoofdstukken worden zij, toegespitst op de situatie, meer concreet gedefinieerd. In figuur 1.1 is het onderscheid en de verhouding tussen de begrippen ‘rechthebbend’, ‘behoefte’ en ‘gebruik’ grafisch weergegeven.

Rechthebbenden zijn in dit onderzoek gedefinieerd als degenen bij wie zich de situatie voordoet waarop een bepaalde regeling betrekking heeft (bv. ouders met kinderen tot 8 jaar als rechthebbenden op ouderschapsverlof). In dit onderzoek heeft de term ‘rechthebbenden’ geen strikt juridische betekenis, maar wordt hij ruim gehanteerd. Zo zijn bijvoorbeeld alle werknemers met een kind tot 8 jaar als rechthebbend beschouwd op ouderschapsverlof, ook al zijn ze dit strikt genomen niet meer als ze in het verleden hun ouderschapsverlof voor het betreffende kind hebben opgebruikt. Voor dit laatste is gekozen omdat anders met te veel voorwaarden rekening gehouden zou moeten worden, waardoor het onderzoek onuitvoerbaar wordt.

In een aantal gevallen is echter impliciet door de respondenten bepaald of zij tot de rechthebbenden behoren, namelijk bij situaties die voor de onderzoeker zelf niet vast te stellen zijn. Dit is het geval bij de onverwachte situaties, kortdurend zieken en langdurend zieken en stervenden. Respondenten moesten daarbij zelf aangeven of zij in een dergelijke situatie hadden verkeerd. De vraag of er in de omgeving iemand was voor wie men moest zorgen (bv. een ziek kind of een zieke ouder) zal echter niet door iedereen hetzelfde worden beantwoord. Zo zullen vrouwen hier wellicht eerder bevestigend op antwoorden dan mannen, omdat zij zich meer genoopt voelen zorg te bieden. Bij de interpretatie van de bevindingen zal hiermee rekening worden gehouden.

Figuur 1.1 Rechthebbenden, behoefte en gebruik



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Personen met behoefte zijn diegenen onder de rechthebbenden die aangeven dat zij in de betreffende situatie behoefte hadden aan een verlof- of deeltijdregeling, ongeacht het feit of ze hiervan gebruik hebben gemaakt.

Gebruikers, ten slotte, zijn rechthebbenden die gebruikmaken van een verlofregeling. Hierbij is echter een relativerende opmerking op zijn plaats, die met name van belang is voor de hoofdstukken over verlof voor onverwachte situaties, voor kortdurend zieken en voor langdurend zieken. Aan de respondenten is daarbij steeds eerst gevraagd of zij een of andere vorm van verlof hebben opgenomen en in een vervolgvraag welke vorm dat betreft. Zoals zal blijken, gaat het dan vaak om vakantieverlof en zijn de in eerste instantie gepresenteerde gebruikscijfers een overschatting van het gebruik van het bij de situatie behorende verlof. In de teksten zal daaraan steeds aandacht worden besteed. Op deze plaats dient echter opgemerkt te worden dat de analyses van de verklaring van wel- of niet-gebruik zijn verricht over de totale groep gebruikers, ongeacht de vraag wat ze nu precies voor verlof hebben genomen. Ook dat zal bij de interpretatie van de bevindingen aan de orde komen.

1.3 Onderzoeksaanpak

Om inzicht te krijgen in de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen is de behoefte onderzocht in bestaande situaties. Daaronder worden hier die situaties verstaan waarin werkenden geconfronteerd worden met een situatie die zoveel tijd en aandacht vraagt, dat er tijdelijk geen of minder aandacht kan zijn voor arbeidsverplichtingen. Voorbeelden zijn: een kind dat door ziekte niet naar school kan, een

naaste die het niet zonder hulp kan stellen of een onverwachte situatie. Sommige regelingen zijn bij alle werkenden onderzocht, ongeacht of er sprake is van een concrete probleemsituatie (bv. verlofsparen, loopbaanonderbreking en korter werken).

Het onderzoek is retrospectief opgezet. Respondenten is gevraagd naar situaties die zich in een periode van twee jaar voorafgaand aan het onderzoek hebben voorgedaan. Concreet ging het daarbij om de periode november 2000 tot november 2002; korthedshalve wordt hier echter naar verwezen als zijnde de jaren 2001 en 2002. Er is voor deze periode gekozen om voldoende gevallen te verzamelen van werknemers die geconfronteerd zijn met situaties waarin zorg is verleend en/of waarin behoefte bestond aan dan wel gebruik gemaakt is van een verlof- of deeltijdregeling. Langer dan twee jaar zou echter de vertekende invloed van geheugeneffecten te veel vergroten.

Het onderzoek is beperkt tot de werkende bevolking van 20 tot en met 61 jaar en tot degenen uit deze leeftijdsgroep die zich in 2001 en 2002 hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt vanwege zorgtaken. Alleen deze personen hebben immers in principe recentelijk in een situatie kunnen verkeren waarin sprake was van een knelpunt in de combinatie van arbeid en zorg. De groep werkenden die is onderzocht bestaat uit werknemers in loondienst (ten minste 1 uur¹ werk per week). Zelfstandigen en meewerkende gezinsleden zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat de verlofregelingen niet voor hen van toepassing zijn. Er bestaat voor zelfstandigen en meewerkende gezinsleden alleen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering en een adoptieverlofuitkering.

Zowel mensen met als zonder kinderen zijn onderzocht, omdat het onderzoek gaat om verlof- en deeltijdregelingen die van toepassing zijn op werkende ouders met kinderen (bv. ouderschapsverlof), én op werkenden zonder kinderen (bv. verlof voor een kortdurend zieke partner).

Het onderzoek kende twee fasen. Om er zeker van te zijn dat voldoende respondenten in de steekproef de minder voorkomende situaties hadden meegemaakt, is aan de hand van een korte schriftelijke enquête een opsporingsonderzoek verricht. De tweede fase was een uitgebreide schriftelijke enquête onder een representatieve steekproef van 3100 werknemers. Deze steekproef is getrokken uit de steekproefpopulatie van het opsporingsonderzoek. Voor een verdere toelichting op deze twee onderzoeksfasen verwijzen wij naar hoofdstuk 2.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 komen de opzet en methode van onderzoek aan de orde. Hierin wordt aandacht besteed aan het conceptuele model dat voor dit onderzoek is ontwikkeld, aan de operationalisering van de belangrijkste begrippen uit de probleemstelling en het conceptuele model, en aan de vragenlijst en de schalen waarmee deze begrippen zijn gemeten. Ook wordt de uitvoering van het onderzoek beschreven. Hierbij komen onder andere de fasering van het onderzoek, de onderzoekspopulatie en de gehanteerde steekproef aan de orde. In de hoofdstukken 3 tot en met 10 wordt uitgebreid de

behoefte aan en het gebruik van de verschillende verlof- en deeltijdregelingen beschreven. Niet alleen de omvang en diversiteit van de behoefte en het gebruik komen aan de orde, maar ook de factoren die daarop van invloed zijn. De hoofdstukken 3 tot en met 7 behandelen verlof voor onverwachte situaties zodat men snel iets kan regelen, verlof voor kort- en langdurend zieken en stervenden, verlofsparen en loopbaanonderbreking. In de hoofdstukken 8 en 9 komen de regelingen voor werknemers met kinderen aan de orde, zoals verlof voor partners na een bevalling en ouderschapsverlof. In hoofdstuk 10, ten slotte, staat de aanpassing van de arbeidsduur centraal. Hier wordt aandacht besteed aan korter gaan werken en stoppen met werken vanwege de zorg voor anderen. Het rapport wordt in hoofdstuk 11 afgesloten met een samenvattende slotbeschouwing.

Noot

- 1 Als het onderzoek beperkt wordt tot de *werkzame* beroepsbevolking (ten minste 12 uur per week werk), dan betekent dit dat personen met een kleine deeltijdbaan (voornamelijk vrouwen) buiten het onderzoek vallen. Er zijn echter aanwijzingen dat veel van deze vrouwen hun werktijden hebben aangepast aan de zorg voor hun kinderen (Keuzenkamp et al. 2000). Het is niet ondenkbaar dat als zij de mogelijkheid zouden hebben om meer gebruik te maken van verlofregelingen, ze meer uren per week zouden werken.

2 Onderzoeksverantwoording^{*}

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de methodologische verantwoording van het onderzoek centraal. Paragraaf 2.2 beschrijft het theoretische kader en het conceptuele model dat mede op basis hiervan is ontwikkeld. Daarna volgen een beschrijving en nadere operationalisering van de belangrijkste begrippen uit de probleemstelling en het conceptuele model (§ 2.3). Aan de orde komt met welke variabelen en schalen de verschillende begrippen zijn gemeten. In paragraaf 2.4 staat de uitvoering van het onderzoek centraal: de fasering van het onderzoek, de onderzoekspopulatie, de gehanteerde steekproef, de respons en de weging van de data komen daar aan de orde. Tot slot wordt in paragraaf 2.5 kort aandacht besteed aan de statistische analyses die in het onderzoek zijn uitgevoerd.

2.2 Conceptueel model

Het conceptuele model dat voor deze studie is gehanteerd, is voornamelijk ontwikkeld op basis van de literatuur over factoren die van invloed zijn op de arbeidsdeelname van vrouwen en over de behoefte aan en het gebruik van regelingen voor verlof en verandering van de arbeidsduur. Ook is gebruikgemaakt van de drempeltheorie van Kerr over het niet-gebruik van sociale verzekeringen (Kerr 1983). De verschillende elementen uit het model worden toegelicht aan de hand van wat hierover uit de literatuur bekend is.

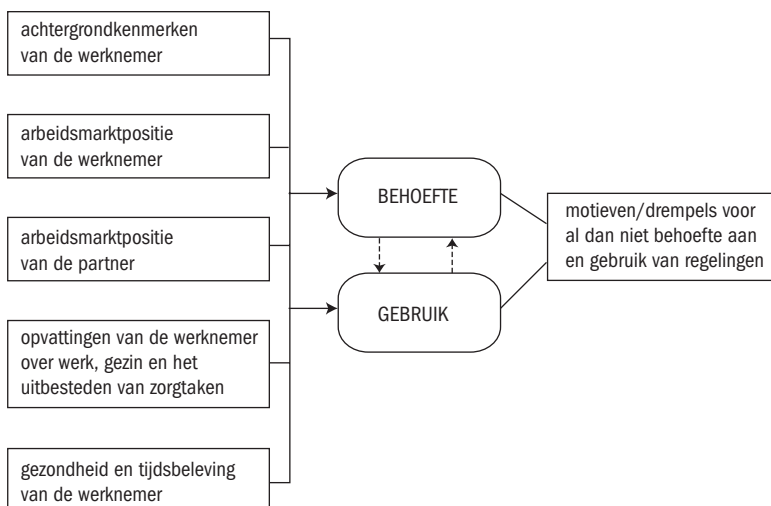
Figuur 2.1 toont de samenhang tussen de verschillende clusters van variabelen en de behoefte aan en het gebruik van regelingen voor verlof en verandering van de arbeidsduur (hierna kortweg ook aangeduid als ‘regelingen’). Het betreft een algemeen conceptueel model dat voor alle onderzochte regelingen geldt. Hoewel er verschillen zullen bestaan in de mate waarin het van toepassing is op de verschillende regelingen, is er vanwege de helderheid voor gekozen om een algemeen model te presenteren, en niet een apart model voor elke regeling. Overigens zij er nog op gewezen dat er meer verbanden bestaan tussen de verschillende (clusters van) variabelen dan in dit conceptuele model zijn weergegeven. Voorbeelden daarvan zijn verbanden tussen achtergrondkenmerken en opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken, en tussen de arbeidsmarktpositie en de gezondheid en tijdsbeleving. Deze verbanden blijven in dit onderzoek echter buiten beschouwing.

Zoals de figuur laat zien, lopen er onderbroken lijnen tussen de behoefte en het gebruik. Deze geven aan dat de behoefte aan en het gebruik van de diverse regelingen elkaar weliswaar beïnvloeden, maar dat deze wisselwerking niet nader wordt onderzocht.

^{*} Aan de opzet en de vragenlijst voor dit onderzoek is ook meegewerkt door Karen Klein Ikkink.

Ten slotte is te zien dat vanuit het blok ‘motieven’ geen pijlen, maar gewone lijnen zijn getekend. De reden daarvan is dat de motieven niet op een vergelijkbare wijze kunnen worden getoetst als de andere clusters van variabelen. Dit wordt verderop nader toegelicht.

Figuur 2.1 Conceptueel model van de determinanten voor de behoefte aan en het gebruik van regelingen voor verlof en verandering van de arbeidsduur



Hierna volgt een toelichting op de inhoud van de verschillende blokken uit het conceptuele model en hun relatie tot de afhankelijke variabelen op basis van de beschikbare literatuur. Onderzoek naar de verklaring van de behoefte aan en het gebruik van regelingen voor verlof en verandering van de arbeidsduur is maar beperkt voorhanden. Slechts weinig regelingen zijn specifiek onderzocht. Het onderzoek is soms ook al relatief oud. Soms gaat het om kleinschalige, kwalitatieve onderzoeken, soms om grootschalig onderzoek, maar dan zijn de verbanden vaak alleen bivariaat getoetst. Dit betekent dat de literatuur vooral gebruikt is voor het ontwikkelen van een indicatief conceptueel model, dat vervolgens vertaald is in de vragenlijst.

2.2.1 Achtergrondkenmerken

De behoefte aan en het gebruik van regelingen zal naar verwachting verschillend zijn bij mannen en vrouwen. Bekend is bijvoorbeeld dat mannen veel minder gebruikmaken van onbetaald ouderschapsverlof dan vrouwen (Grootsholte et al. 2000). Vrouwen voelen zich ook zwaarder belast door hulp aan hulpbehoevende naasten, maar zij hebben niet meer belangstelling voor langdurend zorgverlof dan mannen (Timmermans et al. 2001). Daarentegen zijn er ook indicaties op basis van de kwalitatieve studie van

Brouns en Grünell (1996) dat mannen gemakkelijker toegang hebben tot verlofregelingen voor hulpbehoevenden dan vrouwen. Een mogelijke verklaring voor het seksverschil is volgens de auteurs de aard van de relatie met de hulpbehoevende. Mannen zorgen vaker voor een ernstig zieke partner, vrouwen voor een breder scala aan hulpbehoevenden, zo blijkt uit deze studie. Ook hanteren mannen andere strategieën om verlofregelingen te krijgen dan vrouwen (Verboon et al. 1999). Zij proberen zaken meer in overleg te regelen dan vrouwen.

De behoefte aan en het gebruik van regelingen zal mogelijk bovendien beïnvloed worden door de aanwezigheid van kinderen, het opleidingsniveau, de leeftijd en het huishoudensinkomen (dit laatste vooral als de regeling (deels) onbetaald is).

2.2.2 Arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktpositie van de respondent is eveneens van invloed op de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen. Enerzijds gaat het daarbij om objectief meetbare aspecten, zoals de arbeidsduur en het functieniveau. Anderzijds spelen naar verwachting ook meer subjectieve variabelen een rol, zoals de cultuur op de werkplek. Deze twee worden hierna achtereenvolgens belicht.

Objectieve kenmerken

Er bestaat verschil in de behoefte aan en het gebruik van deze regelingen door fulltime werkenden en deeltijdwerkers (Grootscholte et al. 2000). Deeltijders gebruiken vaker ouderschapsverlof dan voltijders, zo bleek uit deze studie. Deeltijdwerkers zouden ook minder behoefte aan regelingen kunnen hebben, omdat ze over meer vrije tijd beschikken. Of dat zo is, is niet bekend.

Ook het al dan niet leidinggevend zijn van de werknemer lijkt het gebruik van regelingen te beïnvloeden. Onderzoek wijst erop dat leidinggevende mannen minder gebruikmaken van ouderschapsverlof, voor vrouwen geldt dit verband echter niet (Grootscholte et al. 2000).

Het gebruik van regelingen blijkt verder hoger te zijn in bedrijfstakken met een CAO waarin veel verlofregelingen zijn opgenomen (Merens 2000). Daarnaast zijn er indicaties dat andere aspecten, zoals het hebben van een vaste of tijdelijke baan, de sector waarin men werkzaam is, en de verlofmogelijkheden op bedrijfsniveau, van invloed kunnen zijn op de behoefte aan en het gebruik van regelingen (Brouns en Grünell 1996; Keuzenkamp et al. 2000; Remery et al. 2002; Timmermans et al. 2001).

Bedrijfscultuur

Of de bedrijfscultuur de behoefte aan en het gebruik van regelingen beïnvloedt, is niet bekend. Wel is bekend dat de bedrijfscultuur van invloed is op de doorstroming van vrouwen naar management functies (Fischer et al. 2000). Met name de door vrouwen gemaakte inschattingen van de organisatiecultuur aan de top in combinatie met hun eigen cultuurvoorkeuren zorgen ervoor dat de carrières van vrouwen eerder stagneren dan die van mannen. Het is denkbaar dat een bedrijfscultuur waarin weinig rekening wordt gehouden met werknemers die arbeid en zorg combineren, de behoefte aan

arbeid-zorgregelingen beïnvloedt. Als werknemers niet flexibel mogen omgaan met hun werktijden, als overwerk als normaal wordt beschouwd en collega's elkaar weinig ondersteunen, zal deze behoefte wellicht groter zijn dan in een cultuur waarin meer rekening wordt gehouden met het feit dat werknemers ook een privé-leven hebben.

2.2.3 Arbeidsmarktpositie van de partner

De arbeidsmarktpositie van de partner is een volgende factor die van invloed kan zijn op de behoefte aan en het gebruik van regelingen door de werknemer (Keuzenkamp et al. 2000; Timmermans et al. 2001; Brouns en Grünell 1996). Zo ligt het voor de hand dat, als beide partners fulltime werken en kleine kinderen hebben, zij meer behoefte hebben aan verlofregelingen en hiervan meer gebruik zullen maken dan in het geval een van de partners niet buitenshuis werkt. Er zijn indicaties dat vrouwelijke werknemers met een (voltijds) werkende partner die zorgen voor hulpbehoevende naasten, vaker overwegen om minder te gaan werken of om te stoppen met werken dan degenen wier partner niet (voltijds) werkt (Brouns en Grünell 1996). Andere aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner, zoals een vaste of tijdelijke baan, het functieniveau, de betreffende bedrijfsgroep waarin men werkzaam is en de verlofmogelijkheden op bedrijfsniveau, zullen wellicht eveneens de behoefte aan en gebruik van regelingen door de respondent beïnvloeden. Als het voor de partner moeilijk is om verlof op te nemen – bijvoorbeeld omdat het niet past binnen zijn of haar bedrijfscultuur – zullen de behoefte aan en het gebruik van verlof door de respondent mogelijk groter zijn.

2.2.4 Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg

Het valt op grond van de literatuur te verwachten dat de opvattingen van de werknemer over betaald werk en het belang van werk ten opzichte van het gezin een rol spelen. Eerder onderzoek toonde een verband tussen deze opvattingen en het verdienertype dat partners realiseren (Keuzenkamp et al. 2000). Naarmate een respondent een sterkere gerichtheid heeft op betaald werk en hij of zij negatiever staat ten opzichte van het uitbesteden van zorg, zal hij of zij meer behoefte hebben aan en gebruik (willen) maken van regelingen dan wanneer dit minder het geval is.

2.2.5 Gezondheid en tijdsbeleving

Het is plausibel dat de algemene gezondheidstoestand, de ervaren tijdsdruk en zorgbelasting, en de tevredenheid met de arbeid-zorgcombinatie, de behoefte aan regelingen en het gebruik ervan beïnvloeden. De fysieke en emotionele last van de zorg aan hulpbehoevenden beïnvloedt de belangstelling voor zorgverlof (Timmermans et al. 2001). Taakcombineerders met als hoog ervaren zorgbelasting uit de studie van Timmermans et al. verwachten ook meestal dat langdurend zorgverlof hun belasting zal verminderen. Op basis hiervan verwachten wij dat respondenten met een minder goede algemene gezondheid en/of met kinderen met een minder goede gezondheid en een als zwaarder ervaren tijdsdruk en zorgbelasting, meer gebruik (willen) maken van regelingen dan respondenten bij wie dit minder het geval is. Daarnaast valt te

verwachten dat respondenten voor wie de combinatie werk en zorg meer tijdsdruk oplevert, meer behoefte hebben aan regelingen dan respondenten die minder combinatiedruk ervaren. Of zij ze ook meer zullen gebruiken of wellicht stoppen met werken, valt echter op grond van de literatuur niet te zeggen.

2.2.6 Motieven en drempels

De motieven voor de behoefte aan dan wel het gebruik van arbeid-zorgregelingen die in dit onderzoek worden onderzocht, zijn grotendeels ontleend aan de motieven die in de drempeltheorie van Kerr worden onderscheiden. Deze theorie is ontworpen om niet-gebruik van sociale verzekeringen te kunnen verklaren (Kerr 1983; Vrooman et al. 1994; Hoff en Vrooman 2002). In het model van Kerr worden acht sets van variabelen onderscheiden die gebaseerd zijn op de redenen die mensen geven voor het niet claimen van een uitkering. Deze sets variabelen of 'drempels' in het theoretische model zijn: behoefte, kennis, gepercipieerd recht, gepercipieerd nut, houdingen ten aanzien van de procedure, houdingen ten aanzien van de sociale gevolgen, persoonlijke implicaties en stabiliteit van de behoefte. Redenen en motieven die mensen opgeven voor hun houding of gedrag zijn naast de meer praktische redenen, zoals de onbekendheid met de regeling of het ontbreken van de mogelijkheid om er gebruik van te maken, gebaseerd op percepties, verwachtingen en gevoelens. Omdat het feitelijke claimgedrag in deze visie het resultaat is van een individueel beslissingsproces, waarin achtereenvolgens een aantal 'drempels' overschreden moeten worden, wordt gesproken van een drempeltheorie (Vrooman et al. 1994: 24).

In dit onderzoek is het model van Kerr gebruikt als heuristisch model, dat wil zeggen dat het is gebruikt bij het zoeken naar relevante motieven en drempels die ten grondslag liggen aan de behoefte en het gebruik. Het model wordt dus niet getoetst. De drempels uit het model worden ook niet als drempels – dus in chronologisch volgorde – in het onderhavige onderzoek toegepast, maar zijn veeleer geïncorporeerd in het conceptuele model als mogelijke redenen en motieven die – al of niet tegelijkertijd – een rol kunnen spelen. De reden hiervoor is dat zowel wordt gekeken naar niet-gebruik van regelingen, als naar wel-gebruik en naar het wel en niet hebben van behoefte aan de regelingen. In het huidige onderzoek zijn de vorengenoemde sets van variabelen uit Kerr's model – met uitzondering van de variabele 'behoefte' – zowel op het niet-gebruik toegepast, als op het gebruik en het al dan niet behoefte hebben aan een regeling.

In het rapport wordt gesproken over motieven als het gaat over de redenen waarom werknemers behoefte hebben aan regelingen of waarom zij hiervan gebruikmaken. Drempels zijn de redenen waarom werknemers niet gebruikmaken van de regelingen, of waarom werknemers het moeilijk vinden om gebruik te maken van een regeling.

De volgende motieven en drempels voor niet-gebruik van verlof- en deeltijdregelingen worden in dit onderzoek betrokken: de bekendheid van een regeling, gepercipieerd recht op een regeling, de gevolgen van het gebruik van de regeling voor het

inkomen, verwachte procedure, de cultuur van het bedrijf, verwachte gevolgen van het gebruik van de regeling voor de omgang met collega's, verwachte gevolgen van het gebruik van de regeling voor werk/carrière en voor terugkeer in eigen werk.

Naast deze elementen, die ontleend zijn aan het model van Kerr, kunnen er motieven zijn voor niet-gebruik van regelingen die samenhangen met het ontbreken van mogelijkheden voor het opnemen van verlof (bv. werkgever vindt het niet goed dat verlof wordt opgenomen, kan niet in mijn functie, regeling bestond (nog) niet). Motieven voor het ontbreken van de behoefte aan een regeling zullen bovendien te maken hebben met de beschikbaarheid van (kinder)opvang of het werken in deeltijd.

Omdat de motieven en drempels in het onderzoek alleen zijn gemeten bij die werknemers voor wie deze relevant kunnen zijn, kunnen deze variabelen in de analyses niet op eenzelfde manier getoetst worden als de eerder beschreven clusters van variabelen (§ 2.2.1–§ 2.2.5). Zo zijn bijvoorbeeld de onbekendheid met regelingen en de gevolgen van het gebruik van een regeling voor de verdere loopbaan alleen onderzocht bij degenen die wel behoefte zeiden te hebben aan een bepaalde verlofregeling, maar die daar niet gebruik van hebben gemaakt. Dit betekent dat de motieven niet kunnen worden getoetst bij vergelijkende analyses tussen gebruikers en niet-gebruikers. Omdat de motieven en drempels in het onderzoek dus een andere positie innemen, is het blok 'motieven en drempels' in het conceptuele model (figuur 2.1) wat aan de zijlijn van het model geplaatst en zijn vanuit dit blok gewone lijnen (en geen pijlen) getrokken naar de blokken 'behoefte' en 'gebruik'.

2.3 Operationalisering van begrippen

2.3.1 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

In dit onderzoek is steeds allereerst nagegaan of mensen in een situatie hebben verkeerd waarin zij behoefte konden hebben (gehad) aan een bepaalde regeling (bv. bij een jong kind in het huishouden of een zieke partner, voor wie men moest zorgen). Op grond daarvan is vastgesteld wie tot de rechthebbenden kunnen worden gerekend (zie voor een uitgebreidere toelichting § 1.2.2).

Een belangrijke keuze betreft de kwestie hoe om te gaan met het peilen van de behoefte aan verlof. Eén mogelijkheid is om eerst aan alle rechthebbenden te vragen of zij in de genoemde situatie behoefte hadden aan verlof en het antwoord hierop op te vatten als indicator. Hier is echter van afgezien in dit onderzoek. De reden is dat uit behoefteonderzoek bekend is dat als men mensen vraagt of zij behoefte hebben aan bepaalde voorzieningen, velen hierop positief zullen antwoorden, waardoor de behoefte wordt overschat (zie bv. Timmermans et al. 2001). Begint men daarentegen met de vraag aan de rechthebbenden naar het gebruik van de regeling en vraagt men vervolgens aan de niet-gebruikers of men wel behoefte had aan de regeling, dan is de kans groter dat men ook de werkelijke behoefte meet.¹ Dit is wat in dit onderzoek is gebeurd. Daar komt nog bij dat steeds ook is gevraagd hoe sterk de behoefte was. Op deze wijze konden de al te vrijblijvende behoeften buiten beschouwing worden gelaten.

Ook de term 'gebruik' vraagt om een korte toelichting. In de vragen is steeds nagegaan of men in een situatie een of andere vorm van verlof heeft gebruikt en niet of men het verlof heeft gebruikt dat 'hoort bij' de betreffende situatie. Om een voorbeeld te noemen: aan mensen die een calamiteit hebben meegemaakt is gevraagd of zij hiervoor verlof of vrij genomen hebben. Als een van beide het geval was, is men als gebruiker getypeerd, waarbij steeds in een volgend stadium is nagegaan wat men precies heeft gedaan (heeft men calamiteitenverlof opgenomen, of bijvoorbeeld een adv-dag, vakantiedag of buitengewoon verlof?).

2.3.2 Achtergrondkenmerken

In dit onderzoek zijn de volgende achtergrondkenmerken van de respondent meegenomen: sekse, opleidingsniveau (hoogste voltooide opleiding), leeftijd, het al of niet (on)gehuwd samenwonen, het hebben van thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar en het nettohuishoudensinkomen.

2.3.3 Arbeidsmarktenmerken van de respondent en diens partner

Wat betreft de objectief meetbare kenmerken van de arbeidsmarktpositie van de respondent en diens partner zijn de volgende variabelen meegenomen: de omvang van de wekelijkse arbeidsduur, de omvang van het bedrijf waar men werkt, de duur van de arbeidsrelatie, het al dan niet hebben van een leidinggevende functie, de aard van het dienstverband (vast of tijdelijk/flexibel) en het hebben van flexibele werktijden.

Daarnaast is alleen voor de respondent zelf nog een aantal andere aspecten van de arbeidsmarktpositie nagegaan. Een eerste variabele betreft het aantal regelingen ten behoeve van het combineren van arbeid en zorg dat de werkgever volgens de werknemer aanbiedt. Vanuit de veronderstelling dat mensen niet altijd precies op de hoogte zijn van deze voorzieningen (vooral niet wanneer zij niet in situaties verkeren waarin zij daar behoefte aan zouden kunnen hebben) is echter nog een andere variabele geconstrueerd om daar zicht op te krijgen.

Zoals in paragraaf 2.2 is beschreven, is uit eerder onderzoek gebleken dat het emancipatoire gehalte van CAO's van belang is bij de mogelijkheden van werknemers om verlof op te nemen. Analoog aan eerder onderzoek (Keuzenkamp et al. 2000) is voor het huidige onderzoek een typologie geconstrueerd van CAO's naar de mate waarin zij het combineren van arbeid en zorg faciliteren (zie voor de verantwoording van de gehanteerde werkwijze bijlage A). Dit heeft geresulteerd in een indeling van bedrijven in drie groepen. De eerste categorie, de minst emancipatoire bedrijfsgroepen genoemd, omvat bedrijven die de minste regelingen kennen ten behoeve van het combineren van arbeid en zorg; van de regelingen die zij hebben is de kwaliteit uit emancipatoir oogpunt het laagst. Aan het andere uiterste van het spectrum staat de categorie 'meest emancipatoire bedrijfsgroepen', waar over het geheel genomen de meeste en de beste combinatiefaciliteiten bestaan. De derde categorie neemt een tussenpositie in wat betreft het emancipatoire gehalte van de CAO's.

Overigens moet worden opgemerkt dat niet aan alle respondenten een score voor de variabele over CAO's kon worden toegewezen. De reden daarvan is dat niet van alle CAO's de benodigde informatie beschikbaar was in het bestand dat voor de constructie van de typologie is gehanteerd. Om de eventuele invloed van het emancipatoire gehalte van de CAO's na te gaan, zijn daarom in de verschillende hoofdstukken steeds aparte analyses uitgevoerd voor alleen die respondenten die een score toegewezen konden krijgen.

Zoals in paragraaf 2.2.2 is beschreven, is in dit onderzoek ook de invloed van de bedrijfscultuur op de behoefte aan en het gebruik van regelingen onderzocht. In de vragenlijst zijn stellingen opgenomen die iets zeggen over de bedrijfscultuur. Deze items zijn afkomstig uit schalen die de mannelijkheid dan wel vrouwelijkheid van de organisatiecultuur meten (Fischer et al. 2000). Mannelijkheid en vrouwelijkheid zijn in de studie van Fischer et al. gemeten met elf clusters feminie en masculie normen en waarden. Voor dit onderzoek zijn vier daarvan geselecteerd, omdat deze het meest relevant leken. Deze vier clusters bevatten zestien uitspraken met betrekking tot de werk-privé-balans, aanwezigheid, inzet en collegialiteit.² Gevraagd is aan de werknemers om aan te geven op een vijfpunts Likert-schaal in hoeverre ze het met deze uitspraken eens zijn.

De items bleken te clusteren in vier dimensies die alle een schaal vormen. De totale verklaarde variantie van deze schalen is 63%. De schalen betreffen de aanwezigheids-cultuur, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur en flexibiliteitscultuur.

Aanwezigheidscultuur

Deze schaal meet de mate waarin (volgens de respondent) de leidinggevende aanwezigheid op de werkplek belangrijk vindt en de mate waarin er (volgens de respondent) in het algemeen sprake is van een cultuur waarin aanwezigheid op de werkplek belangrijk wordt gevonden. De betrouwbaarheid (alfa) van de schaal is 0,82 en de verklaarde variantie is 17%. Een hoge score duidt erop dat aanwezigheid erg belangrijk wordt gevonden. De items van deze schaal zijn te vinden in box 1.

Box 1 Aanwezigheidscultuur

- 1 Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat werknemers op de werkplek aanwezig zijn voor de werktijd waarvoor ze zijn aangesteld.
- 2 Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat werknemers aanwezig zijn op hun werkplek om goed werk af te leveren.
- 3 Op mijn werk geldt dat werknemers op de werkplek aanwezig zijn voor de werk tijd waarvoor ze zijn aangesteld.
- 4 Op mijn werk geldt dat werknemers aanwezig moeten zijn om goed werk af te leveren.

Collegialiteitscultuur

Deze schaal meet (de mening van de respondent over) de houding van de leidinggevende met betrekking tot de ondersteuning van collega's onderling en de mate waarin (volgens de respondent) sprake is van een collegiale bedrijfscultuur. De betrouwbaarheid (alfa) van de schaal bedraagt 0,77 en de verklaarde variantie is 16%. Een hoge score duidt op het grote belang dat wordt gehecht aan collegialiteit. Het gaat om de volgende items (zie box 2).

Box 2 Collegialiteitscultuur

- 1 Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat medewerkers elkaar ondersteunen.
- 2 Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat medewerkers belangstelling hebben voor elkaars werk.
- 3 Medewerkers ondersteunen elkaar.
- 4 Medewerkers hebben belangstelling voor elkaars werk

Overwerkcultuur

Deze schaal meet de mate waarin (volgens de respondent) de leidinggevende en anderen op de werkplek werk belangrijker vinden dan privé en overwerk als normaal beschouwen. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,78 en de verklaarde variantie is 16%. Een hoge score duidt erop dat het werk belangrijker wordt gevonden dan privé en overwerk als normaal wordt gezien. De schaal bevat vier items (zie box 3).

Box 3 Overwerkcultuur

- 1 Mijn leidinggevende vindt dat duidelijk moet zijn dat werk belangrijker is dan vrije tijd.
- 2 Mijn leidinggevende beschouwt overwerk als normaal.
- 3 In ons bedrijf/instelling heerst de cultuur dat werk belangrijker is dan vrije tijd.
- 4 Op mijn werk geldt dat overwerk als normaal wordt beschouwd.

Flexibiliteitscultuur

Deze schaal meet de houding van de leidinggevende met betrekking tot het combineren van arbeid en zorg; daarnaast meet hij de mate waarin er in het algemeen binnen het bedrijf sprake is van flexibiliteit ten aanzien van problemen van de werknemer bij het combineren van arbeid en zorg. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,75 en de ver-

klaarde variantie is 14%. Een hoge score duidt op een grote mate van flexibiliteit van de leidinggevende en in de bedrijfscultuur ten aanzien van het combineren van arbeid en zorg. De items behorende bij deze schaal staan in box 4.

Box 4 Flexibiliteitscultuur

- 1 Mijn leidinggevende vindt dat medewerkers flexibel moeten kunnen omgaan met werktijden, zodat zij werk en privé op elkaar af kunnen stemmen.
- 2 Mijn leidinggevende vindt het belangrijk om te zoeken naar oplossingen voor medewerkers die problemen hebben met de combinatie zorgen en werken.
- 3 Medewerkers gaan flexibel om met werktijden, zodat zij werk en privé op elkaar kunnen afstemmen.
- 4 Mijn leidinggevende zoekt naar oplossingen voor medewerkers die problemen hebben met de combinatie zorgen en werken.

2.3.4 Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg

Zoals in paragraaf 2.2 is uiteengezet, blijken ook opvattingen over betaald werk, het gezin en de taakverdeling tussen partners en over het uitbesteden van zorgtaken van invloed te zijn op de behoefte aan en het gebruik van voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg. In dit onderzoek zijn daarom veertien uitspraken opgenomen over arbeid- en zorgaspecten. Tien van deze uitspraken, ontleend aan een geteste en gevalideerde schaal (*de Fragebogen zu Beruf und Familie* van Abele en Andrä 1997), zijn eerder gebruikt in een SCP-studie (Keuzenkamp et al. 2000). In deze studie zijn aan de respondenten 38 uitspraken over arbeid en zorg voorgelegd die bleken te clusteren in zeven dimensies. Voor de huidige studie zijn hieruit tien uitspraken geselecteerd die het meest relevant leken. Daarnaast zijn er vier uitspraken onderzocht met betrekking tot de houding van werknemers tegenover het uitbesteden van zorgtaken; deze zijn voor de huidige studie ontworpen. De werknemers is gevraagd om op een vijfpuntschaal aan te geven in hoeverre zij het met deze uitspraken eens zijn. De uitspraken zijn in twee delen aan principale-componentenanalyses onderworpen.³ Dit leidde tot de schalen 'uitbesteden van zorg', 'werkambitie' en 'gerichtheid op betaald werk'.

Uitbesteden van zorg

Enkele items vormen een schaal die de houding ten opzichte van het uitbesteden van zorgtaken meet. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,66 en het percentage verklaarde variantie is 20. Een hoge score duidt op een positieve houding ten opzichte van het uitbesteden van zorgtaken. De schaal bevat vier items (zie box 5).

Box 5 Uitbesteden van zorg

- 1 Als ik voldoende geld had, zou ik (tijdelijk) iemand inhuren die de zorg voor (zieke) kinderen of (zieke) anderen kan overnemen.
- 2 Ik vind dat je (zieke) kinderen of (zieke) anderen zelf moet verzorgen, en die zorg niet moet uitbesteden (NB score van dit item is omgecodeerd bij schaal constructie).
- 3 De overheid zou geld ter beschikking moeten stellen, zodat mensen in staat zijn iemand in te huren voor de zorg voor (zieke) kinderen of (zieke) anderen, als zij dat graag willen.
- 4 Indien mogelijk, zou ik liever geen verlof nemen, maar de zorg voor (zieke) kinderen of (zieke) anderen uitbesteden.

Werkambitie

Een aantal items vormt samen een schaal die de mate van werkambitie meet. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,73 en het percentage verklaarde variantie is 20. Een hoge score wijst op een sterke werkambitie. De schaal bevat drie items (zie box 6).

Box 6 Werkambitie

- 1 Ik zou graag een toppositie willen bekleden.
- 2 Ik ben bereid mijn familie wat tekort te doen om carrière te maken.
- 3 Ik heb in mijn beroep hoge doelen voor mijzelf gesteld.

Gerichtheid op betaald werk

Ook is er een viertal items die de mate van gerichtheid op betaald werk meten. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,67 en het percentage verklaarde variantie is 53. Een hoge score duidt op een sterke gerichtheid op betaald werk.

Box 7 Gerichtheid op betaald werk

- 1 Werk is belangrijk, omdat het me onafhankelijkheid en autonomie geeft.
- 2 Werk is belangrijk, omdat het me persoonlijke voldoening schenkt.
- 3 Werk is belangrijk, omdat het mij contacten buitenshuis oplevert.
- 4 Zelfs als ik zonder ervoor te hoeven werken hetzelfde inkomen zou krijgen als ik nu verdien, zou ik toch blijven werken.

2.3.5 Gezondheid en tijdsbeleving

Om de invloed van gezondheid, tijdsdruk en combinatiedruk te meten zijn in de vragenlijst verschillende items betreffende de ervaren gezondheid en tijdsdruk en de beleving van de combinatie van arbeid en zorg opgenomen. Er is gebruikgemaakt van bestaande gevalideerde schalen, zoals de Utrechtse burn-outschaal en een vrijetijds-schaal.

Gezondheid en burn-out

Gezondheid is onder andere gemeten met de vraag: hoe is over het algemeen uw gezondheid? Deze vraag kon worden beantwoord op een vijfpunts Likert-schaal, uiteenlopend van zeer goed tot slecht. Ook is een dergelijke vraag gesteld naar de gezondheid van de eventuele kinderen. Deze vragen zijn ontleend aan het POLS (Permanent onderzoek leefsituatie, van het CBS). Daarnaast is gevraagd naar burn-outklachten. Deze zijn gemeten met de Maslach burn-out inventory (MBI), een specifiek voor de werksituatie ontwikkelde multidimensionale vermoeidheidsschaal, die in Nederland bekend is onder de naam Utrechtse burn-out schaal, kortweg de UBOS (Schaufeli en Van Dierendock 2000). Er is zowel nationaal als internationaal veel onderzoek met en naar de MBI en de UBOS gedaan. Daaruit komt het instrument in technische zin goed naar voren, dat wil zeggen, de subschalen zijn voldoende betrouwbaar en valide (Houtman et al. 2000: 29). Bovendien is het instrument in staat om diegenen op te sporen die volgens een psychiatrisch oordeel 'burned-out' zijn. Met andere woorden, de vragenlijst discrimineert tussen gezonde werkenden en werkenden die eigenlijk voor hun burn-outklachten behandeld zouden moeten worden. De UBOS bevat tien items. Werknemers is gevraagd op een vierpunts Likert-schaal, lopend van zelden of nooit tot zeer vaak, aan te geven in hoeverre zij de laatste tijd deze ervaringen hebben gehad. De betrouwbaarheid van de schaal bedraagt 0,85 en de verklaarde variantie is 44%. Een hoge score op deze schaal wijst op burn-outklachten. De schaal bestaat uit tien items (zie box 8).

Box 8 Burn-out

- 1 Moeilijk kunnen concentreren.
- 2 's Avonds moeilijk in slaap kunnen komen.
- 3 Vergeetachtig of verstrooid zijn.
- 4 Moeite hebben met ontspannen.
- 5 Snel geïrriteerd zijn.
- 6 's Morgens moe opstaan.
- 7 Slecht andere mensen kunnen verdragen in de omgeving.
- 8 Nergens zin in hebben.
- 9 Het gevoel hebben dat het niet slechter kan gaan.
- 10 Totaal op zijn aan het einde van een doordeweekse dag.

Vrije tijd onder druk

Tijdsbesteding en met name tijdsdruk is zowel met een aantal losse items gemeten als met een bestaande schaal (Raaymakers en Breedveld 1995) die meet in hoeverre de vrijetijdsbesteding onder druk staat. Gevraagd is op een vijfpunts Likert-schaal aan te geven in hoeverre men het eens is met deze uitspraken. De betrouwbaarheid van de schaal is 0,82 en de verklaarde variantie is 65%. Een hoge score duidt erop dat de vrije tijd sterk onder druk staat. Deze schaal bevat vier items (zie box 9).

Box 9 Vrije tijd onder druk

- 1 Vaak kom ik in mijn vrije tijd niet toe aan de dingen die ik eigenlijk wil doen.
- 2 Ik moet in mijn vrije tijd te veel rekening houden met anderen.
- 3 Het kost mij veel moeite om mijn vrijetijdsactiviteiten te plannen.
- 4 Te veel van mijn vrijetijdsactiviteiten zijn versnipperd.

Combinatiedruk

Met een tweetal items is werknemers gevraagd in hoeverre zij in de jaren 2001 en 2002 of op het moment van het onderzoek (november 2002) problemen hadden bij het combineren van werk en zorg (bv. voor kinderen of familieleden). Deze vragen konden worden beantwoord met een vijfpunts Likert-schaal, lopend van nooit tot zeer vaak.

Daarnaast zijn zeven stellingen over de combinatie van werk en zorg voorgelegd. Deze stellingen zijn ontleend aan een studie naar de combinatie van arbeid en zorg onder vrouwelijke zelfstandigen (Mandos et al. 2001). Gevraagd werd op een vijfpunts Likert-schaal, lopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens, aan te geven

in hoeverre men het met deze stellingen eens was. Vier van deze stellingen vormen een schaal die de mate van combinatie-druk meet; één item is alleen voorgelegd aan mensen met kinderen en twee items bleken niet in een dimensie te clusteren. Deze drie items zijn in het onderzoek verder buiten beschouwing gelaten.⁴ De betrouwbaarheid van de schaal bedraagt 0,64 en de verklaarde variantie is 33%. Een hoge score op de schaal wijst op een hoge combinatie-druk. De schaal bestaat uit vier items (zie box 10).

Box 10 Combinatiedruk

- 1 Eigenlijk heb ik het altijd te druk.
- 2 Ik moet altijd veel plannen en organiseren om al mijn bezigheden te combineren.
- 3 Ik ervaar op dit moment voldoende balans tussen werk en privé (omgescoord bij schaalconstructie)
- 4 Zonder zorgtaken voor gezin of familie zou ik beter functioneren op mijn werk.

2.3.6 Motieven en drempels

De motieven en drempels die een rol spelen bij de behoefte aan en het gebruik van arbeid-zorgregelingen zijn op twee manieren gemeten. Allereerst is nagegaan in hoeverre bepaalde motieven en drempels een rol hebben gespeeld bij de behoefte aan een regeling dan wel het gebruik ervan. Vervolgens is gevraagd welk motief of welke drempel hierbij de belangrijkste rol heeft gespeeld. Zoals gezegd wordt in dit rapport gesproken van motieven als het gaat om de vraag waarom werknemers wel of geen behoefte hebben aan een regeling of hier gebruik van maken. Van drempels wordt gesproken als het gaat om de redenen waarom werknemers geen gebruikmaken van regelingen of waarom degenen die er wel gebruik van hebben gemaakt dit moeilijk vonden.

De motieven en drempels zijn alleen gemeten bij de deelpopulaties werknemers voor wie deze van toepassing waren. Alleen werknemers die behoefte hadden aan een regeling of deze hebben gebruikt is gevraagd waarom ze deze behoefte hadden of waarom of waarvoor ze de regeling hebben gebruikt. Werknemers die wel rechthebbende waren voor een regeling (bv. ouders met kinderen tot 8 jaar voor ouderschapsverlof), maar er geen behoefte aan hadden, is gevraagd waarom dat was. Werknemers die wel behoefte hadden aan een regeling maar deze toch niet hebben gebruikt, is gevraagd waarom zij dat niet gedaan hebben. Ten slotte is werknemers die wel gebruik hebben gemaakt van de regeling, maar dit moeilijk vonden, gevraagd waarom dit was.

2.4 Opzet en verloop van het veldwerk

Het beste inzicht in de behoefte aan het gebruik van arbeid-zorgregelingen krijgt men als men op het moment dat een bepaalde situatie zich voordoet, nagaat hoe mensen komen tot de keuze voor een bepaalde oplossing (of waarom zij daar helemaal van afzien). Dat is evenwel lastig uit te voeren en nogal kostbaar. Daarom had het onderzoek een *retrospectief karakter*, dat wil zeggen dat mensen gevraagd is naar situaties die zich in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek (november 2000 – november 2002) hebben voorgedaan. Gekozen is voor twee jaar. Hoe langer de voorbije periode is die in het onderzoek wordt betrokken, des te vaker zullen werknemers geconfronteerd zijn met situaties waarin zorg is verleend, er behoefte bestond aan dan wel gebruik-gemaakt is van een regeling. De keuze voor een langere periode dan één jaar was nodig, omdat anders een zeer grote steekproef getrokken zou moeten worden. Langer dan twee jaar zou echter de vertekende invloed van geheugeneffecten te veel vergroten. Bovendien is het aanbod aan voor-zieningen voor de combinatie van arbeid en zorg nogal sterk in ontwikkeling en zouden er in de bestudeerde periode te veel veranderingen zijn opgetreden.

Het onderzoek kende twee fasen. De eerste betrof een opsporingsonderzoek, waarin met behulp van een korte schriftelijke enquête de verschillende deelpopulaties werknemers die behoefte hadden aan de regelingen opgespoord dienden te worden. De tweede fase was een uitgebreide schriftelijke enquête onder een representatieve steekproef werknemers in loondienst en onder werknemers in loondienst die gedurende de onderzochte periode met werken waren gestopt vanwege de zorg voor kinderen of anderen. Deze steekproef is getrokken uit de steekproefpopulatie die gebruikt is voor het opsporingsonderzoek. In de volgende paragrafen wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan de onderzoekspopulatie en de steekproef, de respons, de representativiteit, en de weging voor respectievelijk het opsporings- en hoofdonderzoek.

2.4.1 Onderzoekspopulatie

De volgende categorieën respondenten zijn in het onderzoek betrokken:

- partners met en zonder kinderen en alleenstaanden;
- werkenden en degenen die vanwege zorg voor anderen met werken zijn gestopt;
- 20-61-jarigen.

Partners met en zonder kinderen en alleenstaanden

Zowel mensen met als zonder kinderen zijn onderzocht, omdat het onderzoek niet alleen gaat om regelingen die van toepassing zijn op werkende ouders met kinderen (bv. ouderschapsverlof), maar ook op werkenden zonder kinderen (bv. verlof voor een kortdurend zieke partner). Tevens zijn naast paren ook alleenstaanden in het onderzoek meegenomen; alleenstaanden hebben wellicht extra behoefte aan arbeid-zorgregelingen, omdat zij eventuele zorgtaken niet kunnen delen met een partner.

Werkenden en degenen die vanwege zorg voor anderen met werken zijn gestopt
Het onderzoek is gehouden onder de werkende bevolking, uitgebreid met personen die zich de afgelopen twee jaar hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt vanwege extra zorgtaken. Alleen deze personen hebben immers in principe recentelijk in een situatie kunnen verkeren waarin sprake was van een knelpunt in de combinatie van arbeid en zorg. Wat betreft de werkenden heeft het onderzoek zich beperkt tot werknemers in loondienst (ten minste 1 uur werk per week).⁵ Zelfstandigen en meewerkende gezinsleden zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat de verloffregelingen niet voor hen van toepassing zijn. Er bestaat voor zelfstandigen en meewerkende gezinsleden alleen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering en een adoptieverlofuitkering.

20-61-jarigen

De onderzochte leeftijdsgroep is beperkter dan die in de officiële definitie van de potentiële beroepsbevolking (15-65 jaar). Personen onder de 20 jaar die niet werken, zullen meestal nog schoolgaand of studierend (of werkzoekend) zijn. Evenzo zullen personen boven de 61 jaar die niet werken meestal (vervroegd) gepensioneerd zijn.⁶

2.4.2 Hoofdonderzoek

Steekproefpopulatie, oversampling en respons

De steekproef voor het onderzoek is getrokken uit de diverse panels van GfK Panel Services Benelux BV. Deze panels zijn op tal van kenmerken (sekse, opleidingsniveau, huishoudentypen e.d.) representatief voor de Nederlandse bevolking.⁷

Om te kunnen waarborgen dat in de steekproef voldoende respondenten vertegenwoordigd waren, die in principe in situaties hebben verkeerd waarvoor zij gebruik konden maken van de onderzochte regelingen, is eerst een opsporingsenquête uitgevoerd onder (netto) 6618 personen (brutosteekproefomvang was 8475). Een deel van deze respondenten bleek niet tot de onderzoekspopulatie te behoren. Voor het hoofdonderzoek betekende dit dat een steekproef getrokken kon worden uit 5187 personen.

De omvang van de (bruto)steekproef voor het hoofdonderzoek was vastgesteld op 3500. Voor twee regelingen zou het trekken van een representatieve steekproef uit dit bestand echter leiden tot een te klein aantal cases om determinanten voor het al dan niet gebruik te kunnen onderzoeken (nl. verlof voor langdurend zieken en ouderschapsverlof). Daarom is voor deze twee regelingen een oversampling toegepast (van 176 personen). Dit betekent dat uiteindelijk 3676 personen zijn benaderd voor deelname aan het hoofdonderzoek (zie ook bijlage B).

Het veldwerk van het hoofdonderzoek is gestart op 13 november 2002 met de toezending van de vragenlijst, een brief van het SCP, een nadere toelichting op het onderzoek en een retourenvelop. De vragenlijst was modulair opgezet. De respondent diende bij elke module één of enkele aanloopvragen te beantwoorden, na invulling waarvan hij werd doorverwezen naar de vragen die voor hem van toepassing waren.

Als dank voor de medewerking kreeg men een attentie. Het veldwerk is zeer voorspoedig verlopen. Na het sturen van een herinneringskaartje werd het benodigde aantal respondenten ruimschoots gehaald.

Van de 3676 personen hebben er uiteindelijk 3100 een volledig ingevulde vragenlijst teruggestuurd (84% respons). In tabel 2.1 wordt hiervan een overzicht gegeven.

Tabel 2.1 Responsoverzicht hoofdonderzoek (in absolute aantallen en procenten)

	absoluut	%
brutosteekproef	3676	100
door verkeerde personen ingevuld	60	1,6
onvolledig ingevuld	28	0,8
geen reactie	433	11,8
weigering	55	1,5
geslaagd	3100	84,3

Bron: GfK (Onderzoeksverantwoording Regelingen arbeid en zorg 2002)

Representativiteit en weging

Om de representativiteit van het hoofdbestand te kunnen vaststellen, is het hoofdbestand vergeleken met het bestand van het opsporingsonderzoek op de achtergrondkenmerken leeftijd, sekse, opleidingsniveau, gehuwd/samenwonend versus alleenstaand, aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar, stedelijkheidsgraad en regio. Tabel 2.2 geeft hiervan de resultaten. Hieruit bleken geen noemenswaardige verschillen in achtergrondkenmerken te bestaan tussen beide bestanden. Aangezien de steekproef van het opsporingsonderzoek op deze kenmerken representatief was voor de Nederlandse bevolking, kan op grond van tabel 2.2 geconcludeerd worden dat dat ook gold voor het hoofdonderzoek.

Ook is nagegaan in hoeverre er verschillen waren tussen het representatieve bestand voor het hoofdonderzoek en het opsporingsonderzoek wat betreft de behoefte- en gebruikscijfers. Hiertoe zijn de antwoorden van de respondenten uit de steekproef van het opsporingsbestand (n = 5187) betreffende de behoefte aan en het gebruik van de diverse regelingen vergeleken met die van de representatieve steekproef voor het hoofdonderzoek (n = 2915). De vergelijking is verricht op de gewogen data van beide bestanden. Ook hier zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden tussen beide steekproeven. De conclusie is dan ook dat het hoofdbestand representatief is met het oog op de behoefte aan de regelingen en het gebruik ervan.

Tabel 2.2 Vergelijking hoofdonderzoek met het opsporingsonderzoek, naar verschillende achtergrondkenmerken (verticaal gepercenteerd)

	opsporingsonderzoek gewogen (in %)	hoofdonderzoek gewogen ^a (in %)
geslacht		
man	56,0	54,0
vrouw	44,0	46,0
leeftijd		
20-29 jaar	24,5	23,9
30-39 jaar	32,4	32,4
40-49 jaar	25,8	25,8
50-61 jaar	17,2	17,2
opleidingsniveau		
basisonderwijs		
lbo	2,2	2,5
mavo	19,6	18,2
mbo	11,1	11,3
havo, vwo	30,5	30,3
hbo	7,6	8,4
wo	23,5	23,6
	5,5	5,8
samenstelling huishouden		
eenpersoonshuishouden	16,5	17,1
sam/getrouwd z. kinderen	38,3	38,7
sam/getrouwd + kinderen	37,8	36,8
alleenst. ouder + kinderen	2,9	2,7
inwonend bij ouders	1,6	1,4
meerp. huish/woongroep	2,9	3,2
aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar		
wel	40,8	42,0
niet	59,2	58,0
stedelijkheidsgraad		
zeer sterk stedelijk	17,8	17,5
sterk stedelijk	26,7	26,5
matig stedelijk	20,4	20,6
weinig stedelijk	21,0	20,4
niet stedelijk	14,0	14,9
regio		
3 grote steden + aggl.	15,3	14,2
rest west	29,9	31,4
noord	10,0	10,3
oost	19,7	19,1
zuid	25,2	25,0

a Het gaat hier om de representatieve steekproef (n = 2.915, dus zonder de oversampling).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Vragenlijst voor het hoofdonderzoek

De vragenlijst die ten behoeve van het hoofdonderzoek was ontwikkeld, bestond naast een algemeen gedeelte uit verschillende modules die schriftelijk konden worden ingevuld. Verreweg de meeste vragen hadden gesloten antwoordcategorieën. De vragenlijst begon met een algemeen gedeelte. De vragen die hierin aan de orde kwamen, betroffen de sociaal-demografische achtergrond en arbeidsmarktpositie van de werknemer en diens partner, opvattingen over werk en het combineren van arbeid en zorg, de werkambitie, de gerichtheid op betaald werk, en het uitbesteden van zorgtaken, en de gezondheid en tijdsbeleving. Na dit algemene deel volgden twaalf vraagmodules over de verschillende regelingen die werden onderzocht. Deze modules waren opgebouwd uit een A- en een B-gedeelte. Het A-gedeelte was bestemd voor degenen die de betreffende regeling in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek hadden gebruikt; het B-gedeelte voor de werknemers die dit niet hadden gedaan. Dit B-deel werd dan nog verder uitgesplitst in een aantal vragen die enerzijds bestemd waren voor de niet-gebruikers die wel behoefte hadden aan de regeling en anderzijds voor de werknemers die hier geen behoefte aan hadden.

2.5 Statistische analyse

Omdat zeer veel achtergrondfactoren in dit onderzoek zijn onderzocht, is de analyse van de beïnvloedende factoren op de behoefte en het gebruik in twee stappen verlopen. Dit was noodzakelijk omdat het aantal factoren dat kan worden meegenomen in multivariate regressieanalyses beperkt is. Allereerst zijn bivariate logistische-regressieanalyses uitgevoerd op de achtergrondfactoren en de afhankelijke variabelen 'behoefte' en 'gebruik'. Alleen de factoren die significant bleken, zijn vervolgens in de multivariate analyses opgenomen.⁸ Dit gold niet voor de sociaal-demografische kenmerken als sekse, leeftijd, opleidingsniveau, (on)gehuwd samenwonend versus alleenstaand, de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar, stedelijkheidsgraad en regio. Deze kenmerken zijn gebruikt bij de weging van het bestand voor het hoofdonderzoek en zijn standaard meegenomen in de multivariate analyses. Dit is gedaan omdat het SPSS-programma regressieanalyses alleen op ongewogen data kan uitvoeren. Als de achtergrondkenmerken waarop de steekproef was gewogen in de multivariate analyses werden meegenomen, werd gecorrigeerd voor het feit dat de analyses op ongewogen data plaatsvonden.

Volstaan wordt met de weergave van de resultaten uit de multivariate analyses. Alleen als de bivariate analyses onverwachte en opmerkelijke uitkomsten laten zien, gezien de verwachting op basis van de literatuur, wordt hiervan apart melding gemaakt.

Noten

- 1 Het is wellicht mogelijk dat men hiermee een onderschatting krijgt. Het zou kunnen dat niet-gebruikers niet snel aangeven dat ze behoefte hebben aan arbeid-zorgregelingen.
- 2 De overige zeven clusters bevatten uitspraken met betrekking tot beloning, competitie, prestatiedruk, ontplooiing, hiërarchie, participatie en positieve feedback.
- 3 Het was niet mogelijk om alle veertien uitspraken samen aan één principale-componentenanalyse te onderwerpen, omdat niet alle uitspraken aan alle respondenten waren voorgelegd. De uitspraken met betrekking tot de gerichtheid op betaald werk van werknemers zijn namelijk alleen door werknemers beantwoord die op het moment van het onderzoek betaald werk verrichtten. De vier uitspraken die de gerichtheid op betaald werk meten zijn daarom apart aan een analyse onderworpen. Het percentage totaal verklaarde variantie van de schalen 'uitbesteden van zorg' en 'werkambitie' is 40.
- 4 Het item dat alleen aan mensen met kinderen is voorgelegd, luidt: 'Ik kan voldoende tijd besteden aan mijn kinderen'. De twee items die niet bleken te clusteren zijn: 'Een van de redenen waarom ik deze baan heb, is omdat deze goed is te combineren met andere bezigheden en verantwoordelijkheden', en 'Ik zou graag meer tijd in mijn werk willen steken'.
- 5 Als het onderzoek beperkt wordt tot de *werkzame* beroepsbevolking (ten minste 12 uur per week werk), dan betekent dit dat personen met een kleine deeltijdbaan (voornamelijk vrouwen) buiten het onderzoek vallen. Er zijn echter aanwijzingen dat veel van deze vrouwen hun werktijden hebben aangepast aan de zorg voor hun kinderen (Keuzenkamp et al. 2000). Het is niet ondenkbaar dat als zij de mogelijkheid hadden om meer gebruik te maken van verlofregelingen, ze meer uren per week zouden werken.
- 6 Van de 62-65-jarigen behoort 90% niet tot de beroepsbevolking (werkt niet of minder dan 12 uur per week en wil ook niet werken) (EBB'02).
- 7 De GfK-panels zijn op verschillende achtergrondkenmerken (sekse, opleidingsniveau, huishoudenstypen en dergelijke) representatief voor de Nederlandse bevolking. De panels zijn echter niet samengesteld via het trekken van een aselechte steekproef uit de bevolking. Hiermee is gezondigd tegen een van de basisaannames van de steekproeftheorie, waardoor strikt genomen geen statistische inferenties meer mogen worden gedaan voor de Nederlandse bevolking. Om die reden zijn significantie-toetsen achterwege gelaten, wanneer het gaat om het doen van uitspraken over verschillen tussen bevolkingscategorieën wat betreft het aandeel rechthebbenden, personen met behoefte aan een regeling en gebruikers.
- 8 In het hele onderzoek naar de invloed van de determinanten op de behoefte en het gebruik van de diverse regelingen zijn logistische-regressieanalyses toegepast. De reden daarvan is dat de afhankelijke variabelen (behoefte en gebruik) dichotoom zijn, dat wil zeggen dat zij slechts twee antwoordcategorieën kennen, namelijk wel en niet. Bij lineaire-regressieanalyses kan worden vastgesteld hoeveel van de variantie wordt verklaard door het getoetste model (via de waarde van R^2). Hoe hoger de waarde (het maximum is 1), hoe beter het model. Omdat deze toets niet bruikbaar is bij logistische-regressieanalyses zijn verschillende pseudo-maten ontwikkeld, waarvan Nagelkerke's pseudo- R^2 de meeste gangbare is. Ook deze

maat kan maximaal de waarde 1 aannemen, hetgeen een optimale uitkomst zou betekenen, maar in de praktijk is dat zelden het geval. Als vuistregel kan worden uitgegaan van een goed model wanneer de maat een waarde heeft tussen de 0,2 en 0,4. Zoals de tabellen met de uitkomsten van de logistische-regressieanalyses laten zien, voldoet de gevonden pseudo- R^2 vaak niet aan deze vuistregel. Een belangrijke verklaring voor de lage score is dat de pseudo-maat erg gevoelig is voor scheve verdelingen. Hiervan is in de meeste gevallen in dit onderzoek sprake. In de tweede plaats kan een verklaring zijn dat relevante determinanten die van invloed zijn op de behoefte en het gebruik niet in het conceptuele model zijn opgenomen en derhalve niet zijn meegenomen in de analyse. Het conceptuele model over de mogelijke relevante determinanten is totstandgekomen op basis van de huidige kennis over de behoefte aan en het gebruik van regelingen. Omdat hierover nog relatief weinig bekend is, is het dus niet uitgesloten dat niet alle relevante factoren in het model zijn meegenomen. In de derde plaats zal het feit dat de analyses vaak zijn uitgevoerd op een selecte groep ertoe hebben bijgedragen dat een deel van de verklaring als het ware is weggefilterd. Zo blijken vrouwen bijvoorbeeld vaker tot de rechthebbenden te behoren. In de vervolganalyse (naar de behoefte) zijn alleen de rechthebbenden onderzocht, waardoor een deel van het effect van sekse dus buiten beschouwing wordt gelaten.

3 Verlof voor onverwachte situaties

3.1 Inleiding

Soms worden mensen geconfronteerd met onverwachte situaties waarin direct het een en ander geregeld moet worden. Dit kan lastig zijn als men moet werken. Vóór 1 december 2001, het tijdstip van de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg, was er voor dergelijke situaties in het Burgerlijk Wetboek een artikel (Art. 7: 629b) opgenomen over het zogenaamde calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. In dit artikel werd gesproken over bijzondere persoonlijke omstandigheden bij de werknemer, waarbij het moest gaan om een korte onderbreking van de overeengekomen arbeid voor enkele uren tot enkele dagen. Wezenlijk was dat de werknemer tijdens deze arbeidsonderbreking aanspraak op loondoorbetaling had (het betrof hier dus geen recht op verlof, maar recht op loondoorbetaling).

Grofweg zijn er twee soorten situaties waarbij een werknemer aanspraak kan maken op calamiteiten en ander kort verzuimverlof: noodsituaties en situaties die geen uitstel dulden (zie ook Van Drongelen en Verkoren 2001). In de eerste plaats wordt met calamiteiten bedoeld op noodsituaties, die vergen dat de werknemer een paar uur dan wel een paar dagen verlof opneemt voor het treffen van noodzakelijke maatregelen. Het gaat hier om zaken als de verzorging van plotseling zieke kinderen of ziekte van anderen die aangewezen zijn op de verzorging door de werknemer. Ook een gesprongen waterleiding, verstopte riolering en dergelijke, die vergen dat direct een verwarmingsmonteur of loodgieter komt, vallen onder noodsituaties. In de tweede plaats gaat het om situaties die geen uitstel dulden, zoals de noodzaak om binnen bepaalde tijd allerhande voorzieningen te treffen. Tot deze bijzondere omstandigheden die recht geven op loondoorbetaling behoort het overlijden van naaste familieleden en moet in ieder geval ook gerekend worden de bevalling van de partner, niet alleen om bij de geboorte aanwezig te zijn, maar ook om aangifte te doen bij de burgerlijke stand. Dit geldt ook voor adoptiefouders, die in verband met de komst van hun kind moeten voldoen aan soortgelijke wettelijke verplichtingen. De werknemer kan ook in verband met het vervullen van wettelijk voorgeschreven of door de overheid opgelegde verplichtingen (bv. de aangifte van de geboorte van een kind, van overlijden of van een huwelijk), voor zover dit niet in de vrije tijd kan gebeuren, verhinderd zijn om werk te verrichten.

In de Wet arbeid en zorg is de loondoorbetalingsverplichting uit het Burgerlijk Wetboek omgezet in een recht van de werknemer op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Het verlof mag alleen met vakantieaanspraken worden gecompenseerd als de werknemer daar in het voorkomende geval mee instemt. Van deze nieuwe wettelijke regeling kan wat betreft de loondoorbetaling worden afgeweken bij CAO, maar niet wat betreft het recht op verlof. Indien geen CAO van toepassing is, of indien deze daarover geen regeling bevat, kan dit alleen bij overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Uit recent onderzoek van de Arbeidsinspectie naar het voorkomen van regelingen voor de combinatie van arbeid en zorg in CAO's, blijkt dat calamiteiten- en kort verzuimverlof niet altijd duidelijk wordt onderscheiden van zorgverlof (Schaeps et al. 2002). In 32% van de onderzochte CAO's (circa 80% van het totaal aantal werknemers dat valt onder een CAO) is sprake van calamiteitenverlof, dat duidelijk van zorgverlof is onderscheiden.¹ In 75% van deze CAO's gaat om het betaald verlof, in 18% om onbetaald verlof en in de overige CAO's wordt niet aangegeven of het om betaald of onbetaald verlof gaat. In 22% van de CAO's is het niet duidelijk of het om calamiteiten- of zorgverlof gaat. In iets meer dan de helft hiervan gaat het om betaald verlof.

Soms kan sprake zijn van een samenloop van recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof met kraamverlof of met kortdurend zorgverlof. Zo vormt de bevalling van de partner van een werknemer een grond om kort verzuimverlof op te nemen; normaal gesproken gaat het daarbij om één dag verlof. Al dan niet aansluitend kan een werknemer twee dagen kraamverlof opnemen.

Ook kan het voorkomen dat een werknemer zowel op calamiteiten- en kort verzuimverlof als op kortdurend zorgverlof aanspraak maakt. In zo'n geval kan de werknemer één dag calamiteitenverlof opnemen, en de daaropvolgende verlofdagen als kortdurend zorgverlof. Voor het opnemen van kortdurend zorgverlof gelden wel meer restricties, zoals de voorwaarde dat de zorg door de werknemer in kwestie noodzakelijk is (TK 1999/2000).

Er is nauwelijks onderzoek gedaan naar de behoefte aan en het gebruik van calamiteitenverlof. De enkele studie die er is, is nogal gedateerd (Spaans 1997). Uit een recentere, niet-representatieve studie onder 1007 paren van 19-50 jaar,² bleek een kwart van de moeders met jonge kinderen en 36% van de vaders in hun huidige baan geconfronteerd te zijn geweest met calamiteiten (Merens 2000: 92). Slechts een zeer gering deel (resp. 6% en 9%) van hen had calamiteitenverlof opgenomen (een kwart van degenen met calamiteiten).

Factoren die de behoefte aan en het gebruik van calamiteiten- en kort verzuimverlof beïnvloeden zijn volgens de literatuur: de sekse en het aantal verlofregelingen dat de werkgever biedt (Merens 2000). Vrouwen zouden vaker dergelijk verlof opnemen dan mannen. Onder mensen met kinderen zouden vaders dit echter vaker doen dan moeders. Naarmate de werkgever meer verlofregelingen biedt, zou men eveneens vaker verlof opnemen.

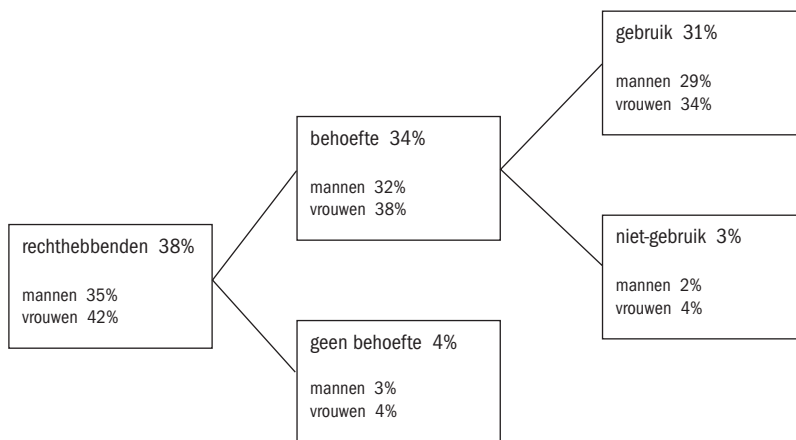
In dit hoofdstuk staat verlof voor onverwachte situaties centraal. We spreken in dit hoofdstuk van verlof voor onverwachte situaties, omdat het verlof dat voor deze situaties wordt opgenomen zo breed mogelijk is onderzocht. Het verlof dat wordt opgenomen hoeft niet het wettelijk calamiteiten- en kort verzuimverlof te zijn en dat is het ook meestal niet, zoals we verderop in dit hoofdstuk zullen zien. Ook kunnen andersoortig verlof of vakantiedagen worden opgenomen om bij de onverwachte situatie snel iets

te regelen. We spreken alleen van calamiteiten- en kort verzuimverlof als we het wettelijk verlof bedoelen. De bevalling van de partner zal hier buiten beschouwing blijven. Hoewel volgens de wet ook hiervoor het calamiteiten- en kort verzuimverlof bedoeld is, is deze situatie in het onderzoek niet expliciet als voorbeeld van dergelijk verlof genoemd. Dit wil echter niet zeggen dat respondenten voor de bevalling van de partner geen verlof hebben opgenomen. Men heeft het dan wellicht gescoord als 'overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden'.

3.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Hoeveel werknemers hadden in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek (2001 en 2002) behoefte aan verlof voor onverwachte situaties, hoeveel werknemers hebben daadwerkelijk verlof opgenomen, en hoeveel werknemers hebben dit niet gedaan, terwijl zij er wel behoefte aan hadden? Het percentage werknemers dat in die twee jaar rechthebbende was op verlof om bij onverwachte situaties snel iets te regelen is te vinden in figuur 3.1. Ook zijn hier gegevens te vinden over het aandeel werknemers onder de rechthebbenden dat behoefte had aan dergelijk verlof en het aandeel dat hier daadwerkelijk een of meer keren gebruikt van heeft gemaakt. Ongeveer 40% van de werknemers heeft in de onderzochte periode een of meer keren te maken gehad met een onverwachte situatie waarin snel iets geregeld moest worden, terwijl men moest werken. Zij zijn derhalve rechthebbenden op dit verlof. Rechthebbenden die geen verlof hebben opgenomen en tevens lieten weten weinig of geen behoefte te hebben aan verlof, zijn gedefinieerd als degenen die geen behoefte hebben. We zien in figuur 3.1 verder dat 34% van de werknemers (91% van de rechthebbenden) ook behoefte heeft aan verlof. Daadwerkelijk heeft 31% van de werknemers (83% van de rechthebbenden) verlof voor een of meer onverwachte situaties opgenomen in de periode 2001-2002. Voorts heeft 4% geen behoefte aan verlof (10% van de rechthebbenden) en heeft 3% geen verlof opgenomen (8% van de rechthebbenden), terwijl zij er wel behoefte aan hadden. Vrouwen horen wat vaker tot de rechthebbenden, hebben vaker behoefte aan verlof en maken vaker gebruik van verlof dan mannen.

Figuur 3.1 Verlof voor onverwachte situaties: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2908)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.3 Behoefte aan verlof voor onverwachte situaties

Veruit de meeste werknemers (91%) die onverwachte situaties meemaken onder werktijd, hebben behoefte aan verlof om snel iets te kunnen regelen, en bijna al deze werknemers (83%) nemen daadwerkelijk verlof op. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de groep werknemers die behoefte heeft aan verlof voor onverwachte omstandigheden. Wie zijn die werknemers? Zijn het bijvoorbeeld vooral mensen met of zonder kinderen? Merens (2000) vond dat vaders vaker calamiteitenverlof opnemen dan moeders. Bij de analyse van de verschillen bleek haar dat de seksen niet altijd overeenkomen in hun definitie van calamiteit. Haar onderzoek toonde dat van de moeders die gebruik hebben gemaakt van calamiteitenverlof, 70% een partner heeft die aangeeft dat er geen calamiteiten zijn opgetreden; van de vaders die verlof hebben opgenomen meldt 63% van de partners dit. Ook het aantal verlofregelingen dat de werkgever biedt zou het gebruik van het verlof beïnvloeden (Merens 2000). Ouders met kinderen jonger dan 15 jaar die werkzaam zijn in een bedrijf met veel verlofregelingen, gebruiken tweemaal zo vaak calamiteitenverlof als ouders met kinderen in die leeftijdscategorie die werken in bedrijven met weinig verlofregelingen (Merens 2000: 92).

Bijna alle werknemers (91%) die worden geconfronteerd met onverwachte situaties, hebben, zoals we zagen, behoefte aan verlof; een kleine minderheid heeft er geen behoefte aan. De vraag is welke werknemers wel en welke werknemers geen behoefte aan verlof hebben en welke factoren het al dan niet hebben van de behoefte aan dergelijk verlof beïnvloeden.

Om deze vraag te beantwoorden wordt in deze paragraaf nagegaan welke achtergrondfactoren uit het conceptuele model van invloed zijn op de behoefte. Maar eerst volgt een algemeen beeld van de werknemers die behoefte hebben aan verlof, gebaseerd op enkele achtergrondkenmerken.

Tabel 3.1 toont dat alleen leeftijd een duidelijk verschil te zien geeft: de jongste werknemers (20-29 jaar) hebben minder vaak behoefte aan verlof dan de ouderen. Verder is opmerkelijk dat er geen verschil is tussen de seksen en tussen mensen met en zonder kinderen. Dit zou men, gelet op de literatuur, wel verwachten. Wanneer gecontroleerd wordt voor de andere achtergrondkenmerken en overige factoren, blijkt het effect van leeftijd overigens niet significant, zoals de multivariate analyses laten zien.

Tabel 3.1 Kenmerken van rechthebbenden met en zonder behoefte aan verlof voor onverwachte situaties (in procenten, n = 1098)

	wel behoefte	geen behoefte
seks		
man	92	8
vrouw	91	9
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	96	4
lbo / mavo	91	9
mbo / havo / vwo	90	10
hbo / wo	92	8
leeftijd		
20-29 jaar	85	15
30-39 jaar	92	8
40-49 jaar	93	7
50-61 jaar	94	6
wel of geen partner		
samenwonend/ gehuwd	91	9
alleenstaand (incl. overig)	90	10
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	90	10
ja	93	7
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	90	10
midden (1300 – 2500 euro per maand)	92	8
hoog (> 2500 euro per maand)	91	9

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 3.2 laat de resultaten zien van een multivariate analyse. Naarmate werknemers meer uren per week werken, er een sterkere aanwezigheidscultuur heerst op de werkplek, hun vrije tijd meer onder druk staat en er meer sprake is van combinatieproblemen in de afgelopen twee jaar, is de kans groter dat werknemers behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties. Deze bevindingen duiden erop dat enerzijds aspecten van de objectieve (arbeid)situatie, zoals de arbeidsduur, de behoefte beïnvloeden. Anderzijds blijken subjectieve factoren, zoals de aanwezigheidscultuur, de ervaren druk op de vrije tijd en combinatieproblemen, hiermee samen te hangen.³

Tabel 3.2 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties^a (in odds ratio's; n = 990)

	odds ratio
arbeidsduur (per week)	1,5
aanwezigheidscultuur binnen bedrijf/instelling	1,7
vrije tijd onder druk	1,5
combinatieproblemen (twee jaar voorafgaand aan het onderzoek)	1,5
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,12	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, hoogste voltuoidde opleiding, leeftijd, (on)gehuwd/samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, collegialiteitscultuur, ervaren gezondheid, burn-outklachten, combinatie-druk en het ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Uit de bivariate analyses bleek ook de mate van geëmancipeerdheid van de CAO samen te hangen met de behoefte van werknemers aan verlof voor onverwachte situaties. Omdat de mate van geëmancipeerdheid van de CAO maar voor een deel van de respondenten bekend is (zie hoofdstuk 2), kan de analyse van de invloed daarvan noodgedwongen slechts voor deze respondenten plaatsvinden. Daaruit blijkt dat het emancipatiegehalte van de CAO een significante rol speelt: naarmate dit hoger is, is de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties groter (niet in de tabel).

Als de partner niet of in deeltijd werkt, zal dit de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties van de werknemer beïnvloeden. De partner kan dan immers een en ander opvangen. Daarom zijn (on)gehuwd samenwonenden apart onderzocht (niet in de tabel). Het aantal uren dat de partner werkt heeft inderdaad een zelfstandig effect op de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties van de werknemer, maar anders dan in de verwachte richting. Naarmate de partner minder uren werkt per week, heeft de werknemer vaker behoefte aan het verlof. Hoe we deze uitkomst moeten duiden, is niet duidelijk.

3.4 Gebruik van verlof voor onverwachte situaties

In deze paragraaf staat het gebruik van verlof voor onverwachte situaties centraal. Aangevoerd is dat verreweg de meeste werknemers (83%) die worden geconfronteerd met calamiteiten, ook daadwerkelijk verlof hiervoor opnemen. Verschillende vragen met betrekking tot het opnemen van het verlof komen in deze paragraaf aan de orde. Allereerst gaan we na voor welke onverwachte situaties gebruikers verlof hebben opgenomen. Vervolgens wordt duidelijk hoeveel calamiteiten gebruikers in de periode 2001-2002 hebben meegemaakt, hoe vaak ze hiervoor verlof hebben opgenomen, en wat de aard, duur, en betaling is van het verlof. Ten slotte wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren het gebruik van verlof voor onverwachte situaties beïnvloeden. Hiertoe worden werknemers die verlof voor onverwachte situaties hebben opgenomen in 2001 en 2002 vergeleken met werknemers die weliswaar behoefte hadden aan verlof, maar het toch niet hebben opgenomen.

3.4.1 Motieven voor het opnemen van het verlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof is volgens de wet bedoeld voor de eerste opvang van noodsituaties en situaties die geen uitstel dulden. Ook in dit onderzoek is nagegaan voor welke calamiteiten gebruikers verlof hebben opgenomen in de jaren 2001 en 2002.

Tabel 3.3 toont voor welke onverwachte situatie(s) gebruikers verlof hebben opgenomen. Bijna de helft van de gebruikers heeft verlof opgenomen voor het overlijden van naaste familie. Dit komt het meeste voor. Een kwart heeft dit gedaan voor een plotseling ziek kind of onvoorziene omstandigheden met een woning. Iets meer dan een kwart deed dit voor overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden. Het is mogelijk dat, zoals gezegd, bevalling van de partner genoemd is in de categorie 'overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden'. Ook heeft ongeveer een op de vijf verlof opgenomen voor een zieke partner of ander ziek familielid.

Wat opvalt in tabel 3.3 is dat voor het overlijden van naaste familie het vaakste, en voor een plotseling zieke vriend (in)/kennis die op de zorg van de werknemer is aangewezen, het minst vaak verlof wordt opgenomen. Er is bij het overlijden van naaste familie geen onderscheid gemaakt naar eerste-, tweede- of derdegraadsfamilieleden. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet getoetst. Dit is alleen zinvol als het gebruik van verlof wordt vergeleken voor werknemers die rechthebbend zijn op verlof voor een bepaalde onverwachte situatie. Hier is alleen gekeken naar het aandeel vrouwen en mannen dat verlof heeft opgenomen voor een bepaalde situatie, berekend over het totale aantal gebruikers.

Tabel 3.3 Onverwachte situatie(s) waarvoor gebruikers (rechthebbenden die ten minste één keer verlof hebben opgenomen voor een of andere onverwachte situatie) verlof hebben opgenomen in 2001 en 2002 (in procenten, n = 918)^a

	totaal (n = 918)	mannen (n = 465)	vrouwen (n = 453)
overlijden van naaste familie onvoorziene omstandigheden met woning (bv. kapotte riolering, gesprongen waterleiding) of inbraak	46	42	40
plotseling ziek kind	25	26	24
plotseling zieke partner	25	23	30
plotseling ziek familielid dat op mijn zorg is aangewezen	19	28	9
plotseling zieke vriend(in)/kennis die op mijn zorg is aangewezen	18	12	19
overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moeten worden	2	1	3
	27	23	24

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.4.2 Omvang, aard, duur en betaling van het verlof

Aantal calamiteiten dat werknemers meemaken

In 2001 en 2002 had ongeveer 40% van alle werknemers te maken met calamiteiten. Maar hoe vaak komen de verschillende calamiteiten voor en hoe vaak wordt voor de verschillende situaties verlof opgenomen?

Per onverwachte situatie is nagegaan hoe vaak die zich heeft voorgedaan bij de rechthebbenden die de betreffende situatie tenminste één keer hebben meegemaakt in de periode 2001-2002. Ook is onderzocht hoe vaak hiervoor verlof is opgenomen. Deze gegevens zijn te vinden in tabel 3.4 De tabel laat zien dat een plotseling ziek kind bij bijna drie kwart van de werknemers twee keer of vaker is voorgekomen. Ook overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden of een plotseling ziek familielid, hebben zich bij ongeveer de helft twee keer of vaker voorgedaan. Overlijden van naaste familie of een plotseling zieke vriendin of kennis, maken de meesten daarentegen maar één keer mee. Ongeacht de soort situatie zijn er geen verschillen in het aantal mannen en vrouwen dat één of twee keer of vaker de situatie heeft meegemaakt (niet in de tabel opgenomen).

Kijken we naar het aantal keren dat voor de diverse situaties verlof is opgenomen, dan komt het volgende beeld naar voren. Ongeveer de helft heeft twee keer of vaker verlof opgenomen voor een plotseling ziek kind of familielid en voor overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden. Voor deze situaties

wordt het meest twee keer of vaker verlof opgenomen. Mannen en vrouwen verschillen over het algemeen niet van elkaar in het aantal keren dat zij verlof opnemen voor de diverse situaties (niet in de tabel). Alleen voor een ziek kind nemen vrouwen significant vaker verlof op dan mannen (56% van de vrouwen vs. 48% van de mannen neemt twee keer of vaker verlof); mannen nemen hier vaker geen verlof voor op (17% van de mannen vs. 7% van de vrouwen neemt hier geen verlof voor op).

Tabel 3.4 Onverwachte situaties: aantal keren meegemaakt en verlof opgenomen door werknemers die de betreffende situatie ten minste één keer hebben meegemaakt terwijl ze moesten werken, per onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten, n = 918)

	plotseling ziek kind (n = 263)	plotseling zieke partner (n = 220)	plotseling zieke vriendin/ kennis (n = 20)	plotseling ziek familieid (n = 170)	overlijden van naaste familie (n = 434)	onvoorziene omstan- digheden met woning (n = 273)	overige problemen waarvoor maat- regelen moeten worden getroffen (n = 257)	totaal onverwachte situaties (n = 1237)
aantal keren meegemaakt								
1 keer	30	57	.	51	75	56	50	49
≥ 2 keer	70	43	.	49	25	44	50	51
aantal keren verlof voor opgenomen								
0 keer	11	18	.	13	10	14	11	13
1 keer	36	50	.	42	62	51	44	45
≥ 2 keer	53	32	.	45	28	35	45	42

. = te kleine aantallen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Aard, duur en betaling van het verlof

Uit eerder onderzoek blijkt dat werknemers lang niet altijd calamiteiten- of kort verzuimverlof opnemen om onverwachte situaties op te vangen (Spaans 1997). Ook in dit onderzoek is bestudeerd wat voor soort verlof werknemers opnemen, hoelang het verlof duurt en of het wordt betaald. In tabel 3.5 zijn hiervan de resultaten te vinden. De gegevens betreffen de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen in 2001 en 2002. Door middel van s wordt het totale aantal van de laatste drie meegemaakte situaties aangegeven waarvoor verlof is opgenomen of men zich heeft ziek gemeld. De tabel laat zien dat voor alle situaties, met uitzondering van het overlijden van naaste familie, het vaakst vakantieverlof wordt opgenomen. Voor overlijden neemt de helft buitengewoon verlof op. Opmerkelijk is dat slechts een kleine minderheid calamiteitenverlof opneemt voor de diverse situaties. Verder valt op dat ruim een op de vijf werknemers voor onvoorziene omstandigheden met een woning

nog ander verlof opneemt dan de in de vragenlijst genoemde soorten verlof. Ook zien we dat 2-10% geen verlof opneemt voor de onverwachte situaties, maar zich ziek meldt.

Er zijn enkele verschillen in het soort verlof dat mannen en vrouwen opnemen voor de diverse onverwachte situaties (niet in de tabel). Voor een plotseling zieke vriend(in) of kennis is het sekseverschil overigens niet getoetst, omdat het aantal situaties hiervoor te klein is. Voor een ziek kind en voor overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moeten worden, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen significant. Voor een ziek kind nemen mannen veel vaker adv-dagen (14% van de mannen vs. 7% van de vrouwen) of buitengewoon verlof op (10% van de mannen vs. 2% van de vrouwen) dan vrouwen. Vrouwen melden zich vaker ziek of nemen nog een ander soort verlof op dan mannen. Wat dit andere verlof is, is onbekend. Voor overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moeten worden, nemen mannen opnieuw vaker adv-dagen (21% van de mannen vs. 15% van de vrouwen) of buitengewoon verlof op (10% van de mannen vs. 3% van de vrouwen). Vrouwen melden zich weer veel vaker ziek (15% van de vrouwen vs. 1% van de mannen).

Verder toont tabel 3.5 dat de helft of meer (49%-82%) voor de diverse situaties enkele uren tot één dag vrij neemt; voor overlijden van naaste familie en de zorg voor een zieke vriend(in) of kennis, nemen de meesten wat langer verlof op. Verder laat de tabel zien dat het meeste verlof volledig betaald is. Dit is niet zo verwonderlijk, omdat veelal vakantieverlof wordt opgenomen. Toch is voor ongeveer een op de vijf à zes werknemers het verlof voor de zorg voor een plotseling ziek familielid, een plotseling zieke vriend(in) of kennis, een plotseling ziek kind, of overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moeten worden, onbetaald.

Nagegaan is of er verschil bestaat tussen mannen en vrouwen wat betreft de betaling van het laatst opgenomen verlof voor een bepaalde situatie. Het blijkt dat verlof dat mannen opnemen voor de diverse situaties voor bijna alle situaties significant vaker betaald is dan bij vrouwen; voor een ziek familielid is het verlof voor beide seksen even vaak betaald (niet in de tabel). Het verlof voor een ziek kind of een zieke partner is voor mannen significant vaker betaald dan dat voor vrouwen (resp. 91% van de mannen vs. 79% van de vrouwen heeft betaald verlof voor een ziek kind; en 94% van de mannen vs. 72% van de vrouwen voor een zieke partner). Dit geldt eveneens voor het overlijden van een naaste (96% van de mannen vs. 91% van de vrouwen krijgt betaald), onvoorziene omstandigheden met een woning (93% van de mannen vs. 84% van de vrouwen), en overige problemen waarvoor maatregelen moeten worden getroffen (93% van de mannen vs. 77% van de vrouwen). Of vrouwen vaker gedeeltelijk betaald krijgen dan mannen is niet onderzocht, omdat het aantal werknemers dat deels betaald krijgt te klein is.

Tabel 3.5 Aard, duur en betaling van het verlof voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, per onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten)

	plotseling ziek kind (n = 320)	plotseling zieke partner (n = 206)	plotseling zieke vriendin/ kennis die op mijn zorg is aan- gewezen (n = 23)	plotseling ziek familielid dat op mij is aan- gewezen (n = 170)	overlijden van naaste familie (n = 434)	onvoorziene omstandig- heden met mijn woning (bv. kapotte riolering, gesprongen waterleiding of inbraak (n = 271)	overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden (n = 275)	totaal onverwachte situaties (n = 1692) ^a
<i>soort verlof</i>								
calamiteiten- verlof	7	6	13	4	5	5	1	5
kortdurend zorgverlof	6	10	0	10	1	1	1	4
vakantieverlof adv-dagen	51	46	52	39	23	44	45	40
buitengewoon verlof	11	10	0	17	5	22	14	12
ik heb geen verlof opgenomen, maar heb me ziek gemeld	5	10	13	4	50	2	6	17
anders	4	8	0	10	7	2	10	6
weet ik niet	13	8	17	15	7	23	19	13
	3	2	4	2	3	2	4	4
<i>duur verlof/ ziekmelding</i>								
enkele uren	22	14	14	17	6	41	35	21
1 dag	48	36	27	32	37	41	39	39
enkele dagen	21	29	41	26	30	12	11	22
een week	3	8	14	5	15	1	5	7
1-2 weken	2	5	5	7	7	1	3	4
> 2 weken	2	6	0	10	4	2	3	3
weet ik niet	2	1	0	3	1	2	4	3
<i>betaald of onbetaald</i>								
betaald	82	87	77	75	89	89	83	85
onbetaald	16	11	18	21	6	10	17	12
gedeeltelijk betaald	2	2	5	4	5	1	0	3

a Dit zijn de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen in de jaren 2001 en 2002; s = aantal situaties.

b De percentages over het totale aantal onverwachte situaties is berekend door de absolute aantallen van de verschillende situaties op te tellen en te delen door de zeven verschillende onverwachte situaties.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.4.3 Determinanten van gebruik van het verlof

Welke werknemers nemen verlof op voor onverwachte situaties? In de literatuur zijn indicaties gevonden dat sekse en het aantal verlofregelingen dat de werkgever biedt, samenhangen met het opnemen van verlof voor onverwachte situaties.

Evenals bij de behoefte aan verlof is gebeurd, wordt eerst een algemeen beeld geschetst aan de hand van sociaal-demografische kenmerken. Daarna wordt aan de hand van multivariate analyses nader in gegaan op de achtergrondfactoren die het gebruik van verlof voor onverwachte situaties beïnvloeden.

Tabel 3.6 laat zien dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de categorieën. In de multivariate analyse komen sekse en opleidingsniveau echter wel als significant naar voren, zoals we nog zullen zien.

Tabel 3.6 Kenmerken van mensen met behoefte aan verlof voor onverwachte situaties, die dat al dan niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 1000)

	gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik	sign. niveau ^a
sekse			sign.
man	94	6	
vrouw	90	10	
hoogste voltooide opleiding			n.s.
basisonderwijs	96	4	
lbo / mavo	94	6	
mbo / havo / vwo	91	9	
hbo / wo	92	8	
leeftijd			n.s.
20-29 jaar	94	6	
30-39 jaar	91	9	
40-49 jaar	91	9	
50-61 jaar	95	5	
wel of geen partner			n.s.
samenwonend/gehuwd	92	8	
alleenstaand (incl. overig)	93	7	
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar			n.s.
nee	92	8	
ja	92	8	
nettohuishoudensinkomen			n.s.
laag (< 1300 euro per maand)	92	8	
midden (1300 – 2500 euro per maand)	91	9	
hoog (> 2500 euro per maand)	93	7	

a Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$), n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Mannen en lager opgeleiden maken significant vaker gebruik van verlof voor onverwachte situaties dan vrouwen en hoger opgeleiden, zoals blijkt uit tabel 3.7. Het sekseverband is opmerkelijk. Het houdt in dat mannen die behoefte hebben aan verlof voor

onverwachte situaties dit vaker opnemen dan vrouwen met deze behoefte. Daarmee is niet gezegd dat mannen überhaupt vaker verlof opnemen dan vrouwen. Zoals uit figuur 3.1 bleek nemen vrouwen dit vaker op (genomen over alle werknemers). Ook op basis van de literatuur (Merens 2000) bestond juist de verwachting dat vrouwen vaker verlof zouden opnemen dan mannen.

Hoewel over de samenhang van het opleidingsniveau en het gebruik van calamiteitenverlof op basis van de literatuur niets bekend is, is het wel begrijpelijk dat lager opgeleiden hier meer gebruik van maken. Hoogopgeleiden werken vaker in hogere functies waarin zij 'het druk hebben' en 'onmisbaar zijn'. Dit brengt waarschijnlijk met zich mee dat zij minder gemakkelijk het verlof kunnen opnemen. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat hoogopgeleiden gemakkelijker een dagje thuis kunnen werken dan lager opgeleiden, zodat zij geen verlof nodig hebben.

Verder zien we dat ook het aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt en het aantal burn-outklachten significant samenhangen met het gebruik van het verlof. Als de werkgever meer regelingen biedt, maken werknemers ook meer gebruik van verlof dan als er minder faciliteiten worden aangeboden. Als werknemers meer burn-outklachten hebben, maken zij minder gebruik van het verlof. Dit laatste verband is eveneens een opvallende uitkomst. Het ligt niet voor de hand dat mensen met meer burn-outklachten, vanwege deze klachten minder gebruikmaken van verlof voor onverwachte situaties. Het verband zou ook omgekeerd geïnterpreteerd kunnen worden: naarmate werknemers minder gebruikmaken van verlof voor onverwachte situaties, hebben zij meer kans op burn-outklachten. Deze laatste interpretatie is plausibel. Wellicht hebben werknemers met meer burn-out-klachten veel behoefte aan het verlof, maar nemen zij dit niet op vanwege bijvoorbeeld plichtsgetrouwheid of perfectionisme. Hierdoor neemt de kans op burn-outklachten toe. Om het verband echt te kunnen onderzoeken zou echter longitudinaal onderzoek gedaan moeten worden.

Tabel 3.7 Achtergrondfactoren ter verklaring van het gebruik van verlof voor onverwachte situaties onder rechthebbenden met de behoefte aan dergelijk verlof (in odds ratio's; n = 912)^a

	odds ratio
sekses	
mannen (ref. cat.)	1
vrouwen	0,6
opleidingsniveau	0,6
aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt	2,0
burn-outklachten	0,5
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,08	

^a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van leeftijd, hoogste voltooide opleiding, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, de duur van de arbeidsrelatie, aard van het dienstverband, het al niet hebben van flexibele werktijden in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek, vrije tijd onder druk, combinatiedruk, het ervaren van combinatieproblemen (in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek); deze effecten waren echter niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Omdat uit de bivariate analyses bleek dat er een verband bestaat tussen het emancipatiegehalte van de CAO en het gebruik van het verlof voor onverwachte situaties, is in een afzonderlijke multivariate analyse nagegaan wat er gebeurt als het emancipatiegehalte van de CAO wordt meegenomen. Uit de analyse onder degenen van wie de CAO onderzocht kon worden, blijkt dat het emancipatiegehalte van de CAO ook een significant effect heeft op het gebruik van verlof voor onverwachte situaties. Naarmate het emancipatiegehalte van de CAO hoger is, wordt er minder gebruik van gemaakt. Dit is opmerkelijk. Men zou verwachten dat het verband juist omgekeerd ligt, ook omdat eerder gebleken is dat de behoefte aan verlof groter is bij een hoog emancipatiegehalte. Hoe we deze uitkomst moeten verklaren is niet duidelijk.

Omdat het meenemen van de partnervariabelen in de multivariate analyse ertoe zou leiden dat alleenstaanden uit de analyse zouden verdwijnen, is de hiervoor beschreven analyse ook apart verricht voor (on)gehuwd samenwonenden (niet in de tabel). Of de partner al dan niet een betaalde baan heeft, bleek bivariaat significant samen te hangen met het gebruik van verlof voor onverwachte situaties. Daarom is alleen deze partnervariabele meegenomen in de multivariate analyse. Bij de multivariate analyse valt dit effect echter weg.

3.4.4 Knelpunten rond verlof voor onverwachte situaties

Merens (2000: 96) vond dat veel mensen niet bekend lijken te zijn met het recht op calamiteitenverlof. Ook in dit onderzoek is de bekendheid met verlof voor onverwachte situaties onderzocht, evenals andere mogelijke knelpunten die er zijn bij het opnemen van dit verlof.

Om die knelpunten in beeld te krijgen, zijn verschillende vragen gesteld, zowel aan werknemers die geen behoefte hadden aan verlof, aan degenen die wel behoefte hadden maar er geen gebruik van hebben gemaakt, als aan de gebruikers. Allereerst komt in deze paragraaf aan de orde waarom sommige rechthebbenden geen behoefte hadden aan verlof. Ten tweede wordt aandacht besteed aan de vraag waarom werknemers die wel behoefte hadden aan verlof, dit niet hebben opgenomen. Tot slot komt de vraag aan de orde in hoeverre gebruikers de duur van het verlof voldoende vonden en het verlof moeilijk te regelen was.

Rechthebbend, maar geen behoefte

We hebben gezien dat ongeveer een op de tien (9%) werknemers die wel te maken hadden met onverwachte situaties, toch weinig of geen behoefte had aan verlof. De vraag is hoe dit komt; konden zij de calamiteit(en) op andere wijze opvangen dan door verlof op te nemen? Aan deze werknemers is daarom gevraagd naar de reden(en) waarom zij weinig of geen behoefte hebben aan verlof. Uit tabel 3.8 blijkt dat de meesten de calamiteit buiten werktijd konden opvangen, familie, vrienden en kennissen die hebben opgevangen of dat de partner thuis was. Bij meer dan een kwart speelden ook andere dan de genoemde redenen een rol. Er is weinig verschil in de genoemde redenen tussen mannen en vrouwen. Wel een duidelijk significant verschil is dat bij mannen vaker de partner thuis is om een en ander op te vangen dan bij vrouwen.

Tabel 3.8 Redenen waarom rechthebbenden weinig of geen behoefte hebben aan verlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 93)^a

	speelt een rol				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
ik heb het buiten werktijd opgevangen	52	52	51	n.s.	38	36	40
familie en/of vrienden/kennissen hebben een en ander opgevangen	35	36	35	n.s.	21	19	23
mijn partner was thuis om een en ander op te vangen (maar had geen verlof opgenomen)	27	41	14	sign.	14	24	6
mijn partner had verlof opgenomen	7	2	10	n.s.	2	2	2
een (on)betaalde hulp heeft een en ander opgevangen	3	2	4	n.s.	2	2	2
anders	28	23	33	n.s.	22	17	27

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Wel behoefte maar geen gebruik

Merens (2000) vond dat 19% van de moeders en 27% van de vaders die geconfronteerd werden met calamiteiten, geen verlof opnamen. Meestal omdat het niet bestond (15%-20%) of omdat men het niet wilde (3%-6%).

Ook in de voorliggende studie zijn de redenen die werknemers geven voor het niet-gebruik bestudeerd. Tabel 3.9 laat zien waarom werknemers die wel behoefte hadden aan verlof voor onverwachte situaties, dit toch niet hebben opgenomen. Naast de reden dat de partner verlof had opgenomen, spelen verschillende werkgerelateerde redenen hierbij de grootste rol. Opmerkelijk is dat ruim een kwart hiervoor andere dan de in vragenlijst genoemde redenen heeft.

Tabel 3.9 Knelpunten voor niet-gebruikers die behoefte hadden aan verlof voor onverwachte situaties, 2001 en 2002 (in procenten; n = 84)^a

	speelt een rol				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
het werk liet het niet toe	38	22	48	sign.	15	6	21
mijn partner had verlof opgenomen anders moeten collega's het werk overnemen	32	47	23	sign.	25	41	15
de verstoring van de continuïteit van het werk	20	9	27	n.s.	6	3	8
mijn werkgever vond het niet goed	18	19	17	n.s.	5	13	0
het inkomensverlies	8	3	12	n.s.	6	3	8
ik wist niet dat het mogelijk was/kende de regeling niet	8	7	10	n.s.	5	3	6
te weinig vrije dagen	7	6	8	n.s.	4	3	4
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (bijna niemand doet dat)	5	0	8	n.s.	0	0	0
de regeling bestond (nog) niet	5	3	6	n.s.	1	0	2
de negatieve gevolgen voor carrière en promotie	4	3	4	n.s.	1	0	2
de negatieve gevolgen voor omgang met collega's	2	3	2	n.s.	0	0	0
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	2	0	4	n.s.	1	0	2
anders	27	25	29	n.s.	27	25	29

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Knelpunten bij gebruikers

Nagegaan is in hoeverre de gebruikers de duur van het verlof voldoende vonden en in hoeverre het verlof moeilijk te regelen was. In tabel 3.5 zagen we dat het verlof voor de diverse onverwachte situaties over het algemeen niet langer is dan enkele dagen; een gering aantal neemt een week of langer verlof. Tabel 3.10 toont dat een ruime meerderheid de duur van het verlof (ruim) voldoende vindt voor de verschillende onverwachte omstandigheden. Verlof voor de zorg voor een plotseling zieke partner, plotseling zieke vriend(in)/kennis, of plotseling ander ziek familielid vindt men nog het vaakst te kort; dit geldt voor ongeveer een op de zes werknemers. Ook vinden veruit de meesten dat zij het verlof gemakkelijk konden opnemen.

Tabel 3.10 Duur verlof is voldoende en het verlof is gemakkelijk op te nemen, voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, per onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten)

	plotseling ziek kind (s = 320)	plotseling zieke partner (s = 206)	plotseling zieke vriendin/ kennis die op mijn zorg is aan- gewezen (s = 23)	plotseling ziek familie lid dat op mij is aan- gewezen (s = 163)	overlijden van naaste familie (s = 434)	onvoorziene omstandig- heden met mijn woning (s = 271)	overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen getroffen moesten worden (s = 275)	totaal onverwachte situaties (s = 1656) ^a
<i>duur verlof voldoende om de situatie op te lossen</i>								
ja, ruim voldoende	34	29	.	29	41	43	42	38
ja, voldoende	59	55	.	53	49	54	49	53
nee, onvoldoende	7	16	.	18	10	3	9	9
<i>verlof gemakkelijk op te nemen?</i>								
ja, heel gemakkelijk	49	55	.	55	73	64	55	60
ja, tamelijk gemakkelijk	37	33	.	36	21	25	33	30
nee, niet zo gemakkelijk	11	11	.	6	4	9	9	8
nee, helemaal niet gemakkelijk	3	1	.	3	2	2	3	2

. = te kleine aantallen.

a Dit zijn de laatste 3 meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen in de periode 2001-2002; s = het aantal situaties.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Werknemers die het verlof moeilijk te regelen vonden, gaven daar verschillende redenen voor (tabel 3.11); 'omdat het werk het eigenlijk niet toeliet' en 'omdat de continuïteit van het werk verstoord werd', zijn het meest genoemd. Van alle redenen is 'omdat het werk het eigenlijk niet toeliet' voor ruim een derde tevens de belangrijkste.

Tabel 3.11 Knelpunten voor gebruikers rond het opnemen van verlof voor onverwachte situaties, berekend over degenen die het verlof moeilijk te regelen vonden, 2001 en 2002 (in procenten; n = 165)

	speelt een rol				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^a	totaal	mannen	vrouwen
ik heb het buiten werktijd opgevangen	52	52	51	n.s.	38	36	40
omdat het werk het eigenlijk niet toeliet	62	66	59	n.s.	37	44	32
omdat de continuïteit van het werk verstoord werd	34	35	33	n.s.	10	10	10
omdat mijn werkgever het aanvankelijk niet goed vond	18	17	19	n.s.	10	4	13
omdat ik bang was dat mijn werkgever het niet goed zou vinden vanwege de moeite die het kostte om het verlof met mijn werkgever te regelen	19	13	23	n.s.	6	3	8
omdat ik bang was dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	16	16	16	n.s.	5	9	3
omdat het niet past binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	15	10	19	n.s.	4	1	6
vanwege het inkomensverlies	9	15	5	sign.	1	1	1
omdat ik opzag tegen de procedure om het aan te vragen	8	9	7	n.s.	5	6	4
omdat ik aanvankelijk niet wist dat het mogelijk was	2	0	4	n.s.	2	0	4
omdat de verlofregeling niet bestond op mijn werk	7	12	3	sign.	5	9	2
vanwege verlies van carrière/promotieperspectief	7	15	2	sign.	4	6	2
anders	2	3	1	n.s.	1	1	1
	6	0	9	n.s.	10	6	13

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.4.5 De behoefte aan verlof anders opgelost

De vraag is of werknemers die graag verlof hadden willen opnemen, maar dit niet hebben gedaan, wellicht op een andere manier hun behoefte aan vrije tijd hebben gerealiseerd. Tabel 3.12 laat zien dat veruit de meesten gewoon door blijven werken; een enkeling heeft zich ziek gemeld. Ongeveer een op de tien heeft nog op een andere wijze zijn of haar behoefte aan tijd gerealiseerd.

Tabel 3.12 Wijze waarop behoefte aan tijd werd gerealiseerd door werknemers die behoefte hadden aan verlof voor onverwachte situatie(s), maar dit niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (n = 79) (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^a
ja, ik heb me ziek gemeld	5	7	4	n.s.
nee, ik ben gewoon door blijven werken	84	77	88	n.s.
anders	11	16	8	n.s.

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.4.6 Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre verlof voor onverwachte situaties samenhangt met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen. Om deze samenhang in beeld te krijgen is aan werknemers die in de afgelopen twee jaar dergelijk verlof hebben opgenomen, gevraagd in hoeverre het verlof samenging met een ander verlof en/of korter werken, of direct gevolgd is door ander verlof, een ziekmelding en/of korter werken.

Tabel 3.13 toont dat verreweg de meeste verlofgangers één keer verlof hebben opgenomen voor de laatste onverwachte situatie die ze hebben meegemaakt in 2001 en 2002. Ongeveer een op de vijf à zes werknemers heeft hiervoor twee keer of vaker verlof genomen.

Tabel 3.13 Aantal keren dat verlof werd opgenomen voor de laatste onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten; n = 902)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^a
slechts 1 keer verlof	83	85	80	n.s.
twee keer of vaker verlof	17 ^b	15	20	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

b Hiervan heeft 3% ten minste drie keer verlof opgenomen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 3.14 laat zien wat de aard is van het tweede verlof dat is opgenomen voor de laatste onverwachte situatie. We zien opnieuw dat vaak vakantieverlof is opgenomen (36%). Maar ook buitengewoon verlof (19%), kortdurend zorgverlof (12%) en ziekteverlof (13%), wordt vaak opgenomen direct volgend op het eerste verlof. Een gering aantal werknemers ($n = 24$) neemt ten minste drie keer verlof op voor een onverwachte situatie (niet in de tabel). Het gaat ook hier vooral om vakantieverlof en kortdurend zorgverlof. Ook meldt dan ongeveer een op de vijf zich ziek.

Tabel 3.14 Aard van het tweede verlof dat is opgenomen voor de laatste onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten)

	totaal (n = 160)	tweede verlof		sign. niveau ^a
		mannen (n = 72)	vrouwen (n = 88)	
				n.s.
vakantieverlof	36	35	36	
buitengewoon verlof	19	21	17	
ik heb me ziek gemeld	13	11	15	
kortdurend zorgverlof	12	6	17	
adv	11	17	6	
ouderschapsverlof	2	4	0	
langdurend zorgverlof	1	1	1	
anders	7	6	8	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tot slot zien we in tabel 3.15 dat bij iets meer dan de helft van de respondenten het tweede verlof nog drie of meer dagen duurt. Bij ongeveer een op de tien werknemers duurt het tweede verlof langer dan een week.

Tabel 3.15 Duur van het tweede verlof voor de laatste onverwachte situatie, 2001 en 2002 (in procenten; n = 121)^a

	totaal	mannen	vrouwen
1-2 dagen	49	42	56
3-4 dagen	24	26	22
5-7 dagen	16	16	16
langer dan een week	11	16	6

a De n = 121 en niet 160 (tabel 3.14), omdat niet alle respondenten de vraag over de duur hadden beantwoord.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

3.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Vóór 1 december 2001, de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg, bevatte het Burgerlijk Wetboek een artikel over het calamiteiten- en kort verzuimverlof. Dit artikel regelde dat tijdens een korte werkonderbreking vanwege bijzondere omstandigheden de werknemer aanspraak hield op loondoorbetaling. Bij noodsituaties en situaties die geen uitstel dulden, kon een werknemer hierop een beroep doen. Het ging hier bijvoorbeeld om de zorg voor plotseling zieke kinderen of ziekte van anderen die

aangewezen waren op verzorging door de werknemer. Ook een gesprongen waterleiding of het overlijden van naaste familieleden vielen hieronder. De werkgever was echter niet verplicht om het verlof te verlenen.

In de Wet arbeid en zorg is de loondoorbetalingsverplichting omgezet in een recht van de werknemer op een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Bij CAO kan worden afgeweken van de loondoorbetaling, maar niet van het recht op verlof.

In de periode november 2000-november 2002 was 38% van de werknemers recht-hebbende op verlof voor onverwachte situaties – dat wil zeggen dat zij in die periode tijdens hun werk een of meer keren te maken hadden met een onverwachte situatie waarin snel iets geregeld moest worden. 34% van alle werknemers (91% van de recht-hebbenden) heeft ook behoefte aan verlof; 31% van de werknemers heeft ook daad-werkelijk verlof opgenomen (83% van de rechthebbenden) voor een of meer onver-wachte situaties; 4% van de werknemers heeft geen behoefte aan verlof en 3% heeft geen verlof opgenomen, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

De meeste rechthebbenden hebben behoefte aan verlof, ongeveer 10% niet. Nagegaan is wie wel en wie geen behoefte heeft aan het verlof. Het blijkt dat naarmate werknemers meer uren per week werken, er een sterkere aanwezigheidscultuur heerst op het werk, hun vrije tijd meer onder druk staat en er meer sprake is van combinatieproblemen in de afgelopen twee jaar, de kans groter is dat werknemers behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties. Dit geldt eveneens voor werknemers die werkzaam zijn in een bedrijfstak met een CAO waarvan het emancipatiegehalte hoger is dan gemiddeld. Ook het aantal uren dat de partner werkt is van invloed op de behoefte aan verlof: naar-mate de partner minder uren per week werkt, heeft de werknemer vaker behoefte aan verlof. Dit betekent dat wanneer teruggegrepen wordt op het conceptuele model van de determinanten die de behoefte kunnen beïnvloeden, vooral sommige aspecten van de arbeidsmarktpositie van de werknemers (aantal uren werk per week, de bedrijfscultuur en het emancipatiegehalte van de bedrijfstak) en tijdsbeleving (vrije tijd onder druk en problemen met de combinatie van werk en zorg) de behoefte aan het verlof beïn-vloeden. Achtergrondkenmerken van werknemers, opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken, en de ervaren gezondheid zijn hierop niet van invloed. Dit geldt nagenoeg ook voor alle aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner.

Ongeveer een op de tien rechthebbenden heeft geen behoefte aan verlof; meestal kunnen zij een en ander buiten werktijd opvangen, vangen familie, vrienden en ken-nissen de situatie op, of is de partner thuis.

Verreweg de meeste rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties, nemen dit ook op. Het meest wordt verlof opgenomen voor het overlijden van naaste familie (ongeveer de helft), een plotseling ziek kind, onvoorziene omstandig-heden met een woning, en overige problemen waarvoor noodzakelijk maatregelen moeten worden getroffen (elk ongeveer een kwart).

Voor alle situaties, met uitzondering van het overlijden van naaste familie, wordt het meest vakantieverlof opgenomen. Slechts een minderheid neemt calamiteitenverlof op. Ruim de helft neemt enkele uren tot één dag vrij, en het meeste verlof is betaald. Voor een op de vijf tot zes werknemers is het verlof voor een plotseling ziek kind, een plotseling ziek familielid, een plotseling zieke vriend of kennis of overige problemen onbetaald.

Wie van de rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof, nemen wel en wie nemen geen verlof op? Mannen en lager opgeleiden die hieraan behoefte hebben, nemen significant vaker verlof op dan vrouwen en hoger opgeleiden. Als de werkgever meer arbeid-zorgregelingen biedt, maken werknemers ook vaker gebruik van verlof. Als werknemers meer burn-outklachten hebben, maken zij minder gebruik van verlof. Dit laatste is opmerkelijk. Wellicht hebben werknemers met meer burn-outklachten veel behoefte aan het verlof, maar nemen zij dit niet op vanwege plichtsgetrouwheid of perfectionisme. Hierdoor neemt de kans op burn-outklachten toe. Om dit verband echt te kunnen onderzoeken, zou longitudinaal onderzoek gedaan moeten worden. Ook is opmerkelijk dat naarmate het emancipatiegehalte van de CAO hoger is, werknemers minder vaak verlof opnemen. Hoe dat is te verklaren, is niet duidelijk. Deze bevinding is ook tegengesteld aan de invloed van deze factor op de behoefte aan verlof. Naarmate het emancipatiegehalte van de CAO groter is, neemt de behoefte aan verlof juist toe, zagen we.

Duidelijk komt dus naar voren dat, naast sekse en opleidingsniveau, de objectieve arbeidssituatie (het aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt en het emancipatiegehalte van de CAO) het opnemen van verlof beïnvloedt. Het zijn dus, naast enkele achtergrondkenmerken, vooral aspecten van de arbeidsmarktpositie (evenals bij de behoefte) en aspecten van de gezondheid van werknemers (burn-outklachten) uit het conceptuele model die het gebruik beïnvloeden. De clusters factoren uit het model die betrekking hebben op opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken, tijdsbeleving, en de arbeidsmarktpositie van de partner, zijn hierop niet van invloed.

Aangezien de meeste rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties dit ook opnemen, lijkt het alsof er geen knelpunten zijn rond het verlof. Dit is echter wel het geval. We hebben gezien dat bij calamiteiten meestal vakantiedagen of adv-dagen worden opgenomen. Slechts een minderheid neemt calamiteitenverlof op. Hoe dit komt, is in deze studie niet onderzocht, maar het vermoeden bestaat dat veel werknemers niet weten dat de mogelijkheid van calamiteitenverlof bestaat. Het kan ook zijn dat men geen zin heeft dit bij de werkgever te moeten bepleiten.

Ook zijn verschillende knelpunten genoemd, zowel door rechthebbenden die verlof hebben opgenomen als door degenen die dit graag hadden gewild. Deze knelpunten geven meer reliëf aan vorengenoemde verklarende factoren voor het gebruik van het verlof en vullen deze aan. Gebruikers die het verlof moeilijk te regelen vonden, gaven

het vaakst als reden op 'omdat het werk het niet toeliet' en 'omdat de continuïteit van het werk verstoord werd'. Ook werknemers die behoefte hadden aan het verlof maar het niet hebben opgenomen, noemen het vaakst dat het werk het niet toeliet of dat de partner verlof had opgenomen. Daarnaast is bij deze laatste groep voor een op de vijf van belang dat anders collega's het werk moeten overnemen en dat de continuïteit van het werk verstoord wordt.

Naast het aantal regelingen dat een werkgever biedt en het emancipatiegehalte van de CAO, speelt ook de druk van het werk zelf een belangrijke rol bij de vraag of werknemers al dan niet verlof opnemen voor onverwachte situaties.

Concluderend: rechthebbenden met behoefte aan verlof nemen meestal vrij om bij calamiteiten snel iets te kunnen regelen. Zij nemen echter niet het verlof op dat hiervoor bedoeld is. Meer bekendheid van de regeling zal het gebruik van calamiteitenverlof naar verwachting doen toenemen. Dit zal er niet alleen voor zorgen dat gebruikers het juiste verlof opnemen, maar ook dat niet-gebruikers die er behoefte aan hebben, het verlof kunnen opnemen. Onbekendheid met of afwezigheid van de regeling volgens de werknemer, bleek namelijk voor een deel van deze niet-gebruikers een reden voor hun niet-gebruik. Naast het geven van meer bekendheid aan de regeling, dienen werkgevers ook daadwerkelijk de gelegenheid te bieden om verlof te nemen. Een wettelijke regeling of een formele regeling in CAO of op bedrijfsniveau voor het opnemen van calamiteitenverlof is stap één. Het moet echter ook mogelijk zijn voor alle werknemers om het verlof op te nemen. Argumenten dat het werk het niet toelaat, het de continuïteit van het werk verstoort of collega's het werk anders moeten overnemen, zouden eigenlijk geen rol mogen spelen bij de vraag of mensen wel of niet verlof kunnen opnemen bij onverwachte situaties.

Noten

- 1 Deze steekproef van 125 CAO's geldt voor circa 80% van het totale aantal werknemers dat valt onder een CAO.
- 2 De gebruikte steekproef (TOP-onderzoek ofwel: de enquête Taakverdeling onder partners) is niet geheel representatief voor de Nederlandse bevolking; de eenverdieners zijn in TOP sterk vertegenwoordigd en de tweeverdieners ondervertegenwoordigd.

4 Verlof voor kortdurend zieken

4.1 Inleiding

De belangrijkste vernieuwing die de Wet arbeid en zorg brengt, vormt het recht op kortdurend zorgverlof met behoud van een deel van het overeengekomen loon. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de volgende personen (Staatsblad 2001):

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind (een van de ouders).

Het gaat hier om verlof voor andere situaties dan het verlof dat kan worden opgenomen voor onverwachte situaties (zie hoofdstuk 3). Hoewel ook daar gesproken is over verlof voor een ziek kind, zieke partner of zieke anderen, ging het om *plotseling* zieken. In dit hoofdstuk gaat het om zorgverlof voor kortdurend zieken die niet langer dan twee weken ziek zijn en zorg nodig hebben. De situaties kunnen elkaar uiteraard wel overlappen. Als een kind plotseling ziek wordt, kan calamiteitenverlof worden opgenomen; als het kind ziek blijft, kortdurend zorgverlof. Op de overlap van beide situaties wordt verderop nog teruggekomen.

Het wettelijk kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week (Staatsblad 2001). Voltijdwerkers kunnen dus in die periode aanspraak maken op maximaal tien dagen zorgverlof. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof opneemt, onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (Staatsblad 2001).

Van de wettelijke regeling voor het kortdurend zorgverlof mag ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij CAO. Als er geen CAO is of als een CAO daarover niets regelt, mag de werkgever van de regeling afwijken, indien hij daarover schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging (Staatsblad 2001).

Het is mogelijk dat het calamiteitenverlof wordt gevolgd door het kortdurend zorgverlof. Verondersteld wordt dat de werknemer als hij wordt geconfronteerd met een onvoorziene noodsituatie, eerst een beroep zal doen op het calamiteitenverlof om de noodzakelijke eerste (organisatorische) voorzieningen te treffen (bv. het afhalen van een ziek kind uit de crèche) (TK 1999/2000). Het calamiteitenverlof is, afhankelijk van de situatie, meestal van korte duur. Lukt het niet een adequate oplossing te vinden voor de verdere zorg voor het zieke kind, dan zal de werknemer kortdurend zorgverlof op kunnen nemen. Bij samenloop van beide verloven eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in het kortdurend zorgverlof (TK 1999/2000).

Vóór het bestaan van de wettelijke regeling voor kortdurend zorgverlof was het soms al mogelijk om kort zorgverlof op te nemen. In verschillende CAO's zijn hierover bepalingen opgenomen. In 1998 kwam in 18% van de door de Arbeidsinspectie onderzochte CAO's zorgverlof voor, in 1999 was dit 22%. Onder zorgverlof wordt in deze gevallen zowel kortdurend (enkele dagen) als langdurend zorgverlof (enkele maanden) verstaan. In 2000 loopt het percentage CAO's met een afspraak over zorgverlof verder op tot 39% (Schaeps et al. 2002). In iets meer dan de helft van de CAO's waarin expliciet afspraken zijn gemaakt over zorgverlof, gaat het om betaald verlof. In enkele CAO's betreft het een combinatie van betaald en onbetaald verlof of gedeeltelijk betaald verlof. In de overige CAO's gaat het om onbetaald verlof of is over de (door)betaling gedurende het verlof niets vastgelegd. De duur van het zorgverlof (betaald dan wel onbetaald) is meestal niet bepaald en kan uiteenlopen van enkele dagen tot meerdere maanden. Het verlof duurt maximaal drie (betaald verlof) tot zes (onbetaald verlof) maanden.

Overigens is het onderscheid tussen zorgverlof en calamiteitenverlof in CAO's niet altijd even helder. In 32% van de CAO's is sprake van calamiteitenverlof dat duidelijk van zorgverlof is onderscheiden, zoals we gezien hebben in hoofdstuk 3. In 22% zijn er afspraken zonder een duidelijk onderscheid tussen calamiteiten- en zorgverlof (de zogenaamde niet-eenduidige bepalingen). (Schaeps et al. 2002: 9).

Er is weinig bekend over de behoefte aan en het gebruik van kortdurend zorgverlof. Dit is niet verwonderlijk: de wettelijke regeling voor kortdurend zorgverlof is nog zeer jong.

Het wettelijk kortdurend zorgverlof is, zoals we gezien hebben, bedoeld voor de noodzakelijke zorg voor kortdurend zieke kinderen, partners en ouders. In de aanloop naar de wet is ervoor gepleit om het verlof ook mogelijk te maken voor andere

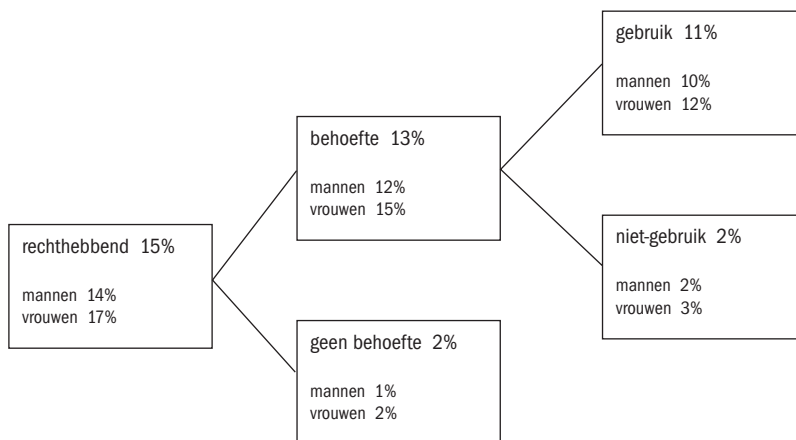
hulpbehoevenden voor wie men moet of wil zorgen (bv. andere familie of vrienden en kennissen). Alleenstaanden en mensen zonder kinderen zouden wellicht vaker vrienden of kennissen ondersteunen en hiervoor verlof willen opnemen, zo was de gedachte. Zij kunnen nu geen beroep doen op het kortdurend zorgverlof, wat door sommigen onrechtvaardig werd gevonden (TK 2000/2001). Deze kwestie, die bekend staat als de 'keuzekaartdiscussie' (mensen zouden volgens critici moeten kunnen kiezen voor wie zij het kortdurend zorgverlof willen opnemen en deze personen op een 'keuzekaart' moeten kunnen aangeven) was aanleiding om in dit onderzoek de behoefte aan en het gebruik van verlof voor kortdurend zieken zo breed mogelijk te onderzoeken. Het onderzoek beperkt zich niet tot het kortdurend zorgverlof volgens de wet, maar bestudeert alle soorten verlof die worden opgenomen voor kortdurend zieken. Daarom heet dit hoofdstuk ook 'Verlof voor kortdurend zieken' en niet 'Kortdurend zorgverlof'. Hetzelfde geldt voor hoofdstuk 5, dat gaat over verlof voor langdurend zieken en stervenden. Ook daar is de behoefte aan en het gebruik van het verlof zo breed mogelijk onderzocht.

4.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Hoeveel werknemers hebben in de periode 2001-2002 behoefte gehad aan verlof voor kortdurend zieken, hoeveel werknemers hebben daadwerkelijk verlof opgenomen en hoeveel werknemers hebben dit niet gedaan, terwijl zij er wel behoefte aan hadden? Figuur 4.1 toont het percentage werknemers dat in de afgelopen twee jaar rechthebbend was op verlof voor kortdurend zieken: 15% van de werknemers heeft in de periode 2001-2002 een of meer keren te maken gehad met een kortdurend zieke die op hun zorg was aangewezen. Vrouwen zijn vaker rechthebbend dan mannen.

Degenen die behoefte hebben zijn, zoals in hoofdstuk 2 aangegeven, te splitsen in rechthebbenden die verlof hebben opgenomen en rechthebbenden die geen verlof hebben opgenomen, maar hier wel behoefte aan hadden. Rechthebbenden die geen verlof hebben opgenomen en tevens lieten weten daar weinig of geen behoefte aan te hebben gehad, worden als degenen zonder behoefte beschouwd. Figuur 4.1 laat zien dat 13% van alle werknemers (89% van de rechthebbenden) behoefte heeft (gehad) aan verlof voor kortdurend zieken. Van alle werknemers heeft 11% (71% van de rechthebbenden) daadwerkelijk verlof voor kortdurend zieken opgenomen; 2% heeft geen behoefte aan verlof (gehad) en 2% heeft geen verlof opgenomen (resp. 11% en 18% van de rechthebbenden) terwijl de behoefte eraan wel aanwezig was. Het is de vraag of het verlof dat werd opgenomen voor kortdurend zieken, het wettelijk kortdurend zorgverlof is geweest. Het kan ook gaan om een ander soort verlof of om opgenomen vakantiedagen. Dat het vooral gaat om vakantieverlof, zal blijken in paragraaf 4.4.1.

Figuur 4.1 Verlof voor kortdurend zieken: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2900)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

4.3 Behoefte aan verlof voor kortdurend zieken

Bijna alle werknemers (89%) die worden geconfronteerd met kortdurend zieken die men moet of wil verzorgen hebben, zoals aangetoond, behoefte aan verlof; een kleine minderheid heeft er geen behoefte aan. De vraag is welke werknemers wel en welke werknemers geen behoefte aan verlof hebben en welke factoren het al dan niet hebben van behoefte aan dergelijk verlof beïnvloeden. Om deze vraag te beantwoorden, wordt in deze paragraaf nagegaan welke achtergrondfactoren uit het conceptuele model van invloed zijn op deze behoefte. Maar eerst volgt nu een algemeen beeld van de degenen die behoefte hebben, op basis van enkele achtergrondkenmerken.

Bestaan er wellicht verschillen tussen de hoger en lager opgeleiden of tussen mensen met en zonder partner? Zoals tabel 4.1 laat zien, geeft geen van de onderzochte kenmerken een duidelijk verschil te zien. Op het eerste gezicht ziet het er dus naar uit dat de sekse, het opleidingsniveau, de leeftijd, de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar en het inkomen niet ter zake doen bij het al dan niet hebben van een behoefte aan verlof voor kortdurend zieken.

Tabel 4.1 Kenmerken van rechthebbenden met en zonder behoefte aan verlof voor kortdurend ziekten, 2001 en 2002 (in procenten; n = 440)

	wel behoefte	geen behoefte
sekses		
man	90	10
vrouw	89	11
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	100	0
lbo / mavo	91	9
mbo / havo / vwo	89	11
hbo / wo	88	12
leeftijd		
20-29 jaar	86	14
30-39 jaar	89	11
40-49 jaar	92	8
50-61 jaar	89	11
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	88	12
alleenstaand (incl. overig)	94	6
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	92	8
ja	88	12
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	93	7
midden (1300 – 2500 euro per maand)	89	11
hoog (> 2500 euro per maand)	88	12

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Tabel 4.2 laat de resultaten zien van een multivariate analyse waarin de invloed van de achtergrondkenmerken samen met de overige achtergrondfactoren op de behoefte is onderzocht. Dan blijkt dat naarmate werknemers meer uren per week werken, zij meer combinatiedruk ervaren en er een sterkere aanwezigheidscultuur heerst op de werkplek, de kans groter is dat werknemers behoefte hebben aan verlof voor kortdurend ziekten. Deze bevindingen duiden erop dat de behoefte aan dit verlof samenhangt met de cultuur op het werk en met tijdsproblemen die werknemers hierdoor ervaren. Verder blijkt dat in de multivariate analyse geen van de achtergrondkenmerken (leeftijd, sekse e.d.) significant zijn. Geconcludeerd kan dus worden dat de behoefte aan verlof voor kortdurend ziekten zich voordoet ongeacht de achtergrondkenmerken van werknemers.

Omdat in de bivariate analyses bleek dat het emancipatiegehalte van de CAO geen significant effect had op de behoefte aan verlof voor kortdurend zieken, is deze variabele verder niet meegenomen in de multivariate analyse.

Tabel 4.2 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan verlof voor kortdurend zieken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 421)^a

	odds ratio
arbeidsduur	1,7
aanwezigheidscultuur binnen bedrijf/instelling	1,7
combinatiedruk	2,0
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,20	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, hoogste voltooide opleiding, leeftijd, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, collegialiteitscultuur, burn-outklachten, het ervaren van combinatieproblemen op het moment van het onderzoek en in de twee jaar daarvoor, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

De behoefte aan verlof voor kortdurend zieken zou beïnvloed kunnen worden door de arbeidsmarktpositie van de partner. Wanneer de partner bijvoorbeeld geen betaalde baan heeft, is de kans dat de werknemer behoefte heeft aan verlof wellicht kleiner, omdat de partner dan de zorg voor bijvoorbeeld een ziek kind op zich kan nemen. Rechthebbenden die getrouwd zijn of samenwonen, zijn daarom apart onderzocht. In de bivariate analyses bleek er een significante samenhang te zijn tussen enerzijds de behoefte aan verlof voor kortdurend zieken en anderzijds de duur van de arbeidsrelatie van de partner bij het huidige bedrijf of instelling, het al dan niet hebben van een leidinggevende functie door de partner, en het al dan niet gebruikmaken door de partner van een of andere verlofregeling op het moment van het onderzoek. Deze factoren zijn meegenomen in de multivariate analyse. Alleen de duur van de arbeidsrelatie van de partner bij het huidige bedrijf of instelling heeft een significant effect: naarmate de partner langer bij het bedrijf of de instelling werkt, neemt de behoefte aan verlof bij de werknemer af.

Omdat in de bivariate analyses bleek dat naarmate de gezondheid van de kind(eren) slechter is, de behoefte aan verlof significant toeneemt – iets wat uiteraard alleen onderzocht is onder rechthebbenden met kinderen – is de multivariate analyse ook apart verricht met medeneming van deze factor. In de multivariate analyse viel het zelfstandige effect van de gezondheid van het (de) kind(eren) echter weg.

4.4 Gebruik van verlof voor kortdurend zieken

In deze paragraaf staat het gebruik van kortdurend zorgverlof centraal. In paragraaf 4.2 bleek dat de meeste werknemers (71%) die worden geconfronteerd met een kortdurend zieke die men moet of wil verzorgen, hiervoor daadwerkelijk verlof opnemen. Verschillende vragen met betrekking tot het opnemen van het verlof komen in deze paragraaf aan de orde. Allereerst is het van belang te weten voor welke kortdurend zieken werknemers verlof opnemen. Ten tweede wordt bezien hoe vaak werknemers verlof voor kortdurend zieken hebben opgenomen in de periode 2001-2002 en wat de aard, duur, omvang en betaling zijn van het verlof. Vervolgens wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren het gebruik van verlof voor kortdurend zieken beïnvloeden. Hiertoe zullen werknemers die dit verlof hebben opgenomen in de periode 2001-2002 worden vergeleken met werknemers die wel behoefte hadden aan dit verlof, maar het toch niet hebben opgenomen.

4.4.1 Motieven voor het opnemen van het verlof

Kortdurend zorgverlof is volgens de wet bedoeld voor de noodzakelijke zorg voor zieke kinderen, partners of ouders. In dit onderzoek is nagegaan voor wie gebruikers verlof opnemen.

Volgens tabel 4.3 heeft de helft van de gebruikers van 'kortdurend zorgverlof'¹ in de jaren 2001 en 2002 verlof opgenomen voor een ziek kind. Vier op de tien deed dit voor een zieke partner, 6%-8% voor een zieke moeder of vader. Verlof voor een ander ziek familielid of een zieke vriend(in) of kennis voor wie men moest of wilde zorgen, kwam weinig voor. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet getoetst. Dit is alleen zinvol als het gebruik van verlof wordt vergeleken voor de werknemers die rechthebbend zijn voor verlof voor een bepaalde kortdurend zieke. Dit is hier niet gebeurd; er is alleen gekeken naar het aandeel vrouwen en mannen dat verlof heeft opgenomen voor een bepaalde kortdurend zieke, berekend over het totale aantal gebruikers.

Tabel 4.3 Kortdurend zieken voor wie gebruikers een of meer keren verlof hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 315)^a

	totaal (n = 315)	mannen (n = 160)	vrouwen (n = 155)
ziek kind	50	36	64
zieke partner	41	63	19
zieke vader	6	7	6
zieke moeder	8	5	12
ander ziek familielid	4	4	3
zieke vriend(in)/kennis	3	3	3
anders	3	4	1

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Het ligt voor de hand dat rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties (zie hoofdstuk 3), deels ook behoefte hebben aan verlof voor kortdurend zieken. Meestal is een plotseling zieke (calamiteit) niet meteen beter. Als verlof is opgenomen om snel een en ander te regelen, bijvoorbeeld het ophalen van een ziek kind van de crèche, zal vervolgens het kind verzorgd moeten worden. Er zal dus naar verwachting overlap bestaan tussen degenen die behoefte hebben aan dan wel gebruikmaken van verlof voor onverwachte situaties en degenen die behoefte hebben aan dan wel gebruikmaken van verlof voor kortdurend zieken. Nagegaan is in hoeverre dit inderdaad het geval is. Van alle rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties, is onderzocht in hoeverre zij eveneens behoefte hadden aan verlof voor kortdurend zieken. Ongeveer een derde (32%) van degenen die behoefte hebben aan verlof voor onverwachte situaties heeft dit ook voor kortdurend zieken. Ook het omgekeerde is onderzocht: gekeken is naar het aandeel van degenen met behoefte aan kortdurend zorgverlof, dat eveneens behoefte heeft aan verlof voor onverwachte situaties; dat blijkt 80% te zijn. Tevens is nagegaan in hoeverre degenen die verlof voor onverwachte situaties hebben opgenomen, ook verlof voor kortdurend zieken hebben opgenomen. Dat is 28%. Omgekeerd is dit 83%. Geconcludeerd kan dus worden dat veruit de meeste werknemers die behoefte hebben aan verlof voor kortdurend zieken en/of dit verlof hebben opgenomen, eveneens behoefte hebben gehad aan verlof voor onverwachte situaties dan wel dit hebben opgenomen in de periode 2001-2002. Omgekeerd heeft van de werknemers met behoefte aan verlof voor onverwachte situaties en/of degenen die dit verlof hebben opgenomen, rond een derde deel eveneens behoefte aan verlof voor kortdurend zieken, dan wel maakt er gebruik van.

4.4.2 Omvang, aard, duur en betaling van het verlof

Aantal kortdurend zieken en aantal keren verlof

We hebben gezien dat ongeveer een op de zeven werknemers in de jaren 2001 en 2002 te maken had met kortdurend zieken die men moest of wilde verzorgen tijdens werktijd. Nog niet bekend is hoe vaak men in deze periode geconfronteerd werd met kortdurend zieken en hoe vaak voor de verschillende zieken verlof is opgenomen.

Er is nagegaan hoe vaak werknemers de diverse situaties hebben meegemaakt en hoe vaak zij hiervoor verlof hebben opgenomen (zie tabel 4.4). Bijna drie kwart (34% + 36%) van de gebruikers heeft twee keer of vaker te maken gehad met een ziek kind. Ruim de helft tot twee derde is maar één keer met de overige zieken geconfronteerd. Hoe vaak is voor de diverse zieken verlof opgenomen? Meer dan de helft (35% + 21%) heeft twee keer of vaker verlof opgenomen voor een ziek kind; rond een derde heeft dit gedaan voor een zieke partner of een ander ziek familielid of vriend(in) of kennis. Voor deze situaties wordt het meest twee keer of vaker verlof opgenomen; voor een zieke vader of moeder gebeurt dit het minste.

In tabel 4.4 valt op dat soms vaker verlof wordt opgenomen dan een situatie zich voordoet. Dit komt waarschijnlijk doordat meer dan één keer verlof wordt opgenomen voor dezelfde kortdurend zieke. Dat dit inderdaad soms het geval is, blijkt uit paragraaf 4.4.5, waar nader ingegaan wordt op de samenhang van verlof voor kortdurend zieken met andere arbeid-zorgregelingen. Daar zal blijken dat voor eenzelfde kortdurend zieke soms meerdere keren (verschillende soorten) verlof wordt opgenomen.

Tabel 4.4 Kortdurend zieken: aantal keren meegemaakt en/of voor hen verlof opgenomen, berekend over de gebruikers, per kortdurend zieke, 2001 en 2002 (in procenten)

	ziek kind (n = 167)	zieke partner (n = 141)	zieke vader (n = 27)	zieke moeder (n = 31)	ander ziek familieid/ vriend(in)/ kennis/ anders (n = 34)	totaal kortdurend zieken (n = 400)
aantal keren meegemaakt						
1 keer	30	65	67	58	56	49
2 keer	34	23	22	29	29	29
≥ 3 keer	36	12	11	13	15	22
aantal keren verlof voor opgenomen/ziek gemeld						
0 keer	8	8	23	19	9	10
1 keer	37	59	54	58	59	49
2 keer	35	15	8	16	20	23
≥ 3 keer	21	18	15	7	12	18

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Aard, duur en betaling van het verlof

Het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof is, zoals eerder gezien, beperkt tot kortdurend zieke kinderen, partners en ouders. In de aanloop naar de wet is aan de orde geweest in hoeverre het ook mogelijk zou moeten zijn om verlof op te nemen voor kortdurend zieke vrienden en kennissen. Met name alleenstaanden zouden hiervoor in aanmerking willen komen, zo was de gedachte, omdat zij wellicht uitgebreidere vriendschapsnetwerken onderhouden dan samenwonenden en gehuwden. De vraag is wat voor soort verlof werknemers nu opnemen voor de diverse kortdurend zieken in hun omgeving? Is dit inderdaad kortdurend zorgverlof of gaat het ook om andersoortig verlof voor kortdurend zieken? En hoelang duurt het verlof en wordt het betaald?

Hoewel het wettelijk kortdurend zorgverlof niet is bedoeld voor de zorg voor vrienden, kennissen en andere familieleden, kan het in de praktijk wel zo zijn dat voor deze situaties kortdurend zorgverlof wordt opgenomen. Dit kan omdat in een CAO bijvoorbeeld, de mogelijkheid voor kort zorgverlof voor deze situaties is opgenomen.

In tabel 4.5 zijn gegevens te vinden over de aard, duur, omvang en betaling van het verlof per kortdurend zieke. Zij betreffen de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen in 2001 en 2002. De s-en in de tabel betreffen de laatste drie situaties waarvoor verlof is opgenomen. Als een respondent meer dan één keer verlof heeft opgenomen voor een bepaalde situatie (bv. tegelijkertijd of achter elkaar), dan is gevraagd naar het eerste verlof dat voor de betreffende situatie is opgenomen. Ook de vragen over de duur, de betaling en of het voltijd- of deeltijdverlof was, hebben betrekking op dit eerste verlof.

De drie linkerkolommen van de tabel (de situaties waarvoor het kortdurend zorgverlof uit de wet van toepassing is) laten zien dat voor alle situaties, het meest vakantieverlof wordt opgenomen. Opmerkelijk is dat men slechts in een gering aantal situaties kortdurend zorgverlof opneemt. Het meeste wordt dit verlof nog opgenomen voor een zieke ouder. Het kortdurend zorgverlof uit de Wet arbeid en zorg wordt dus nog nauwelijks gebruikt: men neemt vooral vakantie- en adv-dagen op. Dit is wellicht niet zo vreemd, omdat deze wet pas op 1 december 2001 in werking is getreden. De onderzoeksperiode strekt zich uit van november 2000-november 2002, dus het eerste jaar van de onderzoeksperiode bestond de wettelijke mogelijkheid om dergelijk verlof op te nemen nog niet. Ook meldt ongeveer 4% van de werknemers zich ziek om de zorg voor een kortdurend ziek kind, zieke partner of ouder op zich te nemen. Calamiteitenverlof komt niet in de tabel voor, omdat deze vorm van verlof niet is onderzocht. Uitgangspunt van het onderzoek was namelijk dat dit verlof vooral bij onverwachte situaties zou worden gebruikt. Dit neemt niet weg dat werknemers wellicht wel calamiteitenverlof hebben opgenomen; zij hebben dit dan waarschijnlijk aangegeven in de categorie 'anders'.

Per kortdurend zieke is getoetst of er verschil bestaat in het soort verlof dat mannen en vrouwen opnemen. Dit blijkt niet het geval voor een ziek kind, een zieke partner en een zieke ouder. Voor andere zieke familieleden en vrienden of kennissen is dit niet onderzocht, omdat het aantal respondenten daarvoor te klein was.

Verder zien we in de drie linkerkolommen dat veruit de meesten (67%-91%) voor een kortdurend ziek kind, een zieke partner of ouder een tot vier dagen verlof nemen. Het verlof is meestal voltijds; alleen voor een ziek kind neemt de helft deeltijdverlof.

Ook is het meeste verlof volledig betaald. Dit is niet zo vreemd, omdat in twee derde van de situaties vakantieverlof wordt opgenomen voor een kortdurend zieke. Toch is voor ongeveer een op de zes werknemers het verlof voor de zorg voor een ziek kind onbetaald. Ook de zorg voor een zieke partner of ouder blijkt bij ongeveer een op de tien onbetaald. Mannen en vrouwen krijgen even vaak betaald voor het verlof dat zij opnemen voor de zorg voor een zieke partner of ouder (niet in de tabel). Verlof voor een ziek kind krijgen mannen daarentegen vaker (gedeeltelijk) betaald dan vrouwen: 93% van de mannen versus 79% van de vrouwen krijgt dit verlof (deels) betaald. Voor een op de vijf vrouwen is het verlof voor de zorg voor een ziek kind dus onbetaald.

Tabel 4.5 Aard, duur, omvang en betaling van het verlof per kortdurend zieke voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten)

	ziek kind (s = 250) ^a	zieke partner (s = 178)	zieke ouder (s = 67)	ander ziek familieid/ vriend(in)/ kennis/ anders (s = 42)	totaal kortdurend zieken (s = 537)
soort verlof					
kortdurend zorgverlof	8	7	21	10	9 ^b
vakantieverlof	60	57	46	45	56
adv-dagen	11	13	11	0	11
onbetaald verlof	4	4	6	7	5
buitengewoon verlof	1	7	3	24	5
ik heb geen verlof opgenomen, maar heb me ziek gemeld	6	4	4	10	5
anders	8	5	9	5	7
weet ik niet	2	2	1	0	2
duur verlof/ziekmelding					
1-2 dagen	81	58	55	44	66
3-4 dagen	10	9	15	12	11
5 dagen	3	16	7	21	9
6-10 dagen	2	6	10	12	5
> 10 dagen	1	9	10	7	6
weet ik niet	2	2	2	5	2
voltijd- of deeltijdverlof?					
voltijd	49	73	57	73	60
deeltijd (voor een deel van de werkweek)	50	24	41	23	38
een periode voltijd en een periode deeltijd	1	3	2	4	2
betaald of onbetaald					
betaald	82	89	86	92	85
onbetaald	16	9	13	8	13
gedeeltelijk betaald	2	2	1	0	2

a Dit zijn de laatste drie situaties waarvoor verlof is opgenomen; s= het aantal situaties.

b De percentages over het totale aantal kortdurend zieken is berekend door de absolute aantallen van de verschillende kortdurend zieken op te tellen en te delen door de 4 categorieën kortdurend zieken.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

In de vierde kolom van tabel 4.5 staan gegevens vermeld over het verlof dat is opgenomen voor andere kortdurend zieken dan kinderen, partners of ouders. Het gaat om hier om de eerdergenoemde 'keuzekaartproblematiek' (zie § 4.1). Ook voor deze categorie zieken neemt men vooral vakantieverlof op. Opmerkelijk is dat ongeveer een op de vier respondenten voor deze zieken buitengewoon verlof opneemt. Mogelijk gebeurt dit omdat in hun CAO buitengewoon verlof ruim omschreven is. Dit soort verlof wordt nauwelijks opgenomen voor een kortdurend ziek kind, een partner of ouder.

4.4.3 Determinanten van gebruik van het verlof

Welke werknemers nemen daadwerkelijk verlof op voor kortdurend zieken? Evenals bij de behoefte aan verlof wordt eerst een algemeen beeld geschetst aan de hand van enkele sociaal-demografische kenmerken. Daarna wordt aan de hand van multivariate analyses nader ingegaan op de achtergrondfactoren die het gebruik van verlof voor kortdurend zieken beïnvloeden. Om inzicht te krijgen in de factoren die het gebruik van het verlof beïnvloeden, zijn allereerst de verschillende clusters achtergrondfactoren uit het conceptuele model biviaat getoetst op hun invloed op het gebruik. De resultaten van deze bivariate analyses worden niet beschreven. Vervolgens is het gewicht van de verschillende significante achtergrondfactoren getoetst via multivariate logistische regressieanalyse. De resultaten van deze laatste analyses worden wel weergegeven.

Tabel 4.6 Kenmerken van mensen met behoefte aan verlof voor kortdurend zieken, die dat al dan niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 393)

	gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik
sekse		
man	83	17
vrouw	78	23
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs ^a	100	0
lbo/mavo	89	11
mbo/havo/vwo	75	25
hbo/wo	77	23
leeftijd		
20-29 jaar	74	26
30-39 jaar	79	21
40-49 jaar	83	17
50-61 jaar	87	13
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	81	19
alleenstaand (incl. overig)	77	23
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	77	23
ja	82	18
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	71	29
midden (1300 – 2500 euro per maand)	79	21
hoog (> 2500 euro per maand)	81	19

a (n = 8).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

We zien in tabel 4.6 dat alleen opleidingsniveau een duidelijk verschil te zien geeft met het opnemen van verlof voor kortdurend zieken: laagopgeleiden nemen vaker verlof op dan hoger opgeleiden, ofschoon de verschillen niet erg groot zijn. Hoewel het vermoeden bestond dat juist lager opgeleiden minder vaak verlof zouden opnemen dan hoger opgeleiden, omdat zij over het algemeen vaker functies vervullen waarin zij minder autonomie kennen en minder regelmogelijkheden hebben, zien we dus het omgekeerde. Wellicht is een verklaring dat hoger opgeleiden vaker een dagje thuis kunnen werken, waardoor zij minder de noodzaak voelen om verlof op te nemen dan lager opgeleiden.

Om goed zicht te krijgen op factoren die van invloed zijn op het gebruik van verlof voor kortdurend zieken, zijn multivariate analyses verricht (zie tabel 4.7). Van de achtergrondkenmerken is alleen het opleidingsniveau significant: lager opgeleiden maken inderdaad significant vaker gebruik van verlof voor kortdurend zieken dan hoger opgeleiden.

Verder zien we dat werknemers die konden beschikken over flexibele werktijden op het moment van het onderzoek, vaker verlof hebben opgenomen dan werknemers die dit niet konden. Ook blijkt dat naarmate werkgevers meer arbeid-zorgregelingen bieden, werknemers vaker verlof hebben opgenomen voor kortdurend zieken.

Naarmate werknemers echter een sterkere werkambitie hebben en zij meer combinatiedruk ervaren, nemen zij minder vaak verlof op. Deze laatste uitkomst wekt bevreemding. Men zou juist verwachten dat werknemers die meer combinatiedruk ervaren, vaker verlof opnemen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat het ervaren van combinatiedruk niet als determinant van het gebruik van verlof dient te worden beschouwd, maar veeleer als gevolg. Dus omdat men geen verlof opneemt, ervaart men meer combinatiedruk. In dit onderzoek kan echter over de causaliteit van dit verband niets worden gezegd; hiervoor dient longitudinaal onderzoek plaats te vinden.

Het voorgaande duidt erop dat zowel objectieve arbeidsomstandigheden als de houding ten opzichte van werk en de subjectieve beleving van de combinatie van werk en zorg, van invloed zijn op het opnemen van verlof voor kortdurend zieken.

Omdat er in de bivariate analyses geen significant effect is gevonden van het emancipatiegehalte van de CAO op het gebruik van verlof voor kortdurend zieken, is deze variabele niet verder onderzocht in de multivariate analyse.

Tabel 4.7 Achtergrondfactoren ter verklaring van het gebruik van verlof voor kortdurend zieken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 370)^a

	odds ratio
opleidingsniveau	0,8
flexibele werktijden (op moment van het onderzoek)	
geen flexibele werktijden	1,0
wel flexibele werktijden	2,1
aantal arbeid-zorgregelingen van werkgever	2,2
werkambitie	0,7
combinatiedruk	0,6
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,23	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, leeftijd, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen t/m 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, de omvang van het bedrijf, de duur van de arbeidsrelatie, gerichtheid op betaald werk, burn-outklachten, en vrije tijd onder druk, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Het ligt voor de hand dat bij de (on)gehuwd samenwonenden de arbeidsmarktpositie van de partner invloed heeft op het al dan niet opnemen van verlof voor kortdurend zieken. Als de partner bijvoorbeeld geen betaalde baan heeft of in deeltijd werkt, kan die wellicht de zorg op zich nemen en hoeft de werknemer geen verlof op te nemen. De eerder beschreven analyse is daarom ook apart verricht voor (on)gehuwd samenwonenden (niet in de tabel). Alleen de bedrijfstak van de partner bleek bivariaat significant voor het gebruik van het verlof. Daarom is uitsluitend dit aspect van de arbeidsmarktpositie van de partner extra meegenomen in de multivariate analyse. Het blijkt dat het significante effect van de bedrijfstak van de partner in de multivariate analyse wegvalt.

4.4.4 Knelpunten rond verlof voor kortdurend zieken

Om de knelpunten en barrières bij verlof voor kortdurend zieken in beeld te krijgen, zijn verschillende vragen gesteld zowel aan rechthebbenden die geen behoefte hadden aan verlof, als aan degenen die dit wel hadden maar dit niet omzetten in gebruik, en aan de gebruikers. Allereerst komt in deze paragraaf aan de orde waarom sommige rechthebbenden weinig of geen behoefte hebben aan verlof. Ten tweede wordt aandacht besteed aan de vraag waarom werknemers die wel behoefte hadden aan verlof, dit niet hebben opgenomen. Tot slot komt aan de orde of gebruikers de duur van het verlof voldoende vonden, of ze het verlof moeilijk te regelen vonden en, zo ja, waarom dit zo was.

Rechthebbend, maar geen behoefte

Wat we nog niet weten is waarom sommige rechthebbenden (mensen die wel geconfronteerd zijn met kortdurend zieken voor wie zij moeten of willen zorgen) weinig of geen behoefte hebben aan verlof. Gebleken is dat ongeveer een op de tien (11%) rechthebbenden toch weinig of geen behoefte hadden aan verlof. Konden zij de zorg voor deze zieke op een andere wijze organiseren dan door verlof op te nemen of zich ziek te melden? Aan deze werknemers is gevraagd naar de reden(en) waarom zij weinig of geen behoefte hebben aan verlof. Uit tabel 4.8 blijkt dat van hen de helft de zorg voor de zieke toch buiten werktijd kon opvangen. Bij ongeveer een derde hebben de partner of familie, vrienden en kennissen het opgevangen. Bij ongeveer een kwart speelden ook andere dan de genoemde redenen een rol. Er is over het algemeen weinig verschil tussen mannen en vrouwen. Bij vrouwen hebben alleen significant vaker familie, vrienden en kennissen de zorg voor de zieke opgevangen dan bij mannen. Bij mannen heeft significant vaker de partner verlof genomen. Ook ander onderzoek toont aan dat informele netwerken (familie) vaak een grote rol spelen bij het kunnen combineren van arbeid en zorg (Knijn 2003: 19).

Tabel 4.8 Redenen waarom rechthebbenden weinig of geen behoefte hebben aan verlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 44)

	speelt een rol ^a				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
ik heb het buiten werktijd opgevangen	49	35	60	n.s.	30	21	36
mijn partner was thuis om een en ander op te vangen (maar had geen verlof opgenomen)	32	40	25	n.s.	27	37	20
familie en/of vrienden/kennissen hebben een en ander opgevangen	29	5	48	sign.	18	0	32
mijn partner had verlof opgenomen	7	16	0	sign.	5	11	0
een (on)betaalde hulp heeft een en ander opgevangen	5	0	8	n.s.	2	0	4
anders	23	37	13	n.s.	18	32	8

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Wel behoefte maar geen gebruik

Waarom hebben werknemers die behoefte hadden aan verlof, dit toch niet opgenomen? Tabel 4.9 laat zien dat als reden het vaakst werd opgegeven dat het werk het niet toeliet, dat men te weinig vrije dagen had en dat de partner verlof had opgenomen. Ook speelt voor ongeveer een op de vijf werknemers mee dat anders collega's het werk moeten overnemen. Opmerkelijk is weer dat een derde andere redenen dan de

in vragenlijst genoemde heeft, en dat voor ruim een kwart deze andere redenen ook de belangrijkste waren om af te zien van verlof voor kortdurend zieken. Er zijn weinig verschillen tussen mannen en vrouwen. Alleen de reden dat de partner verlof had opgenomen komt significant vaker voor bij mannen dan vrouwen: bij een op de vier mannen heeft dit een rol gespeeld bij het niet-opnemen van verlof, bij vrouwen is dit maar bij een op de tien het geval.

Tabel 4.9 Knelpunten voor niet-gebruikers die wel behoefte hadden aan verlof voor kortdurend zieken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 81)

	speelt een rol ^a				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
het werk liet het niet toe	40	38	40	n.s.	12	12	13
te weinig vrije dagen	26	30	23	n.s.	10	12	8
mijn partner had verlof opgenomen	24	41	11	sign.	15	30	4
anders moeten collega's het werk overnemen	19	15	22	n.s.	7	6	8
de verstoring van de continuïteit van het werk	15	9	19	n.s.	4	0	6
het inkomensverlies	13	9	15	n.s.	6	6	6
mijn werkgever vond het niet goed	10	6	13	n.s.	5	3	6
ik wist niet dat het mogelijk was/kende de regeling niet	9	6	11	.	7	6	8
de regeling bestond (nog) niet	6	9	4	.	3	0	4
de negatieve gevolgen voor omgang met collega's	6	3	9	.	1	0	2
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (bijna niemand doet dat)	5	0	9	.	1	0	2
de negatieve gevolgen voor carrière en promotie	1	0	2	.	0	0	0
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	1	0	2	.	0	0	0
anders	33	27	36	.	28	24	31

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant. Onderin de tabel zijn de n-en te klein om verschil te kunnen toetsen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Knelpunten bij gebruikers

Vinden de gebruikers de duur van het verlof voldoende en vinden zij het verlof moeilijk te regelen?

We zagen eerder dat het verlof voor de diverse kortdurend zieken over het algemeen niet langer is dan een tot vier dagen; 20% neemt vijf dagen of langer verlof, en 1% tot 10% neemt meer dan tien dagen verlof op. Tabel 4.10 toont dat een ruime meerderheid de duur van het verlof (ruim) voldoende vindt voor de verschillende kortdurend

zieken. Verlof voor de zorg voor een zieke ouder of een ander ziek familielid, vriend(in) of kennis, vindt men nog het vaakst te kort; dit geldt voor ongeveer een op de vier werknemers die hiervoor verlof opnamen. Wellicht hangt dit samen met het feit dat werknemers voor deze overige zieken vaker moeten reizen; de reistijd telt dan op bij de tijd voor zorg.

Ook vinden veruit de meesten dat zij het verlof gemakkelijk konden opnemen. Het minst gemakkelijk kregen werknemers verlof voor een ander ziek familielid of zieke vriend(in)/kennis. In ongeveer een op de vijf situaties was dit niet zo of helemaal niet gemakkelijk. Ook was het in bijna een op de vijf situaties niet zo of helemaal niet gemakkelijk om verlof op te nemen voor een ziek kind of een zieke partner. Dit is opmerkelijk, omdat sinds de Wet arbeid en zorg, zoals gezegd, voor zieke kinderen en partners een wettelijk recht op kortdurend zorgverlof bestaat. Het is wel van belang te bedenken dat de Wet arbeid en zorg eind 2001 van kracht werd, dat wil zeggen in het midden van de periode die dit onderzoek beslaat (november 2000-november 2002). In dit onderzoek is ervoor gekozen om over een periode van twee jaar gegevens te verzamelen, omdat een periode van één jaar te kort werd geacht om voldoende situaties aan te treffen waarin sprake is van gebruik van verlof. Dat midden in deze periode de wet van kracht werd is niet bezwaarlijk voor het onderzoek, omdat ook vóór eind 2001 in sommige CAO's bepalingen van het recht op zorgverlof waren opgenomen.

Tabel 4.10 Duur verlof voldoende en verlof gemakkelijk op te nemen, voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, per kortdurend zieke, 2001 en 2002 (in procenten)^a

	ziek kind (s = 252) ^a	zieke partner (s = 169)	zieke ouder (s = 64)	ander ziek famielid/ vriend(in)/ kennis/ anders (s = 43)	totaal kortdurend zieken (s = 528)
duur verlof voldoende om de situatie op te lossen					
ja, ruim voldoende	39	34	45	38	38
ja, voldoende	52	51	32	40	48
nee, onvoldoende	9	15	23	22	14
verlof gemakkelijk op te nemen?					
ja, heel gemakkelijk	43	51	53	44	46
ja, tamelijk gemakkelijk	40	32	35	38	36
nee, niet zo gemakkelijk	15	12	9	15	14
nee, helemaal niet gemakkelijk	2	5	3	3	4

a s = aantal situaties.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

Ook is onderzocht waarom werknemers het moeilijk vonden om het verlof te regelen. Het meest worden als redenen genoemd ‘omdat het werk het eigenlijk niet toeliet’ en ‘omdat de continuïteit van het werk verstoord werd’, zoals tabel 4.11 laat zien. Omdat het werk het niet toeliet is ook voor bijna de helft de belangrijkste reden waarom het verlof voor een kortdurend zieke moeilijk te regelen was. Er zijn weinig verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen noemen alleen significant vaker als reden dat het werk het niet toeliet; vrouwen waren vaker bang dat de werkgever het niet goed zou vinden.

Tabel 4.11 Knelpunten bij gebruikers rond het opnemen van verlof voor kortdurend zieken, berekend over degenen die het verlof moeilijk te regelen vonden, 2001 en 2002 (in procenten; n = 73)

	speelt een rol ^a				is belangrijkste reden		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
het werk liet het eigenlijk niet toe de continuïteit van het werk werd verstoord	71	84	61	sign.	43	58	32
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	37	41	34	n.s.	8	9	7
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	22	19	24	n.s.	11	3	17
het kostte moeite om het verlof met mijn werkgever te regelen	18	9	24	n.s.	4	3	5
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	16	19	15	n.s.	7	12	2
het past niet binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	15	3	25	sign.	7	3	10
het inkomensverlies	8	9	7	.	1	0	2
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	8	9	7	.	5	9	2
verlies van carrière/promotieperspectief	4	0	7	.	3	0	5
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	4	6	3	.	1	0	2
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	3	3	3	.	1	0	2
anders	3	3	3	.	3	3	2
	0	0	0	.	5	0	10

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant. Onderin de tabel zijn de n-en te klein om het verschil te kunnen toetsen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

4.4.5 De behoefte aan verlof anders opgelost

Interessant is verder wat werknemers hebben gedaan die graag verlof hadden willen opnemen, maar dit niet hebben gedaan. Hebben zij hun behoefte op een andere manier gerealiseerd? Tabel 4.12 laat zien dat veruit de meesten gewoon door blijven werken; 5% meldt zich ziek. Deze 5% komt dus boven op de 5% die zegt zich te hebben ziekgemeld om te kunnen zorgen voor een kortdurend zieke (zie tabel 4.5). Dit betekent

echter niet dat beide percentages kunnen worden opgeteld; zij hebben namelijk betrekking op een andere groep werknemers. De eerstgenoemde 5% heeft in eerste instantie niet gezegd dat ze zich ziek hebben gemeld vanwege zorg, maar pas in tweede instantie, namelijk op de vraag of zij op een andere manier aan hun behoefte tegemoet zijn gekomen. Iets minder dan een op de tien heeft op nog een andere wijze zijn of haar behoefte aan tijd gerealiseerd. Hoe is niet bekend.

Tabel 4.12 Behoefte aan tijd om een en ander te regelen, wijze waarop dit gerealiseerd is door werknemers die behoefte hadden aan verlof voor kortdurend zieken, maar dit niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 120)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^a
nee, ik ben gewoon door blijven werken	87	83	90	n.s.
ja, ik heb me ziek gemeld	5	4	6	n.s.
ja, ik heb ontslag genomen	0	0	0	n.s.
anders	8	13	4	n.s.

a Sign = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

4.4.6 Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre verlof voor kortdurend zieken samenhangt met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen. Om dit in beeld te krijgen is aan werknemers die in de periode 2001-2002 dergelijk verlof hebben opgenomen, gevraagd in hoeverre het verlof samenging met een ander verlof en/of korter werken, of direct gevolgd is (eventueel meer dan één keer) door ander verlof, een ziekmelding en/of korter werken. Dit is onderzocht voor de laatste situatie waarin de werknemer iemand moest of wilde verzorgen die niet langer dan twee weken ziek was.

Bij bijna een op de tien verlofgangers (9%) ging het laatste verlof dat werd opgenomen voor een kortdurend zieke samen met nog een ander soort verlof, een ziekmelding of korter werken; bij 6% is het verlof direct gevolgd door een andere vorm van verlof, een ziekmelding en/of korter gaan werken (niet in de tabel). Dit betekent dat het verlof dat wordt opgenomen voor kortdurend zieken in verreweg de meeste gevallen een op zichzelf staand gegeven is.

In tabel 4.13 is te zien wat samenging met of volgde op het verlof voor de laatst meegemaakte kortdurend zieke. Wanneer het verlof voor een kortdurend zieke samenviel met een ander soort verlof, betrof het bij ruim een derde van de betreffende werknemers vakantieverlof. Indien het verlof voor een kortdurend zieke direct gevolgd werd door een andere regeling, was dit ook veelal vakantieverlof of adv-dagen. Vier werknemers hebben nog een derde keer vakantieverlof of buitengewoon verlof opgenomen voor de zorg voor de zieke, zoals de tabel laat zien.

Tabel 4.13 Samenhang van het verlof voor de laatst meegemaakte kortdurend zieke met overige arbeid-zorgregelingen (in absolute aantallen en (tussen haken) in procenten)^a

	samengegaan met: (n = 28)	direct gevolgd door (n = 14)	nogmaals gevolgd door (n = 4) ^b
vakantieverlof	11 (39)	5 (38)	.
ik heb me ziek gemeld	8 (29)	0 (0)	0
adv	6 (21)	4 (31)	0
buitengewoon verlof	3 (11)	1 (7)	.
kortdurend zorgverlof	1 (4)	0 (0)	0
onbetaald verlof	1 (4)	0 (0)	0
korter gaan werken	0 (0)	0 (0)	0
loopbaanonderbreking	0 (0)	0 (0)	0
anders	17 (61)	4 (29)	0

a Er zijn meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b N-en zijn te klein om percentages te vermelden. Het gaat bij vakantieverlof om drie respondenten; bij buitengewoon verlof om één respondent.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg)

4.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Het kortdurend zorgverlof is de belangrijkste vernieuwing van de Wet arbeid en zorg. Sinds de inwerkingtreding van de wet kunnen werknemers kortdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke verzorging van een ziek kind, een zieke partner of ouder, met doorbetaling van 70% van hun loon. Voor een voltijds werkende bestaat de aanspraak op maximaal tien dagen zorgverlof per twaalf maanden. Vóór 1 december 2001, de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg, was het soms al mogelijk om kort zorgverlof op te nemen; in 39% van de CAO's bestond hierover een afspraak. Onder zorgverlof wordt in CAO's zowel kortdurend (enkele dagen) als langdurend zorgverlof verstaan.

In de periode november 2000-november 2002 ('de jaren 2001 en 2002') was 15% van alle werknemers rechthebbende voor het verlof voor kortdurend zieken. Van alle werknemers had 13% (89% van de rechthebbenden) behoefte aan verlof; 11% van alle werknemers (71% van de rechthebbenden) heeft gebruikgemaakt van verlof voor kortdurend zieken, 2% van alle werknemers had geen behoefte aan verlof en 2% heeft geen verlof opgenomen (resp. 11% en 18% van de rechthebbenden) terwijl die behoefte wel bestond.

Wie van de rechthebbenden heeft behoefte aan verlof voor kortdurend zieken en wie niet? Persoonskenmerken zoals sekse, het opleidingsniveau, het wel of niet hebben van thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, het wel of niet hebben van een partner

en het inkomensniveau doen niet ter zake. Wel hebben werknemers die meer uren per week werken, die werkzaam zijn in een bedrijf of instelling waar een aanwezigheids-cultuur heerst op de werkplek, en degenen die meer combinatiedruk ervaren, vaker deze behoefte. Naarmate de partner langer werkzaam is bij een bedrijf of instelling, neemt de behoefte aan verlof bij de werknemer af. Als gekeken wordt naar de clusters van factoren uit het conceptuele model (figuur 2.1) die de behoefte beïnvloeden, dan gaat het om enkele aspecten van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, een enkel aspect van de arbeidsmarktpositie van de partner, en een aspect uit het cluster 'gezondheid en tijdsbeleving'. Het cluster 'factoren met betrekking tot opvattingen van de werknemer over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken' heeft geen invloed op de behoefte.

Ongeveer een op de tien rechthebbenden heeft weinig of geen behoefte aan verlof. Meestal konden zij het buiten werktijd opvangen of regelden partner, familie, vrienden of kennissen de verzorging.

De meeste rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof nemen dit ook op. Voor wie neemt men verlof op? Het meest wordt verlof opgenomen voor een ziek kind (de helft van de gebruikers doet dit één keer of vaker). Vier op de tien doet dit voor een zieke partner. Voor een zieke moeder of vader geldt dit voor 6-8%. Verlof voor een ander ziek familielid of een zieke vriend(in) of kennis voor wie men moet of wil zorgen, komt weinig voor.

Hoe vaak neemt men verlof en wat voor soort verlof neemt men op? Meer dan de helft neemt twee keer of vaker verlof op voor een ziek kind in de jaren 2001 en 2002; voor overige zieken is minder vaak verlof opgenomen. Het meest wordt vakantieverlof opgenomen; slechts een kleine minderheid neemt kortdurend zorgverlof op. Het kortdurend zorgverlof uit de Wet arbeid en zorg wordt dus nog nauwelijks gebruikt. Omdat deze wet pas in december 2001 in werking is getreden, is dit niet vreemd; het onderzoek strekt zich uit over een periode die al een jaar eerder begint. Veruit de meeste werknemers nemen een tot vier dagen verlof op, meest voltijds. Hoewel het verlof meestal betaald is, blijkt toch het verlof voor een op de zes gebruikers voor een ziek kind, en voor een op de tien voor een zieke partner of ouder, onbetaald.

Welke rechthebbenden nemen verlof voor kortdurend zieken en welke doen dit niet? Vooral lager opgeleiden, werknemers met flexibele werktijden, werknemers wier werkgever meer arbeid-zorgregelingen biedt, werknemers die minder werkambitie hebben en minder combinatiedruk ervaren, nemen verlof op voor kortdurend zieken. Dit betekent dus aan de andere kant dat hoger opgeleiden, degenen die geen flexibele werktijden hebben, degenen die een werkgever hebben die weinig arbeid-zorgregelingen biedt, degenen met een sterkere werkambitie, en degenen die meer combinatiedruk ervaren, minder vaak verlof opnemen, terwijl ze er wel behoefte aan hebben. Dit duidt erop dat, gezien het conceptuele model, de factoren die de discrepantie tussen de behoefte aan en het gebruik van het verlof verklaren, enerzijds bestaan uit

achtergrondkenmerken van de werknemer, kenmerken van zijn of haar arbeidsmarktpositie, en aspecten van het cluster ‘opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken’, en anderzijds uit een aspect van het cluster ‘factoren met betrekking tot de gezondheid en tijdsbeleving’. Alleen het cluster factoren dat te maken heeft met de arbeidsmarktpositie van de partner is niet van invloed op het gebruik.

Naast vorengenoemde determinanten van het gebruik van het verlof, is inzicht in mogelijke knelpunten in het gebruik ook te verkrijgen uit antwoorden van respondenten op de vraag waarom zij het moeilijk vonden om het verlof te regelen of waarom zij het niet hebben opgenomen. Ongeveer een op de zeven gebruikers vond het niet gemakkelijk om het verlof te regelen. Als knelpunten komen naar voren: ‘omdat het werk het eigenlijk niet toeliet’, ‘omdat de continuïteit van het werk verstoord werd’, en ‘omdat mijn werkgever het aanvankelijk niet goed vond’. Ook voor degenen die wel behoefte hadden aan verlof maar het niet hebben genomen, speelt dat het werk het niet toeliet het vaakst een rol. De respondenten geven dus aan dat de eisen die aan hen gesteld worden op de werkplek het soms moeilijk of onmogelijk maken om verlof te nemen. Niet alleen de knelpunten op het werk vormen een belemmering, ook is de mogelijkheid van zorgverlof voor kortdurend zieken niet bij alle werknemers bekend.

Het onderzoek toont, zoals gezegd, dat naarmate werkgevers meer arbeid-zorgregelingen aanbieden, rechthebbenden vaker verlof opnemen voor kortdurend zieken. Dit duidt erop dat als het wettelijk zorgverlof langer bestaat en meer bekendheid krijgt, het waarschijnlijk is dat er ook meer verlof wordt opgenomen voor kortdurend zieken – en dan in de vorm van het wettelijk kortdurend zorgverlof. Nu zien we toch dat twee derde van de rechthebbenden vakantie- of adv-dagen opnemen om te zorgen voor zieke naasten.

Het is echter wel van belang dat het ook praktisch mogelijk is om een beroep te doen op deze wettelijke regeling. Het onderzoek laat zien dat het voor sommige werknemers moeilijk of onmogelijk is om het verlof op te nemen, omdat het werk het niet toelaat. Werkgevers zouden zich hier rekenschap van moeten geven en zich moeten bezinnen op mogelijkheden om het werk zo in te richten dat werknemers in principe verlof kunnen opnemen voor de zorg voor een zieke naaste als zij dit willen.

Tot slot een kort woord over de kwestie van de ‘keuzekaartdiscussie’. Mensen zouden volgens critici moeten kunnen kiezen voor wie zij het kortdurend zorgverlof eventueel willen opnemen, en deze personen op een ‘keuzekaart’ moeten kunnen aangeven (TK 2000/2001). Deze discussie was de reden dat dit onderzoek zich niet beperkt heeft tot het kortdurend zorgverlof volgens de wet, maar zo breed mogelijk alle soorten verlof die worden opgenomen voor kortdurend zieken heeft bestudeerd. Het onderzoek laat zien dat 3%-4% van de gebruikers in 2001 en 2002 voor andere kortdurend zieken dan een kind, partner of ouder verlof heeft opgenomen: 4% deed dit voor een ander ziek familielid, 3% voor een zieke vriend(in) of kennis, en 3% voor nog andere zieken die

men moest of wilde verzorgen (zie tabel 4.3). Omdat een deel van de rechthebbenden geen verlof opneemt, is hun ook niet gevraagd welke kortdurend zieken zij moesten of wilden verzorgen. Dit betekent dat naast de vorengenoemde 3%-4% van de gebruikers, er ook rechthebbenden zijn die geen verlof hebben opgenomen, maar die wel behoefte hadden aan verlof en wellicht wel te maken hadden met overige kortdurend zieken die zij moesten of wilden verzorgen. Hoeveel dit er zijn, is niet onderzocht. Die 3%-4%-gebruikers is derhalve een mogelijke onderschatting van het totale aantal rechthebbenden dat overige kortdurend zieken in 2001 en 2002 moest of wilde verzorgen en dat behoefte had aan verlof.

Noot

- 1 Hoewel hier wordt gesproken van 'kortdurend zorgverlof', wordt feitelijk bedoeld 'verlof voor kortdurend zieken'. De term 'kortdurend zorgverlof' is de term uit de Wet arbeid en zorg en suggereert dat uitsluitend de doelgroepen van die wet worden onderzocht. Echter, het onderzoek naar het soort verlof dat wordt opgenomen voor kortdurend zieken is zo breed mogelijk en beperkt zich uitdrukkelijk niet tot die doelgroepen. 'Kortdurend zorgverlof' wordt hier gebruikt, omdat het korter en bondiger is.

5 Verlof voor langdurend zieken en stervenden

5.1 Inleiding

Werknemers worden soms geconfronteerd met mensen in hun omgeving die langdurend (ernstig) ziek zijn en zorg nodig hebben. In Nederland bestaat op dit moment geen wettelijk recht op verlof om gedurende een langere tijd voor zieke naasten te zorgen. Sinds 1998 bestaat er weliswaar een regeling op grond waarvan werknemers die hun loopbaan onderbreken een financiële tegemoetkoming kunnen krijgen (financieringsregeling loopbaanonderbreking) (zie ook hoofdstuk 7), maar deze geeft de werknemers geen recht op loopbaanonderbreking. De financiële tegemoetkoming kan voor minimaal twee en maximaal zes maanden worden aangevraagd, en kan alleen worden toegekend voor zorg of studie. De financieringsregeling loopbaanonderbreking is sinds eind 2001 opgenomen in de Wet arbeid en zorg.

Ook in CAO's kunnen afspraken voorkomen over regelingen voor langdurig zorgverlof. In de praktijk gebeurt dit echter op zeer beperkte schaal. In 1998 was slechts in acht CAO's, oftewel 7,3% van de onderzochte CAO's, een vorm van langdurig zorgverlof opgenomen (Peters et al. 2000). Het meest recente onderzoek van de Arbeidsinspectie laat zien dat in 39% van de onderzochte CAO's sprake is van zorgverlof (zowel kort- als langdurend zorgverlof), en dat in 22% afspraken zijn gemaakt over zorgverlof in het algemeen, zonder dat calamiteiten- en kortverzuimverlof daarvan worden onderscheiden (Schaeps et al. 2002: 9). Meestal gaat het om (gedeeltelijk) betaald verlof; bij een kwart van de CAO's waarin afspraken zijn gemaakt over zorgverlof, is het verlof onbetaald of is over de (door)betaling gedurende het verlof niets vastgelegd. De duur van het zorgverlof is vaak niet bepaald en varieert van enkele dagen tot meerdere maanden. Het verlof duurt maximaal drie (betaald verlof) tot zes (onbetaald verlof) maanden.

Op bedrijfsniveau zijn er soms eveneens regelingen getroffen die werknemers in staat stellen een tijd vrij te nemen om langdurend zieken te verzorgen. Uit recent onderzoek van Remery et al. (2002) blijkt dat in ongeveer een kwart van de 871 onderzochte organisaties in de commerciële dienstverlening, zorg en welzijn een regeling voor langdurig zorgverlof is getroffen. In 12% van deze organisaties wordt een dergelijke regeling overwogen. Dit betekent evenwel dat ruim twee derde van de organisaties geen regeling heeft.

Hoewel er dus ten tijde van dit onderzoek nog geen wettelijke regeling bestond voor een recht op langdurend zorgverlof, was er wel een wetsvoorstel in de maak. Dit voorstel is op 5 juli 2002 aan de Tweede Kamer aangeboden en behelst een wettelijk recht op langdurend betaald verlof van maximaal zes weken voor:

- een stervend kind of een kind met een levensbedreigende ziekte;
- een stervende partner;
- een stervende ouder.

Op 29 september 2003 is op dit wetsvoorstel een nota van wijziging bij de Tweede Kamer ingediend. Met deze nota van wijziging wordt de financieringsparagraaf van het langdurend zorgverlof geschrapt en wordt het voorgestelde recht op langdurend zorgverlof gehandhaafd. Dit betekent dat het recht op een verhoogde uitkering op basis van de financieringsregeling loopbaanonderbreking komt te vervallen. Daarnaast wordt voorgesteld om de doelgroep hulpbehoevenden waarvoor verlof kan worden opgenomen enigszins te verbreden: ook voor partners en ouders met een levensbedreigende ziekte zou het recht op verlof mogelijk moeten zijn.

Er is inmiddels het een en ander bekend over de behoefte aan verlof voor langdurend zieken (Timmermans et al. 2001). Uit onderzoek onder mensen die de zorg voor (langdurend) zieken combineren met werk, blijkt dat ruim 30% de combinatie van werken en helpen tegenviel en 10% vond de combinatie te zwaar. Werkenden met een hulpbehoevende in hun sociale netwerk hebben grote belangstelling voor betaald langdurig verlof, zo bleek uit deze studie. Ook recent SCP-onderzoek naar mantelzorg geeft een indicatie van de behoefte aan verlof voor langdurend zieken (Timmermans et al. 2003). Deze studie leert dat naar schatting 750.000 mantelzorgers langer dan drie maanden en meer dan acht uur per week hielpen (Timmermans et al. 2003: 208). Mantelzorg is in dit onderzoek breed opgevat, namelijk als 'hulp aan familieleden of goede bekenden die vanwege gezondheidsproblemen hulp nodig hebben' en niet beperkt tot 'hulp aan ernstig langdurig zieken of gehandicapten', zoals in eerder onderzoek soms gebeurde (De Boer et al. 1994).

De belangstelling voor betaald langdurig zorgverlof van werkenden met een hulpbehoevende in hun sociale netwerk, wordt vooral bepaald door de ervaren zorgbelasting en het aantal uren dat men hulp biedt (Timmermans et al. 2001: 190). Ook over het gebruik van verlof voor langdurend zieken is het een en ander bekend. Een derde van de mensen die werken en de zorg voor hulpbehoevenden combineren, 'schept tijd' door verlof te nemen (Timmermans et al. 2001).

Het oorspronkelijke wetsvoorstel langdurend zorgverlof behelsde, zoals we gezien hebben, een betaald verlof (van maximaal zes weken) voor hulp aan een stervend kind, stervende partner of ouder, of voor een kind met een levensbedreigende ziekte. In de later toegevoegde nota van wijziging wordt voorgesteld om het verlof ook mogelijk te maken voor de zorg voor partners of ouders met een levensbedreigende ziekte. In deze studie is ervoor gekozen om de behoefte aan en het gebruik van verlof voor langdurend zieken zo breed mogelijk te onderzoeken. Dit betekent dat het onderzoek zich niet beperkt tot de situaties waarvoor in het wetsvoorstel een recht op langdurend zorgverlof wordt bepleit; ook situaties met andere hulpbehoevenden (zoals familieleden, vrienden, kennissen of burenen) en andersoortige hulpbehoeften (chronisch zieken, gehandicapten, en kortstondig zieken wegens een ongeval of ziekenhuisopname) die buiten het voorstel vallen, zijn bestudeerd. Dit is gedaan om een zo breed mogelijk zicht te krijgen op de behoefte aan en het gebruik van verlof voor langdurend zieken.

Hierdoor komen niet alleen werknemers in beeld die zorg verlenen en verlof (zouden willen) opnemen voor de kring van zorgbehoefte uit het wetsvoorstel, maar ook werknemers die zorg verlenen en verlof (zouden willen) opnemen voor langdurig hulpbehoevenden die daarbuiten vallen.

In de aanloop naar het wetsvoorstel is er door sommigen voor gepleit om het verlof ook mogelijk te maken voor andere hulpbehoevenden dan kinderen, partners en ouders. Een gevolg van de beperkende voorwaarden van de regeling in het wetsvoorstel is immers dat alleenstaanden minder kans hebben om van het wettelijk recht gebruik te maken. Dit werd onrechtvaardig gevonden. Deze discussie staat ook wel bekend als 'de keuzekaartdiscussie': mensen moeten kunnen kiezen voor wie zij het langdurend zorgverlof zouden willen opnemen en dat op een kaart aantekenen; zij ligt ten grondslag aan de keuze voor een breed onderzoek.

5.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Hoeveel werknemers hadden in de jaren 2001 en 2002 behoefte aan verlof voor langdurend zieken, hoeveel werknemers hebben daadwerkelijk verlof opgenomen, en hoeveel werknemers hebben dit niet gedaan, terwijl zij er wel behoefte aan hadden? Overigens wordt vanaf dit moment in dit hoofdstuk korthedshalve ook vaak gesproken van 'verlof voor langdurend zieken' in plaats van 'verlof voor langdurend zieken en stervenden'. Zoals blijkt uit figuur 5.1 is het aandeel werknemers dat in de afgelopen twee jaar 'rechthebbend' was voor verlof voor langdurend zieken 7%. De term 'rechthebbend' is hier strikt genomen niet juist, omdat er geen wettelijk recht op langdurend zorgverlof bestaat; tenslotte gaat het nog om een wetsvoorstel. Of een werknemer al dan niet 'rechthebbend' is voor het verlof, is vastgesteld met de vraag: 'Heeft u in de afgelopen twee jaar langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning gegeven aan een stervende, aan iemand met een levensbedreigende of chronische ziekte of een handicap, of aan iemand met een kortstondige ziekte wegens een ongeval of ziekenhuisopname?' Indien dit zo was, is de werknemer aangemerkt als rechthebbend. De definiëring van rechthebbenden is daarmee dus ook ruimer dan die in het wetsvoorstel Langdurend zorgverlof. Hierin staat dat men alleen in aanmerking komt voor langdurend zorgverlof als men langdurig zorg geeft aan een stervend kind, stervende partner of ouder of aan een kind met een levensbedreigende ziekte. In de hier gehanteerde formulering gaat het ook om de zorg voor andere langdurend zieken dan kinderen, partners en ouders. Bovendien betreft het hier niet alleen stervenden en mensen met een levensbedreigende ziekte; ook een chronische ziekte of handicap, en kortstondige ziekte wegens een ongeval of ziekenhuisopname, wordt in de definitie van rechthebbende meegenomen (zie ook de inleiding).

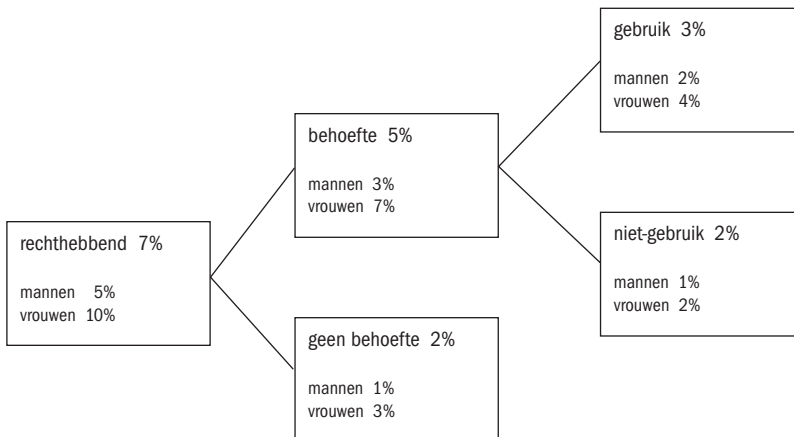
Van de werknemers heeft 7% in de jaren 2001 en 2002 een of meer keren langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning geboden aan een stervende, aan iemand met een levensbedreigende of chronische ziekte of een handicap, of aan iemand met een kortstondige ziekte wegens een ongeval of ziekenhuisopname.

Vrouwen zijn vaker rechthebbend dan mannen. Dit is niet verwonderlijk; het is bekend dat vrouwen vaker dan mannen hulp bieden aan familieleden of goede bekenden die vanwege gezondheidsprobleem hulp nodig hebben (Timmermans et al. 2003). Of vrouwen voltijds werken of in deeltijd of niet werken, blijkt niet van invloed op het geven van informele hulp (in het betreffende onderzoek opgevat als instrumentele steun aan langdurig zieken binnen het eigen netwerk) (De Klerk 2003: 44).

Verder zijn in figuur 5.1 gegevens te vinden over het percentage werknemers onder de rechthebbenden dat behoefte had aan dergelijk verlof en het aandeel dat hier daadwerkelijk een of meer keren gebruikt van heeft gemaakt. Degenen die behoefte hebben zijn, zoals in hoofdstuk 2 aangegeven, de rechthebbenden die verlof hebben opgenomen en de rechthebbenden die geen verlof hebben opgenomen, maar hier wel behoefte aan hadden. Rechthebbenden die geen verlof hebben opgenomen en tevens lieten weten weinig of geen behoefte te hebben aan verlof, zijn gedefinieerd als degenen die geen behoefte hebben.

We zien in figuur 5.1 dat 5% van alle werknemers (69% van de rechthebbenden) behoefte had aan verlof; 3% van alle werknemers (43% van de rechthebbenden) heeft daadwerkelijk een of andere vorm van verlof opgenomen, 2% van alle werknemers (31% van de rechthebbenden) had geen behoefte aan verlof en 2% (26% van de rechthebbenden) heeft geen verlof opgenomen, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

Figuur 5.1 Verlof voor langdurend zieken: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2902)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Eerder SCP-onderzoek naar belangstelling voor langdurig zorgverlof toonde aan dat 21% van de werkenden (ongeacht hun leeftijd) ergens in een periode van drie jaar (1997-1999) informele hulp heeft gegeven aan iemand uit het eigen netwerk (Timmermans et al. 2001: 57). Het gaat hier om mensen die naar eigen zeggen informele hulp gaven aan mensen met een chronische ziekte, mensen met een tijdelijke ernstige ziekte of mensen die stervende waren. Dit cijfer kan vertaald worden naar een periode van twee jaar; het zou dan gaan om 14%. In de onderhavige studie wordt gevonden dat 7% in een periode van twee jaar langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig hulp geeft: een beduidend lager cijfer. Dit hangt met name samen met de wijze waarop de vraag naar het geven van hulp is gesteld. In de studie van Timmermans et al. was deze opener dan in het huidige onderzoek. Timmermans et al. stelden drie vragen:

- 1 Geeft u zelf geregeld hulp aan een chronisch zieke of gehandicapte naaste?
- 2 Heeft u de laatste keer dat iemand in uw omgeving langer dan twee weken veel hulp nodig had wegens ziekte, ongeval of ziekenhuisopname, gedurende minstens enkele weken geregeld hulp gegeven aan deze persoon of zijn/haar huishouden?
- 3 Heeft u gedurende minstens enkele weken geregeld hulp gegeven aan iemand uit uw naaste omgeving die in de afgelopen drie jaar thuis is overleden en die ook thuis verpleegd is?

In de voorliggende studie is daarentegen gevraagd of iemand in de afgelopen twee jaar langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning heeft gegeven aan een stervende, aan iemand met een levensbedreigende of chronische ziekte of handicap, of aan iemand met een kortstondige ziekte wegens een ongeval en/of ziekenhuisopname. We zien dat Timmermans et al. niet alleen vragen naar hulp aan de hulpbehoevende, maar ook aan zijn of haar huishouden. Dat is in het huidige onderzoek niet gebeurd. Daarnaast heeft de toevoeging 'aaneengesloten' in de vraagstelling van dit onderzoek er waarschijnlijk toe geleid dat een lager cijfer gevonden is.

5.3 *Behoeftte aan verlof voor langdurend zieken en stervenden*

Veruit de meeste werknemers (69%) die langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning hebben geboden aan een langdurend zieke, hebben behoefte aan verlof, zoals figuur 5 liet zien. In deze paragraaf staat de groep werknemers centraal die behoefte heeft aan verlof voor langdurend zieken. Wie zijn deze werknemers? Zijn het bijvoorbeeld vooral vrouwen die een grote zorgbelasting ervaren?

In eerder SCP-onderzoek werden de hierna beschreven factoren gevonden (Timmermans et al. 2001; Timmermans et al. 2003). Hoewel mannen en vrouwen niet verschillen in hun belangstelling voor langdurig betaald verlof, geven vrouwen wel significant vaker hulp en voelen zij zich significant zwaarder belast dan mannen. Ook voltijders die hulp bieden, voelen zich iets meer belast dan deeltijders. Ruim 30% van de onderzochte personen uit het onderzoek uit 2001 vond de combinatie van werken en helpen tegenvallen, en 10% vond de combinatie te zwaar. De ervaren zorgbelasting

en het aantal uren dat men hulp biedt, zijn van invloed op de belangstelling voor betaald langdurig zorgverlof, zo bleek uit deze studie. Ook bleek de sociale afstand tussen helper en hulpbehoevende van invloed op de ervaren belasting. Zo wordt de zorg voor een partner als belastender ervaren dan wanneer het gaat om het helpen van familie in een tweede of hogere graad of van vrienden en bekenden. Dit hangt niet alleen samen met het feit dat men zowel de zorg voor de partner heeft als diens taken in het huishouden overneemt (Timmermans et al. 2001: 189), maar waarschijnlijk ook met de emotionele betrokkenheid.

Om de vraag te beantwoorden welke werknemers wel en welke geen behoefte hebben aan verlof, gaat deze paragraaf na welke achtergrondfactoren van invloed zijn op deze behoefte. Maar eerst volgt, aan de hand van enkele achtergrondkenmerken, een algemeen beeld van de degenen die die behoefte hebben. Zoals tabel 5.1 laat zien, geven twee van de onderzochte kenmerken duidelijke verschillen te zien: leeftijd en wel of geen partner hebben. Jongere werknemers en alleenstaanden hebben meer behoefte aan verlof voor langdurend zieken dan oudere werknemers en (on)gehuwd samenwonenden. Dit is deels een verrassend resultaat. Ten eerste bestaat de zorg aan langdurend zieken en stervenden voor een aanzienlijk deel uit hulp aan langdurig zieke ouders, zoals eerder aangetoond. Veertigers en vijftigers hebben soms de zorg voor zowel hun kinderen als hun ouders. Daarom viel te verwachten dat vooral bij deze groep de behoefte groot zou zijn. Het is niet duidelijk hoe de sterkere behoefte bij twintigers en dertigers verklaard moet worden. Hun ouders zijn doorgaans nog niet behoeftig en bovendien hebben zij vaak nog geen kinderen. Dat alleenstaanden meer behoefte hebben aan verlof is wel begrijpelijk; dit hangt wellicht samen met het feit dat zij de zorg voor hun eigen huishouden – waar ze vanwege de zorg voor een langdurend zieke of stervende minder tijd voor hebben – niet kunnen delen met een partner. Verder zien we dat, hoewel hoger opgeleiden vaker behoefte hebben aan verlof dan lager opgeleiden, de verschillen niet erg groot zijn.

Tabel 5.1 Kenmerken van rechthebbenden met en zonder behoefte aan verlof voor langdurend zieken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 201)

	wel behoefte	geen behoefte
sekses		
man	69	31
vrouw	69	31
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs ^a	57	43
lbo/mavo	62	38
mbo/havo/vwo	73	27
hbo/wo	76	24
leeftijd		
20-29 jaar	85	15
30-39 jaar	74	26
40-49 jaar	68	32
50-61 jaar	54	46
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	65	35
alleenstaand (incl. overig)	81	19
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	73	27
ja	64	36
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	82	18
midden (1300– 2500 euro per maand)	70	30
hoog (> 2500 euro per maand)	65	35

a n-en zijn erg klein: resp. 4 en 3.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Wat gebeurt er als de invloed van de achtergrondkenmerken op de behoefte samen met die van de overige achtergrondfactoren wordt nagegaan? Tabel 5.2 laat de resultaten zien van een multivariate analyse¹. Twee achtergrondkenmerken hangen significant samen met de behoefte aan verlof: leeftijd en opleidingsniveau. Jongere werknemers en hoger opgeleiden hebben vaker behoefte aan verlof voor langdurend zieken dan ouderen en lager opgeleiden. Verder blijkt dat naarmate werknemers een sterkere werkambitie hebben, en zij vaker problemen hadden met het combineren van arbeid en zorg in de jaren 2001 en 2002, zij meer behoefte hebben aan verlof voor langdurend zieken. Deze bevindingen duiden erop dat – niet verwonderlijk – werknemers meer behoefte hebben aan het verlof naarmate de zorg voor de langdurend zieken moeilijker is te combineren met het werk. Opmerkelijk is dat deze twee factoren, naast leeftijd en opleidingsniveau, als enige uit het conceptuele model ertoe doen.

Timmermans et al. (2001) vonden dat lager opgeleiden significant meer belangstelling hadden voor betaald langdurend zorgverlof dan hoger opgeleiden. Overigens is in de onderhavige studie niet gevraagd naar de behoefte aan 'betaald' zorgverlof; iets wat wellicht het verschil in resultaten met Timmermans et al. (2001) kan verklaren. Ook is het opmerkelijk dat rechthebbende mannen en vrouwen niet verschillen in hun behoefte aan verlof (zie hiervoor ook Van Luijn 2003).

Timmermans et al. (2001) vonden daarentegen eveneens dat de ervaren belasting een belangrijke rol speelt bij de behoefte aan verlof. Het verband met werkambitie kan wellicht verklaard worden vanuit de wens van deze werknemers om in ieder geval te blijven werken. Dit is mogelijk als men verlof kan opnemen; als dat niet mogelijk is, is het wellicht noodzakelijk dat men minder gaat werken of zelfs stopt met werken vanwege de zorg voor een langdurend zieke naaste.

Tabel 5.2 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan verlof voor langdurend zieken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 199)^a

	odds ratio
leeftijd	0,9
opleidingsniveau	1,3
werkambitie	1,9
combinatieproblemen (in de twee voorafgaande jaren aan het onderzoek)	2,1
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,32	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, en het ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Aangezien in de bivariate analyses geen significant effect was gevonden voor het emancipatiegehalte van de CAO op de behoefte aan verlof voor langdurend zieken en stervenden, is deze variabele verder niet betrokken in de multivariate analyse.

De behoefte aan verlof voor langdurend zieken wordt mogelijk beïnvloed door de arbeidsmarktpositie van de partner van de werknemer; daarom zijn (on)gehuwd samenwonende rechthebbenden ook apart onderzocht. Geen van de onderzochte aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner bleek in de bivariate analyses significant; er is dan ook geen afzonderlijke multivariate analyse verricht voor (on)gehuwd samenwonenden.

5.4 Gebruik van verlof voor langdurend zieken en stervenden

Van de rechthebbenden neemt 43% ook daadwerkelijk verlof op (zie figuur 5.1). De overige rechthebbenden hebben geen behoefte aan verlof (26%) of hebben dat wel, maar hebben het toch niet opgenomen (31%). In deze paragraaf wordt allereerst duidelijk voor welke langdurend zieken en stervenden gebruikers verlof opnemen. Ten tweede wordt gezien hoe vaak werknemers verlof voor langdurend zieken hebben opgenomen in de jaren 2001 en 2002 en wat de aard, duur, omvang en betaling zijn van het verlof. Daarna wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren het gebruik van verlof voor langdurend zieken beïnvloeden. Werknemers die verlof hiervoor hebben opgenomen worden vergeleken met werknemers die wel behoefte hadden aan verlof, maar het toch niet hebben opgenomen.

5.4.1 Motieven voor het opnemen van het verlof

De vraag is voor welke langdurend zieken werknemers verlof opnemen. Zijn dit vooral langdurend zieke kinderen, partners en ouders of gaat het ook om zieke vrienden en kennissen? Met andere woorden: wat zijn hun motieven om het verlof op te nemen?

Tabel 5.3 laat zien dat de helft verlof heeft opgenomen voor de zorg voor een zieke ouder. Ongeveer een op de zeven deed dit voor een zieke partner, en eenzelfde deel deed dit voor een ander ziek familielid (wie die andere familieleden zijn, is niet verder onderzocht). Verlof voor zorg voor een ziek kind, of een zieke vriend(in) of buur komt veel minder voor. Dat het opnemen van verlof voor een ziek kind weinig voorkomt, lijkt opmerkelijk, maar is het niet. De kans op een ernstige ziekte bij een kind is namelijk veel kleiner dan bij bijvoorbeeld een partner of ouder. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet getoetst. Dat is alleen zinvol als het gebruik van verlof wordt vergeleken voor alle werknemers die rechthebbend zijn voor verlof voor een bepaalde langdurend zieke. Hier is alleen gekeken naar het aandeel vrouwen en mannen dat daadwerkelijk verlof heeft opgenomen voor een bepaalde langdurend zieke, berekend over het totale aantal gebruikers.

Tabel 5.3 Langdurend zieken en stervenden voor wie gebruikers verlof hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 86)^a

	totaal (n = 86)	mannen (n = 27)	vrouwen (n = 59)
zieke ouder	50	22	63
zieke partner	14	26	8
ander ziek familielid	14	22	10
ziek kind	7	15	3
zieke vriend(in)	5	4	5
zieke kennis/buur	2	7	0
anders	1	0	2

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Om nog verder inzicht te krijgen in de motieven om verlof op te nemen, is nagegaan wat de aard van de ziektesituatie is van de hulp-behoevenden voor wie men verlof opneemt. We zien in tabel 5.4 dat de situaties waarvoor het oorspronkelijke wetsvoorstel (vóór de nota van wijziging) met betrekking tot betaald langdurend zorgverlof bedoeld is, namelijk voor stervensbegeleiding van een partner, kind of ouder of voor de zorg voor een kind met een levensbedreigende ziekte, slechts in een minderheid van de gevallen speelden. Respectievelijk 1 (11%), 3 (17%) en 19 (42%) van de langdurig zieke kinderen, partners en ouders voor wie verlof werd opgenomen, was terminaal ziek. Bij een derde van de kinderen was sprake van een levensbedreigende ziekte. Dit betekent dat bij de meeste langdurig zieke kinderen en partners ondersteuning wordt geboden voor een chronische ziekte of handicap of voor een kortstondige ziekte wegens een ongeval en/of ziekenhuisopname.

Het wetsvoorstel met nota van wijziging voorziet in een recht op verlof voor de zorg voor kinderen, partners en ouders met een levensbedreigende ziekte of die in de terminale levensfase verkeren (TK 2001/2002; TK 2003/2004a). Deze situatie geldt voor 44% van de gevallen waarin langdurend voor een kind gezorgd wordt, 34% van de ziektegevallen van de partner en 69% van die van ouders. Het wetsvoorstel voorziet niet in langdurend betaald verlof voor andere langdurend zieken of stervenden dan kinderen, partners of ouders. We zien echter dat ook andere familieleden, vrienden en kennissen worden ondersteund bij een levensbedreigende ziekte of in de terminale fase (bij bijna de helft van de andere langdurend zieken of stervenden).

Tabel 5.4 Aard ziektesituatie van de langdurig zieke die men langer dan twee weken ondersteuning gaf, berekend over de gebruikers die de betreffende zieke ten minste één keer deze ondersteuning hebben gegeven, 2001 en 2002 (in absolute aantallen en, tussen haken, in procenten)

	langdurig ziek kind (n = 9)	langdurig zieke partner (n = 18)	langdurig zieke ouder (n = 45)	ander lang- durig ziek/ familie lid/ vriend(in)/ kennis/buur (n = 24)
chronische ziekte of handicap	3 (34)	6 (33)	3 (7)	6 (25)
kortstondige ziekte wegens ongeval en/of ziekenhuisopname	2 (22)	6 (33)	10 (24)	7 (29)
levensbedreigende ziekte	3 (33)	3 (17)	12 (27)	3 (13)
terminale levensfase/sterven	1 (11)	3 (17)	19 (42)	8 (33)

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

5.4.2 Omvang, aard, duur, en betaling van het verlof

Aantal langdurend zieken en aantal keren verlof

Gebleken is dat 7% van alle werknemers in de jaren 2001 en 2002 langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning heeft geboden aan langdurend zieken. Nog onbekend is echter hoe vaak zij ondersteuning hebben geboden en hoe vaak daarvoor verlof is opgenomen. Tabel 5.5 biedt hiervan een overzicht. Gegevens over ondersteuning aan en verlof voor een langdurig ziek kind zijn hierin niet opgenomen, vanwege het kleine aantal situaties dat hierop betrekking had.

Het bovenste deel van tabel 5.5 laat zien dat de meeste rechthebbenden één keer ondersteuning hebben geboden aan een langdurend zieke of stervende. Verder is het percentage werknemers dat twee keer of vaker verlof opneemt over het algemeen hoger dan het percentage van degenen die twee keer of vaker langer dan twee weken ondersteuning hebben geboden aan de betreffende zieke. Zo bood bijvoorbeeld 38% (17% + 21%) twee keer of vaker ondersteuning aan een langdurig zieke ouder, maar 57% (16% + 41%) heeft hiervoor twee keer of vaker verlof opgenomen.

Tabel 5.5 Aantal keren ondersteuning gegeven en verlof opgenomen, berekend over de rechthebbenden die de betreffende zieke ten minste één keer deze ondersteuning hebben gegeven, per langdurend zieke, 2001 en 2002 (in absolute aantallen en, tussen haken, in procenten)

	langdurig zieke partner (n = 14)	langdurig zieke ouder (n = 42)	ander lang- durig ziek/ familielid/ vriend(in)/ kennis/buur (n = 23)	totaal langdurig zieken (n = 79)
aantal keren langer dan 2 weken ondersteuning gegeven				
1 keer	8 (57)	26 (62)	13 (57)	47 (59)
2 keer	1 (7)	7 (17)	3 (13)	11 (14)
3 keer	5 (36)	9 (21)	7 (30)	21 (27)
aantal keren verlof voor opgenomen				
0 keer	2 (13)	1 (2)	4 (17)	7 (9)
1 keer	6 (47)	17 (41)	7 (31)	30 (38)
2 keer	1 (7)	7 (16)	4 (17)	12 (15)
3 keer	5 (33)	17 (41)	8 (35)	30 (38)

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Op het eerste gezicht is het vreemd dat voor sommige situaties vaker verlof is opgenomen dan het aantal keren dat de situatie zich heeft voorgedaan. Bij nader inzien is dit echter begrijpelijk, omdat het denkbaar is dat het opnemen van verlof meer dan

één keer plaatsvindt voor dezelfde situatie waarin men ondersteuning biedt. Dat dit inderdaad soms het geval is, zal aan het einde van dit hoofdstuk aangetoond worden, waar nader ingegaan wordt op de samenhang van het verlof voor langdurend zieken met andere arbeid-zorgregelingen. Daar zal blijken dat voor eenzelfde periode van langdurige ondersteuning soms meerdere keren (verschillende soorten) verlof wordt opgenomen.

Aard, duur en betaling van het verlof

Zoals eerder vermeld, bestaat er nog geen wettelijk recht op verlof voor langdurend zieken en stervenden. Wel zijn er in een beperkt aantal CAO's bepalingen over zorgverlof opgenomen. De vraag is wat voor soort verlof wordt opgenomen, hoe lang het verlof duurt en of het wordt betaald.

Uit eerder onderzoek (Timmermans et al. 2001) blijkt dat vooral vakantie- en advdagen worden opgenomen (31% van de gevallen); 7% heeft een beroep gedaan op kortdurend zorgverlof of calamiteitenverlof en 9% is tijdelijk gestopt met werken. Ziekteverzuim wordt weinig als 'oplossing' gebruikt. In de studie van Brouns en Grünell (1996) naar gerealiseerd zorgverlof kwam *bijzonder verlof* verreweg het meest voor: in 45 van de 55 onderzochte gevallen kreeg de werknemer dit toegekend. In 25 gevallen nam de werknemer (daarnaast) vakantiedagen op, en nog eens 15 werknemers vielen (tevens) terug op de Ziektewet. Deze verdeling van vormen van zorgverlof in de kwalitatieve studie van Brouns en Grünell (1996) is echter niet representatief. Uit een tevens door hen gehouden kwantitatieve enquête onder een representatieve steekproef van Nederlandse huishoudens, waarvan 47% bestond uit werkenden, blijkt dat in het geval van noodzakelijke zorg werknemers tijd vrij maken door in eerste instantie vakantiedagen op te nemen. Daarna volgt de categorie 'bijzonder verlof' en tot slot de Ziektewet.

Tabel 5.6 leert dat ook in dit onderzoek het meeste vakantieverlof wordt opgenomen: 21-32% neemt voor de zorg vakantiedagen op. Overigens zijn weer de cijfers voor een langdurig ziek kind uit de tabel weggelaten vanwege het zeer geringe aantal (8) situaties dat hierop betrekking had. Opmerkelijk is dat ruim vier op de tien werknemers buitengewoon verlof opneemt voor een langdurig zieke partner. Kortdurend zorgverlof wordt weinig gebruikt. Tussen de 6% en 18% meldt zich ziek voor de zorg voor een langdurend zieke. Met betrekking tot de duur, omvang en de betaling van het verlof zien we het volgende beeld. Twee weken verlof komt het meest voor. Het verlof voor de diverse langdurend zieken duurt over het algemeen niet langer dan drie à vier weken; 15-20% neemt vijf weken of langer verlof op, 6-16% meer dan zes weken (de maximale duur van het langdurend zorgverlof in het wetsvoorstel). Opmerkelijk is dat veel mensen niet weten hoe lang ze verlof opnamen of hoe lang de ziekmelding duurde.

Verder blijkt dat ruim de helft of meer van het verlof voltijds is; alleen voor een langdurig ziek ander familielid of langdurig zieke vriend(in) of kennis/ buur wordt meestentijds deeltijdverlof opgenomen. Het meeste verlof is volledig betaald. Dit is logisch, omdat vooral vakantie- en adv-dagen worden opgenomen; ook ziekmeldingen zijn uiteraard betaald.

De verschillen in aard en betaling van het verlof tussen mannen en vrouwen zijn overigens niet getoetst vanwege de kleine aantallen.

Tabel 5.6 Aard, duur, omvang en betaling van het verlof voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, per langdurend zieke, 2001 en 2002 (in procenten)^a

	zieke partner (n = 32)	zieke ouder (n = 59)	ander ziek/ familielid/ vriend(in)/ kennis/ collega/ buur (n = 34)	totaal langdurig zieken ^b (n = 125)
soort verlof				
kortdurend zorgverlof	6	15	6	10
vakantieverlof	21	24	32	26
adv-dagen	6	9	12	9
onbetaald verlof	0	9	12	7
buitengewoon verlof	43	15	15	22
ik heb geen verlof opgenomen, maar heb me ziek gemeld	12	18	6	14
anders	6	9	16	10
weet ik niet	6	1	0	2
duur verlof/ziekmelding				
2 weken	36	47	35	40
3-4 weken	9	20	12	15
5-6 weken	9	4	0	4
> 6 weken	6	16	0	8
weet ik niet	39	13	53	32
voltijd- of deeltijdverlof?				
voltijd	74	60	41	60
deeltijd (voor een deel van de werkweek)	16	34	59	35
een periode voltijd en een periode deeltijd	10	6	0	5
betaald of onbetaald				
betaald	78	73	85	77
onbetaald	16	16	15	16
gedeeltelijk betaald	6	11	0	7

a s = aantal situaties

b De percentages over het totale aantal langdurig zieken is berekend door de absolute aantallen van de verschillende op te tellen en te delen door de 3 verschillende categorieën zieken.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

5.4.3 Determinanten van gebruik van het verlof

Welke werknemers nemen verlof op voor langdurend zieken? Hierover is weinig bekend. Het is mogelijk dat vrouwen vaker verlof opnemen. Vrouwen voelen zich namelijk vaker dan mannen zwaar belast door de combinatie van helpen en werken (Timmermans et al. 2001; Timmermans et al. 2003). Ook het aantal arbeid-zorgregelingen van de werkgever zou van invloed kunnen zijn. Brouns en Grünell (1996) vonden bij 61 verlofsituaties voor kort- en langdurend zorgverlof dat de relatief gunstige toegekende verloven – (betaald) bijzonder verlof – zich met name daar voordoen waar een regeling voor zorgverlof of sociaal verlof in de CAO is opgenomen.

Evenals bij de behoefte aan verlof, wordt eerst een algemeen beeld geschetst op basis van enkele sociaal-demografische kenmerken. Daarna wordt aan de hand van enkele multivariate analyses nader ingegaan op de achtergrondfactoren die het gebruik van verlof voor langdurend zieken beïnvloeden. Om inzicht te krijgen in die factoren, zijn allereerst de verschillende clusters achtergrondfactoren uit het conceptuele model bivariaat getoetst voor hun invloed op het gebruik. De resultaten van deze bivariate analyses worden niet beschreven. Vervolgens is het gewicht van de verschillende significante achtergrondfactoren getoetst met enkele multivariate logistische-regressie-analyses. De resultaten van deze laatste analyses worden wel weergegeven.

Tabel 5.7 laat zien dat van de onderzochte achtergrondkenmerken, met name opleidingsniveau en leeftijd, duidelijke verschillen laten zien.

Tabel 5.7 Kenmerken van mensen met behoefte aan verlof voor langdurend zieken, die dat al dan niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 138)

	gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik
sekses		
man	55	45
vrouw	66	34
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs ^a	75	25
lbo / mavo	64	36
mbo / havo / vwo	59	41
hbo / wo	62	38
leeftijd		
20-29 jaar ^b	50	50
30-39 jaar	60	40
40-49 jaar	68	32
50-61 jaar	74	26
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	60	40
alleenstaand (incl. overig)	69	31
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	63	37
ja	60	40
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	64	36
midden (1300-2500 euro per maand)	58	42
hoog (> 2500 euro per maand)	64	36

a Slechts vier respondenten vallen in deze categorie.

b Deze categorie omvat 28 respondenten.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 5.8 gaat in op de determinanten van het gebruik. Te zien is welke achtergrondfactoren die in de bivariate analyses significant waren, significant blijven als wordt gecontroleerd voor de achtergrondkenmerken en de andere factoren die als significant uit de bivariate analyses naar voren zijn gekomen.² Geen van de achtergrondkenmerken is significant.

In hoofdstuk 4 was naar voren gekomen dat het verlof voor kortdurend zieken vaker opgenomen wordt door lager dan hoger opgeleiden. In dat verband werd daar gesproken over opmerkelijke resultaten, omdat verwacht was dat lager opgeleiden juist minder vaak verlof zouden opnemen dan hoger opgeleiden, gezien het gegeven dat lager opgeleiden vaker functies vervullen met minder autonomie en regelmoge-

lijkheden. Bij het verlof voor langdurend zieken is dus echter geen verschil gevonden voor het opleidingsniveau.

Verder blijkt dat naarmate mensen langer bij de huidige werkgever werkzaam zijn, zij vaker verlof opnemen dan mensen die minder lang bij hun huidige werkgever werken. Dit is eveneens het geval als de werkgever meer arbeid-zorgregelingen biedt. Het laatste duidt erop dat sommige objectieve arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het opnemen van verlof.

Tabel 5.8 Achtergrondfactoren ter verklaring van het gebruik van verlof voor langdurend zieken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 146)^a

	odds ratio
duur van de arbeidsrelatie met de huidige werkgever	1,5
aantal arbeid-zorgregelingen dat werkgever biedt	2,2
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,22	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, leeftijd, opleidingsniveau, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad en regio, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Aangezien uit de bivariate analyses bleek dat het emancipatiegehalte van de CAO geen significant effect had op het gebruik van verlof voor langdurend zieken en stervenden, is deze variabele verder niet meegenomen in de multivariate analyse.

Het zou kunnen dat de arbeidsmarktpositie van de partner invloed heeft op het al dan niet opnemen van verlof voor langdurend zieken door de werknemer. Als de partner bijvoorbeeld geen betaalde baan heeft of in deeltijd werkt, is wellicht de noodzaak voor de werknemer om verlof op te nemen kleiner dan wanneer de partner een voltijdbaan heeft. Echter, geen van de onderzochte aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner bleek biviaat significant voor het gebruik van het verlof. Daarom is de invloed van de arbeidsmarktpositie van de partner op het gebruik van verlof niet verder onderzocht.

5.4.4 Knelpunten rond verlof voor langdurend zieken en stervenden

Onbekendheid met de mogelijkheden voor het opnemen van verlof voor langdurend zieken, het ontbreken van een vertrouwensband tussen werknemer en werkgever, en het anticiperen op negatieve reacties van collega's, worden in de literatuur genoemd als mogelijke knelpunten bij het opnemen van verlof voor langdurend zieken (Verboon et al. 1999; Brouns en Grünell 1996; Van Reij en Bouwmeester 2001; zie ook Morée 2002). Brouns en Grünell (1996) vonden dat het wel of niet aanwezig zijn van een CAO-regeling en de strekking daarvan niet altijd een doorslaggevende factor vormen bij het verkrijgen van langdurig zorgverlof. Ook de vertrouwensband tussen

werkgever en werknemers speelt een rol. Zo zijn er werkgevers die, indien zij dit nodig en verantwoord achten, werknemers een langer verlof toekennen dan waarin de bepalingen van de CAO voorzien.

Om de drempels voor verlof voor langdurend zieken in beeld te krijgen, zijn verschillende vragen gesteld zowel aan werknemers die geen behoefte hebben aan verlof, als aan degenen die verlof hadden gewild maar het niet opnamen, en aan de gebruikers. Allereerst komt in deze paragraaf aan de orde waarom rechthebbenden geen behoefte hebben aan verlof. Ten tweede wordt aandacht besteed aan de vraag waarom werknemers die wel behoefte hadden aan verlof, dit niet hebben opgenomen. Tot slot komt de vraag aan de orde of gebruikers de duur van het verlof voldoende vonden, of zij het verlof moeilijk te regelen vonden en, zo ja, waarom.

Rechthebbend, maar geen behoefte

Wat we nog niet weten is waarom sommige rechthebbenden weinig of geen behoefte hebben aan verlof. Figuur 5.1 toonde dat bijna een op de drie werknemers die langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning hebben gegeven aan een langdurend zieke ('de rechthebbenden'), weinig of geen behoefte had aan verlof. Aan deze werknemers is gevraagd waarom dat zo was. Uit tabel 5.9 blijkt dat ruim twee derde de zorg voor de zieke buiten werktijd heeft opgevangen. Bij ongeveer een op de drie hebben familie, vrienden of kennissen een en ander opgevangen. Bij een op de vijf was de partner thuis om een en ander op te vangen. Mannen en vrouwen verschillen hierin niet. Bij vrouwen hebben wel significant vaker andere dan de in de vragenlijst genoemde redenen een rol gespeeld. Wat deze andere redenen zijn, is verder niet onderzocht.

Tabel 5.9 Redenen waarom werknemers die langer dan twee weken ondersteuning hebben geboden aan een langdurend zieke, weinig of geen behoefte hebben aan verlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 61)

	speelt een rol ^a				sign. niveau ^b	is belangrijkste reden		
	totaal (n=61)	man (n=21)	vrouw (n=40)			totaal	man	vrouw
ik heb het buiten werktijd opgevangen	69	81	63	n.s.	44	47	43	
familie en/of vrienden/kennissen hebben een en ander opgevangen	30	35	27	n.s.	22	32	18	
mijn partner was thuis om een en ander op te vangen (maar had geen verlof opgenomen)	20	30	15	n.s.	15	21	13	
een (on)betaalde hulp heeft een en ander opgevangen	8	10	8	n.s.	0	0	0	
mijn partner had verlof opgenomen	5	5	5	n.s.	2	0	3	
anders	21	0	32	sign.	17	0	25	

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Wel behoefte maar geen gebruik

Waarom hebben rechthebbenden die behoefte hadden aan verlof, dit toch niet opgenomen? Zoals tabel 5.10 laat zien, blijkt dat het feit dat men te weinig vrije dagen had, het werk het niet toeliet, of anders collega's het werk hadden moeten overnemen, hierbij het meest een rol te spelen. Ongeveer een op de drie à vier niet-gebruikers die behoefte hadden aan verlof, heeft deze redenen genoemd. Ook speelt het inkomensverlies voor ongeveer een op de vijf van hen hierbij een rol. Opmerkelijk is dat vier van de tien hiervoor andere dan de in vragenlijst genoemde redenen heeft, en dat voor ruim een derde deze andere redenen ook het belangrijkste waren om af te zien van verlof voor langdurend zieken. Wat deze redenen zijn, is niet verder onderzocht, omdat hiervoor in het kader van dit onderzoek geen gelegenheid bestond. Gezien het feit dat werknemers die langer bij hun huidige werkgever werken, vaker gebruikmaken van verlof voor langdurend zieken, hangen deze andere redenen misschien samen met de duur van de arbeidsrelatie. Wellicht zijn werknemers die nog niet lang bij hun huidige werkgever werken, bang dat het opnemen van langdurend verlof de nog prille arbeidsrelatie negatief beïnvloedt.

Tabel 5.10 Knelpunten voor niet-gebruikers die wel behoefte hadden aan verlof voor langdurend zieken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 53)

	speelt een rol ^a				is belangrijkste reden		
	totaal	man	vrouw	sign. niveau ^b	totaal	man	vrouw
te weinig vrije dagen	34	46	26	n.s.	13	19	10
het werk liet het niet toe	25	18	29	n.s.	7	6	7
anders moeten collega's het werk overnemen	24	17	29	n.s.	9	0	13
het inkomensverlies	19	9	26	n.s.	15	13	17
de verstoring van de continuïteit van het werk	11	5	16	n.s.	2	0	3
ik wist niet dat het mogelijk was/kende de regeling niet	11	0	19	sign.	4	0	7
mijn partner had verlof genomen	9	22	0	sign.	9	25	0
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	8	0	13	n.s.	4	0	7
de regeling bestond (nog) niet	6	9	3	n.s.	2	6	0
mijn werkgever vond het niet goed	4	0	7	n.s.	0	0	0
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (bijna niemand doet dat)	4	0	7	n.s.	0	0	0
de negatieve gevolgen voor omgang met collega's	2	0	3	n.s.	0	0	0
de negatieve gevolgen voor carrière en promotie	0	0	0	n.s.	0	0	0
anders	39	41	37	n.s.	35	31	37

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Er zijn enkele significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben vaker geen verlof opgenomen, omdat ze niet wisten dat het mogelijk was of omdat ze de regeling niet kenden (of het ook echt mogelijk was in de organisaties waarin deze vrouwen werkten, is niet onderzocht); mannen omdat hun partner verlof had opgenomen.

Knelpunten bij gebruikers

Wat vinden de gebruikers van de duur van het verlof en vonden zij het verlof moeilijk te regelen?

We hebben eerder gezien dat de duur van het verlof voor langdurend zieken over het algemeen niet langer is dan drie à vier weken; 4%-9% neemt vijf tot zes weken, en 6%-16% meer dan zes weken verlof op. In tabel 5.11, waarin overigens de cijfers voor een langdurend ziek kind weer zijn weggelaten vanwege te kleine aantallen, zien we dat de meesten de duur van het verlof (ruim) voldoende vinden voor de diverse langdurend zieken. Verlof voor de zorg voor een langdurig zieke partner en ouder vindt men nog het vaakst te kort; dit geldt voor ruim een op de drie rechthebbenden die verlof opnam. Ook vindt bijna een op de drie het verlof voor een ander ziek familielid of zieke vriend(in) of kennis onvoldoende.

Verder blijkt dat de meesten het verlof gemakkelijk konden opnemen; 90% kon gemakkelijk verlof opnemen voor een langdurend zieke ouder, bij rond de 70% was dit het geval voor een langdurend zieke partner. Een op de drie vond het daarentegen niet zo gemakkelijk om verlof op te nemen voor een langdurig ziek ander familielid of voor een vriend(in) of kennis. Deze laatste bevinding is begrijpelijk, omdat deze zieken over het algemeen op een grotere sociale en/of emotionele afstand staan van de respondent.

Tabel 5.11 Duur verlof voldoende en verlof gemakkelijk op te nemen voor de laatste drie meegemaakte situaties waarvoor verlof is opgenomen, per langdurend zieke, 2001 en 2002 (in procenten)^a

	zieke partner (s = 32)	zieke ouder (s = 59)	ander ziek/ familielid/ vriend(in)/ kennis/buur (s = 34)	totaal langdurend zieken (s = 125)
duur verlof voldoende om de situatie op te lossen				
ja, ruim voldoende	17	20	23	20
ja, voldoende	46	45	49	46
nee, onvoldoende	37	35	29	34
verlof gemakkelijk op te nemen?				
ja, heel gemakkelijk	50	58	50	53
ja, tamelijk gemakkelijk	19	32	18	25
nee, niet zo gemakkelijk	9	8	32	15
nee, helemaal niet gemakkelijk	22	2	0	7

a s = aantal situaties

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Ook is onderzocht in hoeverre de gebruikers het *over het algemeen* moeilijk vonden om het verlof te regelen voor de verschillende langdurend zieken en stervenden. Voor 30% was dit moeilijk (niet in de tabel). Tabel 5.12 geeft weer waarom dit zo was. De redenen dat het werk het eigenlijk niet toeliet, omdat de continuïteit van het werk verstoord werd, en omdat men bang was dat de werkgever het niet goed zou vinden, hebben bij ongeveer een op de drie een rol gespeeld. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet getoetst, omdat het aantal respondenten daarvoor te klein was. Kijken we naar de belangrijkste redenen, dan zien we dat 'de moeite die het kostte om het verlof met mijn werkgever te regelen' het meeste is genoemd.

Tabel 5.12 Knelpunten bij gebruikers rond het opnemen van verlof voor langdurend zieken, berekend over de gebruikers die het verlof moeilijk te regelen vonden, 2001 en 2002 (in absolute aantallen en, tussen haken, in procenten; n = 25)

	speelt een rol ^a	is belangrijkste reden
	totaal	totaal
het werk liet het eigenlijk niet toe	8 (32)	3 (12)
de continuïteit van het werk werd verstoord	8 (32)	3 (12)
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	8 (32)	3 (12)
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	7 (28)	0 (0)
het kostte moeite om het verlof met mijn werkgever te regelen	5 (20)	4 (16)
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	3 (12)	3 (12)
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	3 (12)	2 (8)
het past niet binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	2 (8)	2 (8)
het inkomensverlies	2 (8)	1 (4)
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	2 (8)	1 (4)
verlies van carrière/promotieperspectief	1 (4)	0 (0)
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	1 (4)	1 (4)
anders	3 (12)	3 (12)

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

5.4.5 De behoefte aan verlof anders opgelost

Interessant is overigens de vraag wat werknemers hebben gedaan die graag verlof hadden willen opnemen, maar dit niet hebben gedaan. Hebben zij hun behoefte op een andere manier gerealiseerd? Tabel 5.13 laat zien dat veruit de meesten gewoon door blijven werken; 2% heeft ontslag genomen of zich ziek gemeld. Ongeveer een op de tien heeft nog op een andere wijze zijn of haar behoefte aan tijd gerealiseerd.

Tabel 5.13 Behoeftte aan tijd om te zorgen, wijze waarop dit gerealiseerd is door werknemers die behoefte hadden aan verlof voor langdurend zieken, maar dit niet hebben opgenomen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 110)

	totaal (n = 110)	mannen (n = 45)	vrouwen (n = 65)	sign. niveau^a
				n.s.
nee, ik ben gewoon door blijven werken	87	82	91	
ja, ik heb me ziek gemeld	1	0	2	
ja, ik heb ontslag genomen	1	0	2	
anders	11	18	6	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

5.4.6 Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre verlof voor langdurend zieken samenhangt met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen. Om deze samenhang in beeld te krijgen, is aan werknemers die in de jaren 2001 en 2002 verlof voor langdurend zieken hebben opgenomen, gevraagd in hoeverre het verlof samenging met een ander verlof en/of korter werken, of direct gevolgd is (eventueel meer dan één keer) door ander verlof, een ziekmelding en/of korter werken.

Allereerst is gevraagd in hoeverre het verlof samengegaan is met een ander soort verlof en/of korter gaan werken. Dit is gevraagd voor de laatste situatie waarin verlof is opgenomen voor een langdurend zieke of stervende.

Bij bijna een op de vijf gebruikers (17%) ging in die situatie het verlof samen met nog een ander soort verlof of korter werken (niet in de tabel). Tabel 5.14 laat zien dat ruim drie kwart van degenen bij wie het verlof samenging met overige arbeid-zorgregelingen vakantieverlof opnam, en de helft adv-dagen. Er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen; hooguit ging bij mannen het verlof vaker samen met het opnemen van adv-dagen dan bij vrouwen (83% van deze mannen nam adv op tegen over 25% van de vrouwen) (niet in de tabel). Omdat het aantal respondenten zo gering is, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen niet getoetst.

Bij 11% van de gebruikers is het verlof dat is opgenomen voor de laatst meegemaakte langdurend zieke, direct gevolgd door een andere vorm van verlof, een ziekmelding en/of korter gaan werken (niet in de tabel). In tabel 5.14 is te zien waardoor het verlof voor de laatst meegemaakte langdurend zieke gevolgd is. Weer worden vakantieverlof en het opnemen van adv-dagen het meest genoemd.

Tabel 5.14 Samenhang van het verlof voor de laatste langdurend zieke met overige arbeid-zorgregelingen, berekend over degenen voor wie het verlof samenging met of gevolgd is door overige regelingen, 2001 en 2002 (in absolute aantallen)^a

	samengegaan met (n = 14)	direct gevolgd door (n = 9)	nogmaals gevolgd door (n = 9) ^b
vakantieverlof	11	3	5
ik heb me ziek gemeld	n.g. ^c	1	1
adv	7	3	2
buitengewoon verlof	4	1	2
kortdurend zorgverlof	1	1	0
onbetaald verlof	1	0	0
korter gaan werken	1	0	1
loopbaanonderbreking	0	0	0
anders	0	1	0

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de aantallen tellen niet op tot 100%.

b Bij negen respondenten is het verlof direct gevolgd door een andere regeling; deze negen respondenten hebben elf keer nog een andere regeling genoemd dat hierop nogmaals is gevolgd. Of deze elf keer zich bij enkele respondenten of bij alle negen respondenten voordoet is verder niet onderzocht.

c n.g.= niet gevraagd.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

5.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Op het moment van het onderzoek bestond er in ons land nog geen wettelijk recht op verlof om langere tijd voor zieke naasten of stervenden te zorgen. Weliswaar is er sinds 1998 een financieringsregeling loopbaanonderbreking op grond waarvan werknemers die hun loopbaan voor langere tijd onderbreken om te zorgen voor anderen, een tegemoetkoming van de overheid kunnen krijgen, maar deze regeling geeft geen recht op loopbaanonderbreking; zij regelt alleen een financiële tegemoetkoming. De financieringsregeling loopbaanonderbreking is sinds eind 2001 opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Maar ook vóór de Wet arbeid en zorg was het soms al mogelijk om langdurend zorgverlof op te nemen. In 39% van de CAO's bestond een afspraak over zorgverlof (kort- en langdurend), zoals we al eerder zagen in hoofdstuk 4.

In de periode november 2000-november 2002 had 7% van alle werknemers een of meerdere keren langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning geboden aan langdurend zieken en/of stervenden. Van alle werknemers had 5% (69% van de rechthebbenden) behoefte aan verlof; 3% van alle werknemers (43% van de rechthebbenden) heeft verlof voor langdurend zieken of stervenden opgenomen, 2% van alle werknemers (31% van de rechthebbenden) had geen behoefte aan verlof (gehad) en nog eens 2% van alle werknemers (26% van de rechthebbenden) heeft geen verlof opgenomen, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

Ongeveer 40% van de rechthebbenden heeft behoefte aan verlof voor langdurend zieken en stervenden. Wie hebben behoefte aan verlof en wie niet? Naarmate rechthebbenden jonger zijn, hoger opgeleid zijn, een sterkere werkambitie hebben, en vaker problemen hebben met het combineren van arbeid en zorg, hebben zij meer behoefte aan verlof. Andere achtergrondkenmerken, arbeidsmarktkenmerken van de werknemer of van de partner, de bedrijfscultuur, opvattingen over arbeid en zorg, en ervaren gezondheid, zijn hierop niet van invloed. We zien dus dat naast een tweetal achtergrondkenmerken, tevens een aspect uit het cluster 'opvattingen van de werknemer over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken' en een aspect uit het cluster 'gezondheid en tijdsbeleving van de werknemer' de behoefte aan verlof voor langdurend zieken en stervenden beïnvloeden. De clusters factoren betreffende de arbeidsmarktpositie van de werknemer en die van de partner zijn hierop niet van invloed.

Bijna een op de drie rechthebbenden heeft geen behoefte aan verlof, omdat zij de zorg voor de zieke buiten werktijd hebben opgevangen (twee derde), de zorg is overgenomen door familie, vrienden of kennissen (een derde), of door de partner (een vijfde).

De meeste rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof, nemen dit ook op. Voor wie wordt dit verlof opgenomen? De helft heeft verlof opgenomen voor de zorg voor een zieke ouder. Ongeveer een op de zeven deed dit voor een zieke partner; hetzelfde deel deed dit voor een ander ziek familielid. Verlof voor zorg voor een ziek kind, of een zieke vriend(in) of buur, komt weinig voor.

Ongeveer 40% tot 60% neemt zelfs twee keer of vaker verlof. Het meest worden vakantiedagen opgenomen; 6-18% meldt zich ziek. Het verlof duurt meestal niet langer dan drie à vier weken; 6-16% neemt meer dan zes weken. We zien dus dat een verlofduur van zes weken zoals voorgesteld in het wetsvoorstel Langdurend zorgverlof over het algemeen toereikend is (zeker omdat het in het wetsvoorstel om voltijdverlof gaat). De helft of meer van het opgenomen verlof is voltijds; voor een ander ziek familielid, vrienden, burens of kennissen (degenen die buiten het wetsvoorstel vallen) wordt veelal deeltijdverlof opgenomen. Het verlof is, niet verwonderlijk, meestal betaald; ten slotte nemen werknemers vooral vakantie op om te kunnen zorgen.

Welke van de werknemers die behoefte hebben aan verlof, maken gebruik van verlof voor langdurend zieken en stervenden? Degenen die langer bij hun huidige werknemer werken nemen vaker verlof dan degenen die er minder lang werken. Ook wordt vaker verlof opgenomen als de werkgever meer arbeid-zorgregelingen biedt. Deze bevindingen duiden erop dat de objectieve arbeidssituatie van invloed is op het gebruik van het verlof. Subjectieve aspecten, zoals de houding ten opzichte van werk, en de ervaren problemen met het combineren van arbeid en zorg, verklaren, naast een tweetal achtergrondkenmerken, vooral de behoefte aan verlof, maar objectieve factoren, zoals aspecten van de arbeidsmarktpositie van de werknemer, verklaren het gebruik.

Uitgaande van het conceptuele model, zijn dus alleen aspecten uit het cluster 'factoren betreffende de arbeidsmarktpositie van de werknemer' van invloed op het gebruik. De andere onderzochte clusters van factoren (achtergrondkenmerken, arbeidsmarktpositie van de partner, opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorgtaken, en de gezondheid en tijdsbeleving van de werknemer) hebben hierop geen invloed.

Naast vorengenoemde determinanten van het gebruik geven ook antwoorden van de respondenten over de ervaren drempels voor het regelen van verlof, inzicht in mogelijke knelpunten in het gebruik. Zo'n 30% van de gebruikers vond het verlof over het algemeen moeilijk te regelen. Vooral de redenen dat het werk het eigenlijk niet toeliet, dat de continuïteit van het werk verstoord werd, en dat men bang was dat de werkgever het niet goed zou vinden, maakten voor ongeveer een op de drie het verlof moeilijk te regelen. 'De moeite die het kostte om het verlof met mijn werkgever te regelen' is voor de meesten de belangrijkste drempel. Voor een op de drie à vier rechthebbenden die wel behoefte hadden aan verlof maar het niet hebben opgenomen, blijkt het feit dat zij te weinig vrije dagen hadden, het werk het niet toeliet, of anders collega's het werk hadden moeten overnemen, het meest een rol te spelen. Ook is voor een op de vijf van hen inkomensverlies van belang. Kijken we naar de belangrijkste reden, dan is inkomensverlies het meest genoemd. Daarnaast speelt onbekendheid met of het ontbreken van een regeling, bij gemiddeld iets minder dan 10% een rol bij het niet-gebruik. Het blijkt dus dat eisen die op de werkplek worden gesteld, moeite om het verlof te regelen, inkomensverlies, en onbekendheid met of het ontbreken van een regeling, het voor sommige rechthebbenden moeilijk of onmogelijk maken om de behoefte aan verlof te realiseren.

Naarmate de werkgever meer arbeid-zorgregelingen aanbiedt, nemen rechthebbenden vaker verlof, zo hebben we gezien. Ditzelfde verband werd eerder duidelijk in hoofdstuk 4 voor het verlof voor kortdurend zieken. Daar werd de verwachting uitgesproken dat als het wettelijk kortdurend zorgverlof langer bestaat en meer bekendheid krijgt, het waarschijnlijk meer gebruikt zal worden. Dit zal wellicht ook het geval zijn als er een wettelijk recht op langdurend zorgverlof komt. Evenals in hoofdstuk 4 voor het verlof voor kortdurend zieken het geval was, nemen rechthebbenden nu vooral vakantie- en adv-dagen op om voor een langdurend zieke of stervende te zorgen. Het moet echter ook mogelijk zijn om van een wettelijke regeling gebruik te maken. Het onderzoek laat zien dat door eisen die het werk stelt het vaak moeilijk of onmogelijk is om langdurend verlof op te nemen. Het is daarom van belang dat werkgevers nadenken over mogelijkheden om het werk zodanig in te richten dat het voor alle werknemers die langdurend zieken of stervenden ondersteunen, mogelijk is om langduriger vrij te nemen als zij daar behoefte aan hebben.

Evenals in hoofdstuk 4 is het verlof voor langdurend zieken en stervenden zo breed mogelijk onderzocht, met het oog op de 'keuzekaartdiscussie'. Mensen zouden moe-

ten kunnen kiezen voor wie zij het langdurend zorgverlof willen opnemen, en deze personen op een 'keuzekaart' moeten kunnen aangeven (TK 2000/2001), zo meent een deel van de Tweede kamer. Het voorliggende onderzoek laat zien dat 1%-14% van de gebruikers verlof heeft opgenomen voor andere langdurend zieken of stervenden dan kinderen, partners of ouders. Ongeveer een op de zeven gebruikers nam verlof voor een ander ziek familielid, 5% voor een zieke vriend(in), 2% voor een zieke buur of kennis, en 1% voor nog anderen. Omdat een deel van de rechthebbenden geen verlof opneemt, is hun ook niet gevraagd welke langdurend zieken en stervenden zij in 2001 en 2002 langer dan twee weken regelmatig ondersteuning hebben geboden. Dit betekent dat naast de vorengenoemde 1%-14% van de gebruikers er ook rechthebbenden zijn die geen verlof hebben opgenomen, maar die wel behoefte hadden aan verlof; wellicht hebben zij langer dan twee weken regelmatig ondersteuning geboden aan andere langdurend zieken of stervenden dan kinderen, partners of ouders. Hoeveel dit er zijn, is niet onderzocht. De 1%-14% gebruikers kan derhalve een onderschatting zijn van het totale aantal rechthebbenden dat langer dan twee weken regelmatig ondersteuning heeft geboden aan overige langdurend zieken en stervenden, en dat behoefte had aan verlof.

Noten

- 1 Voor deze multivariate analyse is gebruikgemaakt van de oversamplede steefproef (zie hoofdstuk 2).
- 2 Hierbij is gebruikgemaakt van de oversamplede steekproef.

6 Sparen voor verlof

6.1 Inleiding

Al in het midden van de jaren negentig gaf het toenmalige kabinet-Kok I aan het sparen voor verlof te willen stimuleren. Naast de uitbreiding van bestaande verlof-faciliteiten was dit een tweede lijn waarlangs men de combinatie van betaald werk met zorgtaken wilde vergemakkelijken. Het voornemen om verlofsparen te stimuleren werd voor het eerst kenbaar gemaakt in de nota *Om de kwaliteit van arbeid en zorg: investeren in verlof* (szw 1995). Deze intentie heeft uiteindelijk begin 2001 zijn beslag gekregen in een aantal maatregelen.

Met ingang van 1 januari 2001 bestaat er een fiscale voorziening voor degenen die via een verlofspaarregeling van de werkgever salaris of vrije dagen sparen om op een later moment te gebruiken voor het opnemen van betaald verlof. Wanneer verlofsparen aan een aantal voorwaarden voldoet, komen werknemers in aanmerking voor een fiscale faciliteit: de zogenaamde omkeerregel. Deze regel houdt in dat over de spaarinleg geen belasting wordt geheven. Dat gebeurt pas als het spaartegoed wordt opgenomen om een periode van verlof te financieren. De fiscus stelt een aantal voorwaarden voor het gebruik van de regeling. Werknemers mogen jaarlijks maximaal 10% van het brutoloon of van de werktijd sparen voor dat doel (zie box 1). In totaal mogen zij voor maximaal twaalf maanden voltijdverlof sparen. Dit mag voor diverse doelen worden gebruikt (studie, zorg, maar ook voor het maken van een reis), maar niet voor verlof direct voorafgaand aan het pensioen.

Per 1 februari 2001 is bovendien de vakantiewetgeving aangepast, waardoor de mogelijkheden zijn verruimd om vakantiedagen op te sparen en deze later als betaald verlof op te nemen. Voordien vervielen vakantiedagen na 2 jaar, nu na 5 jaar.

Sinds begin 2001 kan er dus globaal op twee manieren voor verlof worden gespaard: met en zonder gebruik van de fiscale voorziening. In het laatste geval gelden niet de voorwaarden van de fiscale voorziening (zoals de spaarmaxima en de voorwaarde dat het tegoed niet gebruikt mag worden in het jaar direct voorafgaand aan het pensioen).

In principe kan iedere werknemer voor verlof sparen, maar het maakt wel uit of een werkgever een verlofspaarregeling kent. Wanneer een werkgever een verlofspaarregeling heeft, kan gebruik worden gemaakt van de fiscale voorziening. Hoeveel werkgevers zo'n regeling hebben, is echter niet bekend. Indien een werkgever geen verlofspaarregeling heeft, mag een werknemer alleen gedurende vijf jaar zijn vakantiedagen opsparen, daarna vervallen ze.

Box 1 Vormen van verlofsparen

De fiscale verlofspaarregeling: geld-voor-tijd sparen en tijd-voor-tijd sparen

Geld-voor-tijd sparen

Via de werkgever zet men een deel van het brutosalaris opzij, met een maximum van 10% van het jaarsalaris. Dit kan bijvoorbeeld een winstuitkering zijn, of een vast bedrag dat men per maand spaart, maar ook vakantiedagen die worden omgerekend in geld. Dit spaargeld komt op een aparte rekening bij een financiële instelling of een fonds. Het bedrag wordt uitbetaald op het moment dat men met verlof gaat.

Tijd-voor-tijd sparen

Hierbij spaart een werknemer vrije dagen op. In deze variant heeft men de garantie dat het sparen van één dag verlof nu, leidt tot een verlofdag in de toekomst met doorbetaling van het dan geldende salaris. Men mag maximaal 10% van het aantal werkuren in een kalenderjaar sparen. En men kan zowel vakantiedagen sparen, als overwerk- en adv-uren.

Vakantiewetgeving

Niet opgenomen vakantiedagen vervallen pas na 5 jaar.

Ook vóór de inwerkingtreding van de genoemde maatregelen konden sommige werknemers overigens al sparen voor verlof. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie (Spijkerman 1999) bleek dat in 1997 17% van de onderzochte CAO's bepalingen bevatte over verlofsparen. In alle gevallen betrof het een tijd-voor-tijdregeling. Later herhalingsonderzoek van de Arbeidsinspectie laat een forse toename zien (Schaeps et al. 2002). In 2000 bevatte 53% van de CAO's afspraken over verlofsparen. In drie kwart van de CAO's betrof het een tijd-voor-tijdregeling, maar nu kende een kwart van de CAO's zowel tijd-voor-tijd- als geld-voor-tijdregelingen. Anders dan momenteel via de wettelijke maatregelen mogelijk is, hadden de (oudere) regelingen uit de CAO's overigens veelal (ook) betrekking op het kunnen vervroegen van het pensioen.

Er is weinig bekend over de mate waarin werknemers gebruik hebben gemaakt van verlofsparen in het algemeen en de fiscale faciliteit in het bijzonder. Onderzoek van het SCP uit 1998 wees uit dat 18% van de moeders en 7% van de vaders met kinderen jonger dan 15 jaar in hun toenmalige baan ooit verlof had opgespaard om voor kinderen te kunnen zorgen (Merens 2000). Het ging hierbij dus om een selecte groep en om een beperktere vorm van verlofsparen, namelijk uitdrukkelijk om voor de kinderen te zorgen. Een andere bron, het Tijdsbestedingsonderzoek van 2000, bevat eveneens enige informatie over verlofsparen, zij het dat de vraagstelling zowel ging over de

mogelijkheid vakantiedagen te sparen als om deze te laten uit betalen.¹ Hieruit blijkt dat 12% van de werkenden van 20-61 jaar in het jaar voorafgaand aan het onderzoek vakantiedagen had opgespaard of laten uitbetalen.

Vanwege de verschillen in onderzoekspopulaties en vraagstelling is het op grond van de uitkomsten van de genoemde onderzoeken niet zinvol om voor dit onderzoek verwachtingen te formuleren over de vraag welke factoren van invloed zijn op het gebruik. De enquête waarover in dit boek wordt gerapporteerd, maakt het voor het eerst mogelijk om wat dieper in te gaan op verlofsparen.

In paragraaf 6.2 wordt eerst een totaalbeeld gegeven van de omvang van de behoefte aan en het gebruik van verlofsparen. Paragraaf 6.3 is vervolgens geheel gewijd aan de behoefte aan verlofsparen: welk doel hebben mensen voor ogen bij het verlofsparen en wie zijn degenen die behoefte hebben aan verlofsparen? Paragraaf 6.4 gaat over het gebruik; allereerst wordt belicht hoe vaak de verschillende vormen van verlofsparen worden gebruikt, daarna wordt de blik gericht op de determinanten van het gebruik: wie zijn de gebruikers en welke factoren zijn van invloed op het gebruik van verlofsparen? Ook knelpunten rond verlofsparen komen aan de orde. In paragraaf 6.5 staan de belangrijkste bevindingen en conclusies op een rij.

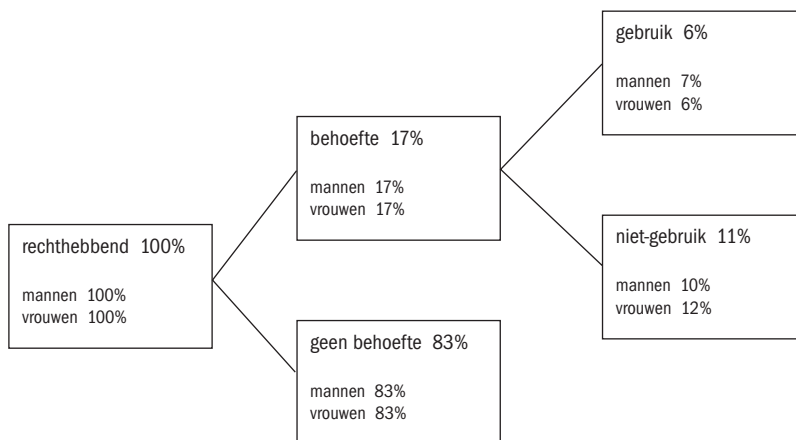
6.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Allereerst wordt nagegaan hoe groot de behoefte aan en het gebruik van verlofsparen in de onderzochte periode (2001 en 2002) is geweest. Bij verlofsparen behoren, zoals gezegd, in principe alle werknemers tot de *rechthebbenden*, waarbij in dit onderzoek overigens geen onderscheid gemaakt kon worden tussen de verschillende vormen van verlofsparen (zie box 1).

Hoe groot is de categorie personen die *behoefte* heeft (gehad) aan verlofsparen? Behalve uit gebruikers bestaat deze categorie uit mensen die niet gebruik hebben gemaakt van verlofsparen maar wel zeiden daaraan behoefte te hebben gehad. De laatstgenoemden is gevraagd hoe sterk deze behoefte was. Degenen die aangaven dat deze behoefte groot of zeer groot was, zijn in dit rapport opgenomen in de categorie 'personen met behoefte aan verlofsparen'. Zoals figuur 6.1 laat zien, heeft in totaal 17% van de werknemers van 20-61 jaar in de periode 2001-2002 behoefte gehad aan verlofsparen; 83% had er geen behoefte aan.

Van degenen met behoefte aan verlofsparen heeft een derde (dat wil zeggen 6% van de werknemers van 20-61 jaar) daadwerkelijk gespaard voor verlof. Zoals uit de figuur blijkt, zijn er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen.

Figuur 6.1 Verlofsparen: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2915)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.3 Behoefte aan verlofsparen

6.3.1 Doelen bij verlofsparen

De invoering van de mogelijkheid om te sparen voor verlof is vooral ingegeven door de wens de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Er zijn in de fiscale verlofspaarregeling echter geen expliciete doelen genoemd waarvoor men deze mag gebruiken. Men kan dus zowel sparen om later (betaald) verlof te kunnen nemen om voor kinderen of anderen te zorgen, als voor studie of een extra lange vakantie. Er is alleen aangegeven dat het opgespaarde verlof niet mag worden gebruikt in de periode direct voorafgaand aan het pensioen.

In het onderhavige onderzoek is aan degenen die gebruik hebben gemaakt van verlofsparen en aan degenen die aangaven daaraan wel behoefte te hebben (gehad), maar niet voor verlof te hebben gespaard, gevraagd wat hun bedoeling hiermee was. Welk doel hadden zij voor ogen? Tabel 6.1 laat zien dat het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg zeker niet bovenaan het lijstje van doelen staat. Het meest genoemd (door 66% van de respondenten) is het later langer vakantie kunnen nemen. Op de tweede plaats (29%) komt extra tijd voor hobby's. Het later betaald verlof op kunnen nemen voor de zorg voor kinderen wordt door 21% genoemd. Bij deze uitkomst moet men zich overigens wel realiseren dat de tabel ook mensen zonder kinderen betreft. Afzonderlijke analyses voor mensen met en zonder kinderen onder de 18 jaar wijzen uit dat mensen met kinderen dit laatste doel inderdaad veel vaker noemen (40%) dan mensen zonder kinderen (8%).

Er zijn maar weinig significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Zowel mannen als vrouwen noemen een langere vakantie het vaakst als doel, ook als zij moeten aangeven wat het belangrijkste doel is. Er zijn echter wel verschillen bij de zorg voor kinderen (vaker door vrouwen genoemd) en tijd voor hobby's (vaker door mannen genoemd).

Tabel 6.1 Doelen bij verlofsparen onder gebruikers en personen die wel behoefte hadden aan verlofsparen, maar dit niet hebben gedaan, 2001 en 2002 (in procenten; n = 488)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
om later langer vakantie te kunnen nemen	66	68	64	n.s.	42	42	42
om later betaald verlof te kunnen opnemen voor hobby's	29	38	20	sign.	13	19	5
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor kind(eren)	21	16	25	sign.	14	9	21
om later betaald verlof te kunnen opnemen voor studie	13	12	14	n.s.	6	5	6
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor overige familie, vrienden en/of kennissen	9	9	9	n.s.	3	2	4
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor een ziek kind	7	5	8	n.s.	3	2	4
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor overige zieke familie, vrienden en/of kennissen	5	4	7	n.s.	3	3	3
anders	20	23	18	n.s.	16	18	14

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Wanneer we nog wat nader kijken naar de mate waarin verschillende (toekomstige) zorgtaken als doel worden genoemd, valt te constateren dat de zorg voor kinderen veel vaker (21%) wordt genoemd dan de zorg voor overige familie, vrienden en kennissen (9%). Studie, tot slot, is door 13% genoemd als reden om verlof te sparen.

Het overzicht in tabel 6.1 betreft, zoals gezegd, zowel degenen die daadwerkelijk voor later verlof hebben gespaard als mensen die dat niet hebben gedaan, maar wel zeiden daar behoefte aan te hebben gehad. Men kan zich afvragen of de intenties bij deze twee groepen verschillen. Wellicht hadden degenen die daadwerkelijk voor verlof spaarden daar 'prangender' motieven voor dan degenen die dat uiteindelijk toch niet hebben gedaan (bv. tijd om voor kinderen te zorgen vs. tijd voor hobby's). Er blijken echter geen verschillen te bestaan tussen deze twee categorieën personen (zie tabel 6.2).

Tabel 6.2 Doelen bij verlofsparen: vergelijking van gebruikers en niet-gebruikers met behoefte aan verlofsparen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 488)

	speelt een rol ^a		belangrijkste motief	
	gebruikers	niet-gebruikers met behoefte	gebruikers	niet-gebruikers met behoefte
om later langer vakantie te kunnen nemen	66	66	43	41
om later betaald verlof te kunnen opnemen voor hobby's	25	32	14	12
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor kinderen	17	22	12	16
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor studie	14	13	6	5
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor overige familie, vrienden en/of kennissen	6	11	2	4
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor zorg voor een ziek kind	5	8	2	4
om later betaald verlof op te kunnen nemen voor overige zieke familie, vrienden en/of kennissen	2	7	1	4
anders	25	32	20	14

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.3.2 Kenmerken van degenen die behoefte hebben aan verlofsparen

Het is mogelijk dat de behoefte aan verlofsparen verschilt tussen categorieën werknemers. Over deze kwestie is geen literatuur voorhanden, maar het is denkbaar dat bijvoorbeeld mensen met veel (te verwachten) zorgtaken er meer behoefte aan hebben dan anderen. Verderop in deze paragraaf wordt via een multivariate analyse nagegaan waardoor de behoefte aan verlofsparen wordt bepaald. Eerst volgt echter een globaal beeld van mensen met behoefte aan verlofsparen, aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken. Wie zijn nu eigenlijk degenen die behoefte hebben aan verlofsparen: zijn dit bijvoorbeeld vooral mensen met kinderen of mensen met een hoger opleidings- en inkomensniveau?

Uit tabel 6.3 valt op te maken dat er inderdaad enkele verschillen bestaan tussen de categorieën. Zo hebben hoogopgeleiden wat vaker behoefte aan verlofsparen dan laagopgeleiden, maar opmerkelijk is dat de samenhang bij het inkomensniveau juist omgekeerd is: met het stijgen van het inkomen neemt de behoefte aan verlofsparen af. Echter, hierna zal bij de multivariate analyses blijken dat noch het opleidingsniveau, noch het inkomensniveau significant is bij controle voor andere variabelen. De aanwezigheid van jonge kinderen heeft geen effect op de behoefte aan verlofsparen, maar het maakt wel uit of men samenwoont of niet: alleenstaanden hebben meer behoefte aan verlofsparen dan gehuwden en samenwonenden (ook dit laatste verband houdt echter geen stand in de multivariate analyse). Kijkend naar de leeftijdsgroepen ten slotte valt op dat onder de oudste categorie werknemers de behoefte aan verlofsparen het laagst is.

Tabel 6.3 Kenmerken van mensen met en zonder behoefte aan verlofsparen, onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (in procenten; n = 2915)

	wel behoefte	geen behoefte
sekses		
mannen	17	83
vrouwen	17	83
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	16	84
lbo/mavo	13	87
mbo/havo/vwo	17	83
hbo/wo	22	78
leeftijd		
20-29 jaar	18	82
30-39 jaar	18	82
40-49 jaar	17	83
50-61 jaar	13	87
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	15	85
alleenstaand (incl. overig)	22	78
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	18	83
ja	16	84
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	21	79
midden (1300-2500 euro per maand)	17	83
hoog (> 2500 euro per maand)	15	85

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 6.4 bevat de uitkomsten van de multivariate analyse voor de behoefte aan verlofsparen. Er zijn zes variabelen die een significante samenhang vertonen met de behoefte aan verlofsparen. Twee daarvan hebben te maken met aspecten van de arbeidsmarktpositie. Zo blijkt dat de kans dat iemand behoefte heeft aan verlofsparen groter is naarmate hij in een groter bedrijf werkt en naarmate hij meer uren per week werkt. Blijkbaar willen mensen die momenteel veel uren werken, dit graag later compenseren door dan langere tijd vrij te zijn. Verder is uit de tabel te lezen dat naarmate mensen positiever staan tegenover het uitbesteden van zorgetaken, meer burn-outklachten hebben en meer problemen hebben bij het combineren van werk en privé, de kans groter is dat zij behoefte hebben aan verlofsparen.

De verbanden laten zich niet allemaal even gemakkelijk verklaren. Het bestaan van samenhang tussen de omvang van de arbeidsduur en de behoefte aan verlofsparen is goed te begrijpen. Het is immers niet vreemd dat mensen die momenteel veel uren werken, dit graag later compenseren met meer vrije tijd. Ook het verband met de ervaren combinatiedruk en een veelvuldiger voorkomen van burn-outklachten ligt voor de hand: deze mensen zullen vaker behoefte hebben aan meer vrije tijd – ook als dat pas later is. De samenhang met de omvang van het bedrijf zou te maken kunnen hebben met het feit dat het voor kleinere bedrijven lastiger is als mensen voor langere tijd afwezig zijn, omdat er weinig collega's overblijven om het werk over te nemen. Wellicht anticiperen werknemers daar als het ware op en geven zij daarom aan geen behoefte te hebben aan verlofsparen voor een langere periode van verlof. De samenhang tussen de houding tegenover het uitbesteden van zorgtaken en de behoefte aan verlofsparen, valt wellicht toe te schrijven aan een bepaald levensideaal, waarin de tijd die men kwijt is aan zorg wordt beperkt en er extra ruimte wordt gecreëerd om te kunnen reizen en andere leuke dingen te doen.

Tabel 6.4 Determinanten van de behoefte aan verlofsparen (in odds ratio's; n = 2344)^a

	odds ratio
omvang van het bedrijf	1,2
arbeidsduur (per week)	1,3
houding ten aanzien van het uitbesteden van zorg	1,2
burn-outklachten	1,9
combinatiedruk	1,4
combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek)	1,3
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,12	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, opleidingsniveau, leeftijd, regio, stedelijkheidsgraad, (ongehuwd) samenwonend vs. alleenstaand, aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar, wel/niet leidinggevend, aantal arbeid-zorg-regelingen dat werkgever biedt, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, werkambitie, ervaren gezondheid en vrije tijd onder druk, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Overigens bleek uit bivariate analyses dat het emancipatoire gehalte van de CAO waaronder de werknemer valt veel uitmaakt. Omdat deze variabele voor een groot aantal respondenten ontbreekt, is de multivariate analyse allereerst zonder die variabele uitgevoerd (tabel 6.4) en vervolgens met (niet in tabel). Uit die laatste analyse blijkt dat mensen die vallen onder een meer emancipatoire CAO inderdaad vaker behoefte hebben aan verlofsparen (ook als rekening wordt gehouden met de rol van andere variabelen). Wellicht leidt een ruimer aanbod aan combinatievoorzieningen tot een groeiende (manifeste) behoefte daaraan. Uit eerder onderzoek is bekend dat grotere bedrijven vaak meer emancipatoire CAO's hebben. In de multivariate analyse waarin het emancipatoire gehalte van de CAO is meegenomen, valt de variabele 'bedrijfs-omvang' inderdaad weg.

6.4 Gebruik van verlofsparen

Ging de aandacht in paragraaf 6.3 uit naar de behoefte aan verlofsparen en de determinanten van deze behoefte, nu gaat het om het gebruik. Deze paragraaf bespreekt een beperkte selectie van de respondenten: degenen die geen behoefte hebben aan verlofsparen (dit betrof 83% van de werknemers van 20-61 jaar) blijven buiten beschouwing. Hier staan de gebruikers centraal, die worden vergeleken met de niet-gebruikers die aangaven wel behoefte te hebben gehad aan verlofsparen. Alvorens in te gaan op de determinanten van verlofsparen, volgt echter eerst een beschrijving van de mate waarin de verschillende vormen van verlofsparen worden gebruikt.

6.4.1 Vormen van verlofsparen

Verlofsparen kan geschieden door het opsparen van tijd en door het opsparen van geld (zie § 6.1). Uit het onderzoek blijkt dat het eerste verreweg het meest voorkomt. Zo'n drie kwart van de verlofsparenders spaart tijd om later verlof te kunnen nemen (zie tabel 6.5).

Een specifieke vraag in de enquête luidde of men hierbij gebruik heeft gemaakt van de fiscale verlofspaarregeling, waardoor men pas belasting hoeft te betalen over het gespaarde geld wanneer het wordt aangesproken voor het betalen van het verlof. Deze vraag is alleen gesteld aan degenen die geld hebben gespaard of tijd die is omgezet in geld. Zoals tabel 6.5 laat zien, hebben vier op de tien respondenten gebruikgemaakt van de fiscale regeling.

Tabel 6.5 Aard van het sparen voor verlof en gebruik van de fiscale verlofspaarregeling, 2001 en 2002 (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau^a
sparen van tijd of geld (n = 182)				
tijd	72	66	80	n.s.
geld	21	25	17	
tijd die is omgerekend in geld	7	9	3	
gebruik van fiscale verlofspaarregeling ^b (n = 48)				
ja	40	35	50	n.s.
nee	46	50	36	
weet ik niet	15	15	14	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

b Deze vraag is alleen gesteld aan degenen die geld hebben gespaard of tijd die is omgezet in geld.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.4.2 Determinanten van gebruik van verlofsparen

Wie zijn nu de gebruikers van verlofsparen? Uit paragraaf 6.2 bleek dat het gebruik nauwelijks verschilt tussen mannen en vrouwen, maar wanneer we in de analyse alleen kijken naar personen die *behoefte* hebben aan verlofsparen, dan blijkt dat mannen dat vaker doen dan vrouwen (zie tabel 6.6). Vergelijking van groepen met verschillend opleidingsniveau en leeftijd geeft een wat wisselend beeld en is er geen rechtlijnig verband met het gebruik van verlofsparen. Opvallend is dat de aanwezigheid van kinderen van belang blijkt te zijn: mensen zonder kinderen onder de 18 jaar sparen vaker voor verlof dan mensen met kinderen. De verklaring is wellicht dat mensen met kinderen al hun vrije dagen nodig hebben voor het combineren van arbeid en zorg en deze niet kunnen opsparen. Hetzelfde geldt wellicht voor hun inkomen; gezien de extra kosten die het hebben van kinderen met zich meebrengt, laat dat te weinig ruimte om geld opzij te zetten voor later verlof. Verlofsparen is blijkbaar vooral een optie voor mensen die geen zorgtaken hebben.

Tabel 6.6 Kenmerken van mensen die al dan niet gebruik maken van verlofsparen, 2001 en 2002 (in procenten, n = 492)

	wel gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik
sekses		
mannen	41	59
vrouwen	32	68
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	21	79
lbo / mavo	42	59
mbo / havo / vwo	33	67
hbo / wo	38	62
leeftijd		
20-29 jaar	38	62
30-39 jaar	36	65
40-49 jaar	32	68
50-61 jaar	48	52
wel/ geen partner		
samenwonend / gehuwd	37	63
alleenstaand (incl. overig)	37	63
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	40	61
ja	33	67
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	31	70
midden (1300-2500 euro per maand)	36	64
hoog (> 2500 euro per maand)	41	59

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De tabel laat verder zien dat verlofsparen meer voorkomt onder de hogere inkomensgroepen. Dit lijkt in eerste instantie wat verrassend, aangezien verlofsparen in de meeste gevallen de vorm aanneemt van het sparen van tijd en men dus geen inkomen opzij hoeft te laten zetten. Wellicht geven werknemers met een laag inkomen er de voorkeur aan om eventuele extra gewerkte uren uit te laten betalen, met het oog op het vergroten van hun financiële armslag.

Vervolgens is een aantal multivariate analyses uitgevoerd, om na te gaan door welke factoren het gebruik van verlofsparen uiteindelijk wordt bepaald. Tabel 6.7 bevat de bevindingen van de eerste analyse, waarin de gebruikers en behoeftige niet-gebruikers met elkaar worden vergeleken. Wanneer gecorrigeerd wordt voor andere variabelen, blijkt dat het beeld uit tabel 6.6 deels wordt bevestigd. De kans dat vrouwen gebruikmaken van verlofsparen is significant lager dan die van mannen, en werknemers met kinderen maken minder gebruik van verlofsparen dan werknemers zonder kinderen. De cultuur op het werk doet er eveneens toe: naarmate men in een meer collegiale en ondersteunende omgeving werkt, neemt het gebruik van verlofsparen toe, en naarmate overwerk normaler wordt gevonden, neemt het af. Tot slot blijkt ook de ervaren druk bij het combineren van werk met zorgtaken van invloed te zijn: naarmate men het drukker heeft, neemt het gebruik van verlofsparen af.

Opvallend is dat het inkomen geen significant effect heeft als rekening wordt gehouden met andere variabelen. Ook blijkt de omvang van de baan niet van invloed te zijn op het gebruik van verlofsparen, terwijl dat bij de behoefte aan verlofsparen wel zo was. Naarmate men meer uren werkt, heeft men dus wel meer behoefte aan verlofsparen, maar maakt men er niet meer gebruik van. De mate waarin men de combinatie van arbeid en zorg als druk ervaart, is van belang voor zowel de behoefte als het gebruik.

Tabel 6.7 Determinanten van het gebruik van verlofsparen, 2001 en 2002
(in odds ratio's, n = 454)^a

	odds ratio
seks	
man (ref. cat.)	1
vrouw	0,6
aanwezigheid van kinderen 0 tot en met 17 jaar	
nee (ref. cat.)	1
ja	0,6
collegialiteitscultuur	1,5
overwerkcultuur	0,8
combinatiedruk	0,7
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,13	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van opleidingsniveau, leeftijd, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, flexibiliteitscultuur, ervaren gezondheid en vrije tijd onder druk, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Omdat de kans dat mensen gebruikmaken van verlofsparen verschilt tussen mensen met en zonder kinderen van 0 tot en met 17 jaar, is in een afzonderlijke analyse nagegaan of de determinanten van het gebruik ook anders zijn bij deze twee groepen (zie tabel 6.8). Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Bij mensen met kinderen zien we dat alleen de combinatie van druk ertoe doet: naarmate zij meer druk ervaren bij het combineren van werk en privé, neemt het gebruik van verlofsparen af. Zoals gezegd, hebben deze mensen er vermoedelijk de tijd en het geld niet voor om deel te nemen aan een verlofspaarregeling.

Bij de kinderlozen speelt de combinatie van druk geen rol. Voor hen geldt dat naarmate zij vaker vinden dat hun vrije tijd onder druk staat, zij minder gebruikmaken van verlofsparen. Waarom dat zo is, is niet duidelijk. Overigens spelen bij de kinderlozen nog twee andere factoren een rol. Als zij werkzaam zijn in een collegiale en ondersteunende omgeving neemt de kans op het gebruik van verlofsparen toe, en naarmate de kinderlozen ambitieuzer zijn, sparen zij vaker voor verlof.

In vergelijking met tabel 6.7 valt overigens nog op dat de variabele 'seks' er niet toe doet, wanneer de groepen met en zonder kinderen apart worden gezien.

Tabel 6.8 Determinanten van het gebruik van verlofsparen bij mensen met en zonder kinderen, 2001 en 2002 (in odds ratio's)

	odds ratio
mensen zonder kinderen 0-17 jaar (n = 220)	
collegialiteitscultuur	2,4
vrije tijd onder druk	0,5
werkambitie	1,6
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,21	
mensen met kinderen 0-17 jaar (n = 192)	
combinatiedruk	0,5
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,14	

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.4.3 Knelpunten rond verlofsparen

In het voorgaande is voor een aantal factoren uit het conceptuele model (§ 2.2) nagegaan in hoeverre deze een verklaring bieden voor het niet-gebruik van verlofsparen, terwijl de behoefte daaraan wel bestaat. Een kwestie die nog niet aan de orde is geweest, betreft de motieven die de respondenten daar zelf bij geven, zoals het niet bekend zijn met de mogelijkheden of het opzien tegen de rompslomp bij het regelen van verlofsparen.

Drempels bij behoeftige niet-gebruikers

Tabel 6.9 biedt zicht op de motieven die zijn genoemd door degenen die wel voor verlof hadden willen sparen, maar dat niet hebben gedaan. De meest genoemde reden is dat er volgens hen geen verlofspaarregeling bestond op hun werk. Aangezien er geen

informatie van de werkgevers beschikbaar is, valt niet te zeggen of dit ook werkelijk het geval was. Wel bestond voor het grootste deel van de onderzochte periode al de wettelijke mogelijkheid om een deel van de vakantiedagen op te sparen. En bovendien bleek uit CAO-onderzoek dat in 2000 ruim de helft van de onderzochte CAO's een verloopspaarregeling kende. Het lijkt daarom plausibel dat een deel van het probleem eerder onbekendheid met de mogelijkheden is, dan het ontbreken van de mogelijkheid tot verlofsparen. Afgezien hiervan geeft bovendien een kwart van de respondenten zelf aan dat men niet bekend was met de mogelijkheid – vrouwen vaker dan mannen.

De bedrijfscultuur heeft een aanzienlijk deel van de respondenten (30% van de mannen en 17% van de vrouwen) ervan weerhouden om voor verlof te sparen. Bij 14% van de respondenten vond de werkgever het niet goed. Een aanzienlijke groep (24%) heeft (ook nog) andere redenen om niet voor verlof te sparen dan die in de vragenlijst waren genoemd en bij een vijfde ging het daarbij zelfs ook om de belangrijkste reden. Welke dat zijn, is niet bekend.

Tabel 6.9 Redenen waarom werknemers hun behoefte aan verlofsparen niet hebben gerealiseerd, 2001 en 2001 (in procenten; n = 305)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
een verlofregeling bestond niet op mijn werk	44	43	44	n.s.	34	33	36
ik wist niet dat het mogelijk was	26	22	30	sign.	17	13	21
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (niemand doet dat)	23	30	17	sign.	12	16	8
mijn werkgever vond het niet goed	14	18	10	n.s.	10	12	8
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	8	6	10	sign.	4	3	5
anders	24	24	24	n.s.	22	22	22

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Om na te gaan welke redenen door wie genoemd worden, zijn enkele multivariate analyses uitgevoerd. Dit is alleen gedaan voor redenen die door ten minste 20% van de respondenten zijn genoemd. In aanvulling op de standaardachtergrondkenmerken (seks, opleidings- en inkomensniveau, al dan niet samenwonend en al dan niet hebben van kinderen van 0-17 jaar) zijn enkele werkgerelateerde variabelen onderzocht. Het is immers denkbaar dat mensen die nog niet lang in dienst zijn van hun werkgever, vaker opgeven niet te weten dat verlofsparen mogelijk is. Ook kan het zijn dat werknemers uit kleinere bedrijven vaker aangeven dat er geen verlofregeling bestond. Grote bedrijven kennen namelijk vaker allerlei voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg dan kleine bedrijven (zie bv. Remery et al. 2002).

Uit tabel 6.10 blijkt dat twee kenmerken van de arbeidssituatie inderdaad van invloed zijn op de redenen die werknemers opgeven voor het niet-gebruik. Mensen die werken in kleinere bedrijven geven vaker te kennen dat er geen verlofspaarregeling bestaat en dat het niet binnen de cultuur van het bedrijf past. En mensen die korter in dienst zijn van hun werkgever zijn minder bekend met de mogelijkheden om voor verlof te sparen. Verder blijkt nog dat mannen vaker dan vrouwen zeggen dat het niet binnen de cultuur van het bedrijf past om voor verlof te sparen.

Tabel 6.10 Samenhang tussen achtergrondkenmerken en redenen van niet-gebruik van verlofsparen, 2001 en 2002 (in odds ratio's)^a

	verlofspaarregeling bestond niet op op mijn werk	ik wist niet dat het mogelijk was/kende de regeling niet	het past niet binnen de cultuur van het bedrijf
seks (vrouwen)			0,4
omvang bedrijf	0,7		0,7
duur arbeidsrelatie		0,7	
Nagelkerke's pseudo-R ²	0,10	0,13	0,15

a Voor elke reden is een multivariate analyse uitgevoerd; het aantal respondenten dat in de analyses is betrokken varieert van 298 tot 312.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Drempels bij gebruikers

Om knelpunten in het gebruik van verlofsparen op het spoor te komen is het bovendien van belang te weten of verlofsparen voor werknemers makkelijk te regelen is. In de enquête is aan degenen die voor verlof hebben gespaard gevraagd of zij dat moeilijk hadden gevonden. Meestal was dat niet zo, maar toch gaf nog 15% aan het wel moeilijk te hebben gevonden. Tabel 6.11 geeft weer welke redenen zij daarvoor gaven. Het meest genoemd (door 60%) en ook het vaakst als belangrijkste reden genoemd (door 30%) is dat verlofsparen niet past binnen de cultuur van het bedrijf. De (verwachte) moeilijkheden ten aanzien van de opstelling van de werkgever zijn eveneens veel genoemd. Daarnaast geeft 26% als een van de redenen aan dat de werkgever het aanvankelijk niet goed vond, 19% dat men bang was dat de werkgever het niet goed zou vinden en 19% dat het moeite kostte om het met de werkgever te regelen.

Tabel 6.11 Redenen waarom het sparen van verlof moeilijk te regelen was bij gebruikers van verlofsparen (in procenten; n = 27)

	speelt een rol ^a	belangrijkste reden
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (niemand doet dat)	60	30
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	30	15
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	26	19
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	19	4
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	22	0
het kostte moeite om het met mijn werkgever te regelen	19	11
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	11	7
anders	23	15

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.4.4 De behoefte aan verlofsparen anders opgelost

Ten slotte is het nog interessant om na te gaan wat degenen hebben gedaan die wel behoefte hadden aan verlofsparen, maar die dit uiteindelijk niet hebben gedaan. Zijn zij wellicht op een andere manier aan hun behoefte tegemoetgekomen?

Zoals tabel 6.12 laat zien, is veruit de meerderheid van deze werknemers gewoon door blijven werken. Iets minder dan een op de tien heeft een of andere vorm van verlof opgenomen of heeft zich ziek gemeld en 5% heeft ontslag genomen. Dit zijn weliswaar geen hoge percentages, maar desalniettemin gaat het toch om een substantiële groep van de werknemers die behoefte hebben aan verlofsparen.

Tabel 6.12 De behoefte aan een langere tijd (betaald) verlof op andere wijze vervuld dan via verlofsparen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 306)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^a
ja, ik heb me vaker ziek gemeld	4	3	5	n.s.
ja, ik heb verlof opgenomen	4	3	5	n.s.
ja, ik heb ontslag genomen	5	5	5	n.s.
nee, ik ben gewoon door blijven werken	83	85	81	n.s.
anders	5	4	5	n.s.

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

6.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Begin 2001 zijn wettelijke maatregelen genomen die het mogelijk maken om op een later tijdstip langere tijd betaald verlof op te nemen. Het gaat hierbij om twee maatregelen: invoering van een fiscale verlofspaarregeling en verruiming van de vakantie-wetgeving. Sinds die tijd hebben alle werknemers dus de mogelijkheid om op een of andere manier te sparen voor later verlof. In de termen zoals die in dit onderzoek worden gebruikt, kan 100% van de werknemers dus als rechthebbend voor verlofsparen worden gedefinieerd. Of werknemers ook vóór 2001 voor verlof konden sparen, hing af van de CAO waaronder zij vielen. In 2000 kende ruim de helft van de CAO's een verlofspaarregeling.

In de periode november 2000-november 2002 heeft 6% van de werknemers van 20-61 jaar gebruikgemaakt van de mogelijkheid te sparen voor verlof. Nog eens 11% had in die periode wel behoefte aan verlofsparen, maar heeft dat uiteindelijk niet gedaan. Dit betekent dat twee derde van alle mensen die behoefte hadden aan verlofsparen dit uiteindelijk toch niet deden.

De meest genoemde bestemming voor het verlofsparen (door twee derde van de respondenten genoemd) is om later langer vakantie op te kunnen nemen. Ook tijd voor hobby's wordt veel genoemd (door een derde van de respondenten). Een vijfde noemt de zorg voor kinderen als doel.

Nagegaan is wie degenen zijn die behoefte hebben aan verlofsparen (ongeacht het feit of zij dit ook daadwerkelijk hebben gedaan), dit in vergelijking met degenen die aangaven geen behoefte aan verlofsparen te hebben (83%). Zijn er specifieke factoren te benoemen die de behoefte aan verlofsparen kunnen verklaren? Het blijkt dat persoonskenmerken zoals sekse, het hebben van kinderen en het inkomensniveau er niet toe doen. De behoefte aan verlofsparen komt in al deze groepen in gelijke mate voor. De verklaring is te vinden in andere factoren. Naarmate werknemers meer uren per week werken en zij in grotere bedrijven werken, hebben zij vaker behoefte aan verlofsparen. Ook blijkt dat werknemers die meer moeite hebben met het combineren van arbeid en zorg, die meer burn-outklachten hebben en die positiever staan tegenover het uitbesteden van zorgtaken, meer behoefte hebben aan verlofsparen.

Zoals gezegd, slaagt slechts een derde van degenen die behoefte hebben aan verlofsparen erin om daadwerkelijk gebruik te maken van de mogelijkheden. Hier blijken andere factoren een rol te spelen dan bij de verklaring van de behoefte. Zo zijn twee persoonskenmerken van invloed: sekse en het hebben van kinderen. Mannen sparen vaker voor verlof dan vrouwen en werknemers zonder kinderen vaker dan degenen met kinderen. Daarnaast spelen nog drie andere factoren een rol. Naarmate mensen meer druk ervaren bij het combineren van arbeid en zorg, maken zij minder gebruik van verlofsparen. Dit is dus tegenovergesteld aan hetgeen we zagen bij de behoefte:

naarmate men meer combinatiedruk ervaart, heeft men meer behoefte aan verlofsparen, maar maakt men er minder gebruik van. Verder blijkt dat werknemers die in een collegiale en ondersteunende omgeving werken, meer gebruikmaken van verlofsparen. En tot slot blijkt dat werknemers in een omgeving waar overwerk normaal wordt gevonden, minder gebruik maken van verlofsparen.

Antwoorden van respondenten op vragen over knelpunten in het gebruik van verlofsparen bieden deels een bevestiging van en deels een aanvulling op de hiervoor samengevatte bevindingen. Zo blijkt ook door hen de bedrijfscultuur als belangrijke factor genoemd te worden: het feit dat het niet past en dat niemand het doet wordt door ongeveer een derde van de respondenten genoemd. En ook de (afwijzende) houding van de werkgever valt aan te merken als aspect van de bedrijfscultuur. Om het gebruik van verlofsparen te doen toenemen, is dus een cultuurverandering nodig. Deze vindt plaats als werkgevers positiever gaan staan tegenover verlofsparen, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Maar ook toename van het gebruik door collega's kan werknemers steunen in het realiseren van hun behoefte aan verlofsparen.

Een andere kwestie is bovendien de onbekendheid met de regeling. Veel respondenten gaven aan dat zo'n regeling op hun werk niet bestond of dat ze daar niet van op de hoogte waren. Voorlichting over de mogelijkheden kan dan ook nuttig zijn, wanneer de overheid het gebruik van verlofsparen wil vergroten.

Indien de vorengenoemde knelpunten worden opgelost, lijkt toename van het gebruik van verlofsparen waarschijnlijk. Daarbij kunnen echter wel enkele kanttekeningen worden geplaatst. Zo lijkt het er voorsnog op dat het verlofsparen vooral een 'leuke regeling' is (sparen voor vakantie en hobby's). Op zichzelf hoeft daar niks mee mis mee te zijn. Het kan voor het welbevinden en de (latere) arbeidsproductiviteit van werknemers immers nuttig zijn om er even wat langer tussenuit te zijn. De vraag is echter wel in hoeverre verlofsparen het combineren van taken zal vergemakkelijken. Het lijkt er blijkens dit onderzoek immers op dat werknemers slechts in bescheiden mate anticiperen op (latere) zorgtaken en met het oog daarop verlofsparen. En op het moment dat taakcombineerders (met name werkenden die tevens zorg dragen voor kinderen) daadwerkelijk te maken hebben met de drukte van het combineren, is verlofsparen waarschijnlijk geen optie, omdat ze het zich op dat moment niet kunnen permitteren. Zij hebben hun vrije dagen en inkomen hard nodig om het gezin draaiende te houden.

De verlofspaarregeling zal volgens de huidige kabinetsplannen per 1 januari 2006 opgaan in de zogenaamde levensloopregeling. Evenals de verlofspaarregeling is de levensloopregeling bedoeld om het combineren van taken te vergemakkelijken, door ervoor te zorgen dat 'tijd en inkomen op de juiste momenten beschikbaar zijn' (TK 2003/2004b). Het kabinet verwacht dat deze regeling de toegankelijkheid van langduriger verlof in het algemeen zal verbeteren. Of dat het geval zal zijn, wordt

door sommigen echter betwijfeld. Het voert te ver om hier uitvoerig op de discussie over de levensloopregeling in te gaan, maar de gegevens van dit onderzoek wijzen er wel op dat deze regeling de combinatie van arbeid en zorg vermoedelijk in slechts bescheiden mate zal verlichten.

Noot

- 1 Bij dit laatste gaat het echter niet speciaal om uitbetaling ten behoeve van langdurig verlof op een later moment.

7 Loopbaanonderbreking

7.1 Inleiding

Loopbaanonderbreking, waarbij de werknemer voor langere tijd geheel of gedeeltelijk met verlof gaat, is een vorm van flexibilisering van arbeidsrelaties waardoor werknemers beter in staat zijn verschillende taken te combineren. De Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) heeft in 1996 onderzocht hoe groot de behoefte is aan loopbaanonderbreking. Na een aanloopfase van vijf jaar zouden op jaarbasis circa 56.000 personen in het kader van loopbaanonderbreking met verlof gaan, zo was de verwachting (Spaans 1996). Op 1 oktober 1998 is de Wet financiering loopbaanonderbreking (kortweg: wet-Finlo) in werking getreden. Inmiddels is de wet-Finlo onderdeel van de Wet arbeid en zorg en heet sindsdien financieringsregeling loopbaanonderbreking. Het doel van de wet is het bieden van een financiële stimulans voor verlof voor educatie en zorg. Dit kan bijdragen aan een hoogwaardig en flexibel arbeidsbestaan en werknemers tevens meer mogelijkheden bieden om in verschillende levensfasen volwaardig te participeren. De regering wil met deze regeling bereiken dat de verlof-mogelijkheden (voor zorg en educatie) van werknemers groter worden, dat er een betere verdeling komt van zorg- en (betaalde-)arbeidstaken tussen mannen en vrouwen, en dat de arbeidsparticipatie van doelgroepen wordt gestimuleerd door hen werkervaring te laten opdoen (Van der Aa et al. 2000: 2).

De wet biedt de werknemer geen recht op loopbaanonderbreking, maar regelt een financiële bijdrage. De werknemer moet dus eerst zelf met zijn werkgever afspraken maken over het opnemen van het verlof. Pas als dit tussen beide partijen is geregeld, is de financieringsregeling loopbaanonderbreking aan de orde. Indien een werknemer met zijn werkgever overeengekomen is dat hij de loopbaan voor langere tijd kan en mag onderbreken (hetzij via individuele afspraken, dan wel op grond van de CAO), kan de werknemer op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming (maximaal 490 euro bruto per maand). Het gaat hierbij om een verlofperiode van minimaal twee en maximaal zes maanden.¹ Er moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Alleen verlof met als reden zorg of studie komt in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming.
- De werkgever moet een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder in dienst nemen om de verlofganger te vervangen, tenzij het gaat om palliatief verlof (zorg voor een terminaal zieke).

Bij het opnemen van de wet-Finlo in de Wet arbeid en zorg (2001) is er een aantal wijzigingen aangebracht. De mogelijkheid voor iemand die verlof wil opnemen maar slechts deeltijdvervangende kan vinden, is verruimd: het minimale aantal aanstellingsuren van de vervanger is verlaagd van achttien tot twaalf uur per week, en de werknemer kan verlof opnemen voor minimaal een derde in plaats van de helft van de

arbeidsduur waarvan in de wet-Finlo loopbaanonderbreking sprake was. Voor de verzorging van een kind met een levensbedreigende ziekte, gelden nu dezelfde voorwaarden als voor de zorg voor een terminaal zieke: voor deze situaties is het niet noodzakelijk dat er een vervanger wordt aangesteld.

Er is inmiddels een en ander bekend over de behoefte aan en het gebruik van loopbaanonderbreking in het kader van de wet-Finlo. Van der Aa et al. (2000) hebben bij hun evaluatie van de wet een schatting gemaakt van de omvang van de verlofbehoefte onder werknemers in Nederland. Hun conclusie is dat veel werknemers behoefte hebben aan langdurig verlof; deze behoefte is niet verschillend voor mannen en vrouwen met of zonder kinderen – de behoefte aan langdurig verlof is kennelijk onafhankelijk van de persoonlijke gezinssituatie. Omgerekend naar de Nederlandse werknemerspopulatie zouden naar schatting:

- circa 1,5 miljoen werknemers wel eens behoefte hebben aan langdurig verlof,
- 764.000 werknemers wel eens serieus overwogen hebben om langdurig verlof op te nemen; van hen hadden circa 100.000 werknemers dit het voorafgaande jaar overwogen;
- circa 235.000 werknemers geprobeerd hebben om langdurig verlof te realiseren;
- circa 117.000 werknemers in het verleden al een keer langdurig verlof hebben opgenomen.

Deze omvang van de verlofbehoefte dient te worden beschouwd als het potentiële bereik van de financieringsregeling loopbaanonderbreking. De verlofbehoefte onder werknemers in Nederland is vooral zorggerelateerd.

De omvang van het gebruik blijkt gering. Over 1999 (de wet is dan bijna vijftien maanden van kracht) hebben 205 werknemers langdurig verlof opgenomen in het kader van de wet-Finlo (LISV 2001). In de periode 2000-2002 is er slechts een gering aantal bijgekomen; in 2000: 128, in 2001: 157, en in 2002: 132 (UWV 2002; TK 2003/2004c). Het aantal verlofgangers met een Finlo-uitkering voor wie in 1999 een vervanger werd aangesteld, bedraagt 95. Het aantal verlofgangers met een Finlo-uitkering dat werd vervangen in 2000 bedraagt 53, in 2001 is dit aantal 30. Uiteraard wordt met deze groeisnelheid na vijf jaar bij lange na niet het verwachte aantal van 56.000 gebruikers bereikt. Ongeveer een derde van de gebruikers uit het onderzoek van Van der Aa et al. is man, twee derde is vrouw. Van de verlofgangers heeft bijna 60% palliatief verlof, 20% heeft educatief verlof en de overige 20% van het verlof betreft ouderschaps- of overig zorgverlof. Belangrijkste redenen voor het geringe gebruik van de regeling zijn de onbekendheid met de wet, de lage financiële vergoeding en de eis van vervanging.

De belangrijkste conclusie van Van der Aa et al. is dat het doel van de wet (nog) niet bereikt is. De auteurs vinden echter dat rekening moet worden gehouden worden met de ‘normale’ aanloopproblemen van een nieuwe wet; het duurt altijd enige tijd voordat een nieuwe wet goed bekend en geïmplementeerd is. Ook zijn de aantallen verlofgangers, betrokken werkgevers en vervangers die gebruikmaken van de wet, en

dus aan het onderzoek hebben meegedaan, zeer gering. De conclusies van dit onderzoek dienen dan ook met enige voorzichtigheid te worden beschouwd.

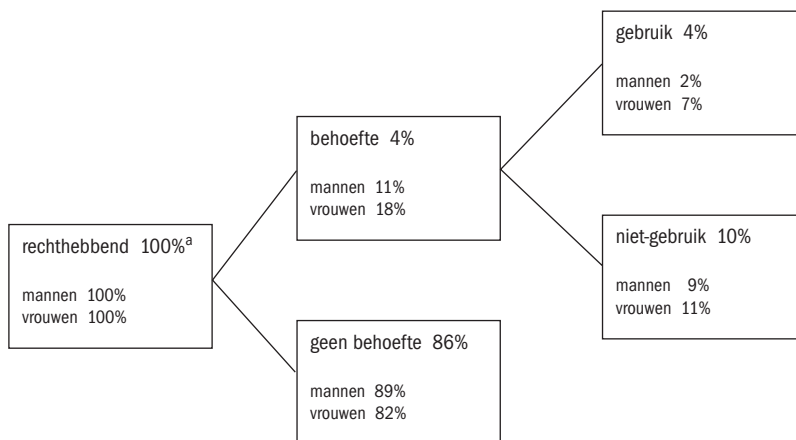
In dit hoofdstuk staat het onderbreken van de loopbaan centraal. Het gaat hierbij niet alleen om langdurig verlof in het kader van de vorengenoemde financieringsregeling loopbaanonderbreking, maar ook om langdurig verlof dat niet via deze regeling wordt gefinancierd.

7.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Hoeveel werknemers hebben in de jaren 2001 en 2002 behoefte gehad aan loopbaanonderbreking en hoeveel werknemers hebben daadwerkelijk hun loopbaan onderbroken? Evenals bij verlofsparen behoren bij loopbaanonderbreking alle werknemers tot de rechthebbenden. Rechthebbenden zijn dus niet beperkt tot degenen die in aanmerking komen voor de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Het percentage in figuur 7.1 in het blokje rechthebbenden komt daarom uit op 100%. Van de rechthebbenden heeft 14% in de jaren 2001 en 2002 behoefte aan loopbaanonderbreking gehad. Veruit de meeste werknemers hebben hieraan geen behoefte. Vrouwen hebben er iets vaker behoefte aan dan mannen. Daadwerkelijk heeft 4% van de werknemers de loopbaan voor langere tijd (ten minste twee maanden) onderbroken. Vrouwen deden dit veel vaker dan mannen. Dit cijfer is veel hoger dan het aantal werknemers dat hun loopbaan heeft onderbroken in het onderzoek van Van der Aa et al. (2000). Dit komt doordat het in die studie gaat om mensen die hun loopbaan onderbraken in het kader van de wet-Finlo. In het onderhavige onderzoek is in het algemeen gevraagd of werknemers hun loopbaan in 2001 en 2002 voor ten minste twee maanden hebben onderbroken. Voorts wordt duidelijk dat 10% van alle werknemers hun loopbaan niet heeft onderbroken, terwijl ze er wel behoefte aan hadden.

Ook Van der Aa et al. vonden dat de meeste 'loopbaanonderbrekers' vrouwen zijn (twee derde). Vergeleken met het gebruik van loopbaanonderbreking in het kader van de wet-Finlo (Van der Aa et al. 2000), is het gevonden gebruikscijfer hoog. Dit heeft grotendeels te maken met de wijze van vraagstelling, zoals al eerder opgemerkt. De vraagstelling voor deze studie was ruimer. Dit heeft wellicht tot gevolg gehad dat ook zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof zijn opgevat als loopbaanonderbreking. En het kan zijn dat werknemers die tijdelijk zijn gestopt met werken wegens overspannenheid of burn-outklachten ook een bevestigend antwoord op deze vraag hebben gegeven. Dat deze laatste verklaring inderdaad juist is, zal in de loop van het hoofdstuk blijken.

Figuur 7.1 Loopbaanonderbreking: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n =2896)



- a In dit onderzoek zijn in principe alle werknemers rechthebbend voor loopbaanonderbreking. Het begrip 'rechthebbende' is dan ook ruimer gebruikt dan in de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Om in het kader van deze regeling rechthebbende te zijn, dienen werknemers aan specifieke voorwaarden te voldoen (o.a. het verlofdoel dient zorg of educatie te zijn, en de werkgever moet een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder in dienst nemen om de verlofganger te vervangen, tenzij het gaat om palliatief verlof).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.3 Behoefte aan loopbaanonderbreking

Ongeveer een op de zeven werknemers (14%) heeft behoefte aan loopbaanonderbreking, zoals we hebben gezien. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op deze groep werknemers. Verschillende vragen zullen worden beantwoord. Zo is het allereerst van belang om te weten waarom werknemers behoefte hebben aan het onderbreken van hun loopbaan. Met andere woorden: wat zijn hun motieven om langdurig verlof op te nemen? Ook komt aan de orde wie deze werknemers zijn. Zijn het bijvoorbeeld vooral hoog- of juist laagopgeleiden?

7.3.1 Motieven voor de onderbreking

De financieringsregeling loopbaanonderbreking is totstandgekomen vanuit het idee dat het opnemen van langdurig verlof het voor werknemers gemakkelijker zou maken om arbeid en zorg en/of educatie te combineren. In het onderzoek van Van der Aa et al. (2000) had de helft van alle verlofsituaties betrekking op *palliatief verlof* (in vrijwel alle situaties voor terminale zorg voor partner of ouder). Zowel voor vrouwen als voor mannen was dat het meest genoemde verlofdoel. Daarnaast namen relatief veel vrouwen

ouderschapsverlof en ander zorgverlof op (en in mindere mate educatief verlof) en mannen juist vaker educatief verlof (en in mindere mate zorgverlof). Zorgverlof hing in veel verlofsituaties samen met de geboorte van of zorg voor een kind. In de meeste gevallen van *educatief verlof* werd dat gebruikt voor investering van de verlofganger in zichzelf; het kwam nauwelijks voor dat een verlofganger een opleiding ging volgen waarvan de resultaten direct aan de huidige baan ten goede kwamen.

Hoewel de onderzoekspopulatie van de onderhavige studie afwijkt van die uit het onderzoek van Van der Aa et al. (slechts één respondent heeft het langdurig verlof opgenomen in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking), en de gegevens dus niet direct vergelijkbaar zijn, is het wel interessant om na te gaan of de motieven voor verlof van de SCP-respondenten overeenkomen met die van de respondenten uit dat onderzoek. Is dit inderdaad ook voor de zorg voor kinderen, zieke of stervende familieleden of voor educatie – de verlofdoelen van de wet-Finlo – of spelen andere motieven een rol?

Tabel 7.1 presenteert de motieven om de loopbaan te onderbreken van de 14% werknemers die hieraan behoefte hebben. We zien in deze tabel dat reizen en de zorg voor kinderen elk bij een op de vier à vijf van de betreffende werknemers een rol speelt. Bij 17% spelen educatiedoelen een rol; bij 6% de zorg voor een zieke partner of een zieke moeder of vader. Opvallend is dat bij meer dan de helft andere redenen een rol spelen dan de in de vragenlijst genoemde. Voor iets minder dan de helft zijn die andere redenen ook het belangrijkste. Wat die andere redenen zijn, is onbekend. Wellicht zijn deze redenen overspannenheid of burn-outklachten.

Tabel 7.1 Redenen waarom werknemers hun loopbaan (zouden willen) onderbreken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 415)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
om te reizen	28	40	20	sign.	19	26	14
om te zorgen voor kind(eren)	20	15	24	sign.	13	7	17
om te studeren/cursussen te volgen	17	19	15	n.s.	8	9	7
om te zorgen voor een zieke partner	6	12	2	sign.	6	11	2
om te zorgen voor een zieke ouder	6	2	10	sign.	5	2	8
om te zorgen voor (een) ziek(e) kind(eren)	3	1	4	n.s.	2	1	3
om te zorgen voor overige zieke familieleden	3	3	3	n.s.	2	2	1
om te zorgen voor zieke vrienden/kennissen	1	1	0	n.s.	0	0	0
anders	52	48	54	n.s.	46	43	49

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De financieringsregeling loopbaanonderbreking is bedoeld voor zorg- of educatief verlof. Tabel 7.1 laat zien dat de meesten het verlof (zouden willen) opnemen voor andere zaken dan de zorg voor zieken of studie. Er zijn enkele verschillen tussen mannen en vrouwen. Voor mannen speelt de reden dat men wil reizen een veel grotere rol dan bij vrouwen; voor iets meer dan een kwart van de mannen is dit de belangrijkste reden voor het verlof. Mannen zorgen ook vaker voor een zieke partner. Hoewel de zorg voor kinderen door vrouwen vaker als belangrijkste reden wordt genoemd, is dit ook voor een op de zes mannen de belangrijkste reden voor het verlof.

Tabel 7.2 toont naast elkaar de motieven van werknemers die daadwerkelijk hun loopbaan hebben onderbroken en van degenen die dit wel hadden gewild, maar dit niet hebben gedaan. Er zijn duidelijke verschillen zichtbaar. Bij een derde van de 'loopbaanonderbrekers' heeft de zorg voor kinderen een rol gespeeld bij het nemen van een langere periode verlof. Bij 16% speelde de zorg voor een zieke partner, een zieke ouder, (een) ziek(e) kind(eren) of overige zieke familieleden een rol; bij 4% spelen ook educatiedoelen een rol. Voor zeer veel loopbaanonderbrekers, maar liefst twee derde, spelen andere redenen een rol. Wat deze andere redenen zijn is niet bekend, omdat deze niet verder zijn onderzocht. Bij de niet-gebruikers die wel behoefte hebben aan loopbaanonderbreking spelen, naast de andere redenen dan de in de vragenlijst genoemde, met name reizen en studeren en het volgen van cursussen een rol. Wanneer gekeken wordt naar de belangrijkste reden bij beide groepen, zien we dat dit voor de gebruikers naast de andere redenen de zorg voor kinderen is. Bij de niet-gebruikers zijn dit (naast de andere redenen) met name reizen, de zorg voor kinderen en educatie.

Tabel 7.2 Redenen om de loopbaan te onderbreken bij gebruikers en niet-gebruikers die wel behoefte hebben aan loopbaanonderbreking, 2001 en 2002 (in procenten; n = 415)

	speelt een rol ^a		belangrijkste motief	
	gebruikers	niet-gebruikers met behoefte	gebruikers	niet-gebruikers met behoefte
om te zorgen voor kind(eren)	31	15	22	10
om te reizen	10	36	8	23
om te zorgen voor (een) ziek(e) kind(eren)	6	2	4	1
om te zorgen voor een zieke moeder/vader	6	7	4	6
om te studeren/cursussen te volgen	4	22	2	10
om te zorgen voor een zieke partner	3	8	3	7
om te zorgen voor overige zieke familieleden	1	4	1	2
om te zorgen voor zieke vrienden/kennissen	0	1	0	0
anders	61	48	56	41

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.3.2 Determinanten van de behoefte aan loopbaanonderbreking

De vraag is welke werknemers behoefte hebben aan loopbaanonderbreking en welke andere factoren de behoefte beïnvloeden. Om deze vraag te beantwoorden wordt in deze paragraaf nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren uit het conceptuele model van invloed zijn op de behoefte. Eerst wordt, aan de hand van enkele achtergrondkenmerken, een algemeen beeld geschetst van degenen die behoefte hebben. Vervolgens wordt, met behulp van verschillende multivariate analyses, nader ingegaan op de invloed van de verschillende achtergrondfactoren op de behoefte.

Alle onderzochte kenmerken tonen verschillen tussen degenen met en zonder behoefte aan loopbaanonderbreking, zoals tabel 7.3 laat zien. Vrouwen, hoger opgeleiden en jongere werknemers hebben vaker behoefte aan het verlof dan mannen, lager opgeleiden en ouderen. Hetzelfde gaat op voor alleenstaanden en mensen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar ten opzichte van (on)gehuwd samenwonenden en mensen zonder thuiswonende kinderen in die leeftijdsgroep. De behoefte is iets groter bij werknemers met een lager huishoudensinkomen.

Tabel 7.3 Kenmerken van mensen met en zonder behoefte aan loopbaanonderbreking, werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (in procenten; n = 2896)

	wel gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik
sekses		
man	11	89
vrouw	18	82
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	11	89
lbo / mavo	11	89
mbo / havo / vwo	16	84
hbo / wo	16	84
leeftijd		
20-29 jaar	17	83
30-39 jaar	17	83
40-49 jaar	11	89
50-61 jaar	12	88
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	13	87
alleenstaand (incl. overig)	17	83
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	13	87
ja	16	84
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	16	84
midden (1300-2500 euro per maand)	14	86
hoog (> 2500 euro per maand)	13	87

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 7.4 laat zien dat drie van de achtergrondkenmerken significant zijn na controle voor de andere achtergrondfactoren, namelijk sekse, hoogste voltooide opleiding en leeftijd. Vrouwen hebben vaker behoefte aan loopbaanonderbreking dan mannen. Van der Aa et al. (2000), echter, vonden geen verschil tussen de seksen. Hoe dit verschil in uitkomsten kan worden verklaard, is niet meteen duidelijk. Als in het onderhavige onderzoek inderdaad veel werknemers hun loopbaan (zouden willen) onderbreken wegens overspannenheid of burn-outklachten, zoals verondersteld, zou het sekseverschil hier mee kunnen samenhangen. Vrouwelijke werknemers hebben immers vaker te maken met dergelijke klachten dan mannen (Breedveld en Van den Broek 2002: 32). Dat werknemers met meer burn-outklachten inderdaad meer behoefte hebben aan loopbaanonderbreking, zal zo meteen aangetoond worden. Verder blijkt de behoefte aan langdurig verlof groter naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Dit laatste verband hangt wellicht samen met het feit dat hoogopgeleide werknemers vaker dan laagopgeleide werknemers samen met hun partner een tweeverdienershuishouden vormen (Portegijs et al. 2002). Huishoudens waarin beide partners buitenshuis werken, hebben uiteraard ook meer te maken met het afstemmen van werk en zorg op elkaar dan huishoudens waarin maar één partner werkt.

Tabel 7.4 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan loopbaanonderbreking, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 2307)^a

	odds ratio
sekse	
mannen (ref. cat.)	1
vrouwen	1,6
hoogste voltooide opleiding	1,2
leeftijd	0,9
gerichtheid op betaald werk	0,7
burn-outklachten	2,4
vrije tijd onder druk	1,2
combinatiedruk	1,4
combinatieproblemen (op moment van onderzoek)	1,6
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,20	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, arbeidsduur (per week), aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, gerichtheid op betaald werk, ervaren gezondheid, en ervaren van combinatieproblemen (in de afgelopen twee jaar), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Daarnaast zien we dat de behoefte aan loopbaanonderbreking eveneens groter is voor werknemers met meer burn-outklachten, voor degenen van wie de vrije tijd meer onder druk staat, die meer combinatiedruk ervaren, en die vaker geconfronteerd worden met combinatieproblemen op het moment van het onderzoek. De behoefte is kleiner naarmate men meer gericht is op betaald werk. De werkambitie blijkt niet van invloed, hoewel in de bivariate analyse bleek dat mensen met een sterkere werkambitie eveneens

minder behoefte hadden aan loopbaanonderbreking. Een en ander duidt erop dat het hier een groep werknemers betreft die niet zozeer vanwege een sterke gerichtheid op werk even uit zou willen blazen, als wel werknemers met meer gezondheidsklachten en werknemers die meer druk en problemen ervaren door het combineren van arbeid en zorg.

Uit de bivariate analyses bleek dat het emancipatiegehalte van de CAO waarin iemand werkt significant samenhangt met de behoefte aan loopbaanonderbreking. Omdat dit gehalte is vastgesteld met behulp van een analyse op het aantal en de kwaliteit van verlof- en kinderopvangregelingen in een bestand van de Arbeidsinspectie waarin 125 CAO's zijn opgenomen, is over deze factor alleen voor de respondenten die onder deze CAO's vallen informatie beschikbaar. Dit betekent dat deze variabele niet meegenomen kon worden in de eerder beschreven analyse voor alle werknemers. Daarom is de analyse opnieuw verricht voor een deel van de respondenten. De multivariate analyse met medeneming van deze variabele laat een iets ander beeld zien. Het emancipatiegehalte van de CAO blijkt ook multivariaat significant. Naarmate dit gehalte hoger is, hebben werknemers vaker behoefte aan loopbaanonderbreking. Dit duidt erop dat behalve subjectieve belevingsaspecten (burn-outklachten, vrije tijd onder druk, combinatieproblemen en combinatiedruk), ook de objectieve (arbeids)situatie zoals het emancipatiegehalte van de CAO, de behoefte aan langdurig verlof beïnvloeden.

Het is niet ondenkbaar dat werknemers meer behoefte hebben aan langdurig verlof als hun partner bijvoorbeeld voltijds werkt. Daarom is de arbeidsmarktpositie van de partner eveneens onderzocht. Onder (on)gehuwde samenwonenden is een aparte multivariate analyse gedaan waarin aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner zijn meegenomen (niet in de tabel).

Als de partner op het moment van het onderzoek of in de twee jaar daarvoor flexibele werktijden had, beïnvloedt dit de behoefte van de werknemer aan loopbaanonderbreking. Dan is de kans groter dat werknemers behoefte hebben aan langdurig verlof. Het zou meer voor de hand liggen dat deze behoefte sterker aanwezig is bij respondenten wier partner juist geen flexibele werktijden heeft. Hoe deze bevinding geduid moet worden, is niet duidelijk. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de werknemer graag meer tijd heeft om samen met de partner leuke dingen te doen in de uren die de partner vrij heeft vanwege zijn of haar flexibele werktijden. De overige onderzochte aspecten van de arbeidsmarktsituatie van de partner zijn niet significant. Dit betekent dat flexibele werktijden van de partner, naast de belasting van de werknemer, een zelfstandig effect hebben op de behoefte.

7.4 Gebruik van loopbaanonderbreking

In deze paragraaf staat het gebruik van loopbaanonderbreking centraal. Tot nu toe ging het om de 14% werknemers die *behoefte* hebben aan langdurig verlof. De blik wordt nu gericht op degenen die daadwerkelijk verlof hebben opgenomen (4%). Het gaat hier niet, zoals eerder vermeld, enkel om het onderbreken van de loopbaan in het

kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking, maar ook om langdurig verlof dat niet via deze regeling wordt gefinancierd. Verschillende vragen komen hierbij aan de orde. Allereerst gaat het om de vraag hoe vaak werknemers hun loopbaan hebben onderbroken in de jaren 2001 en 2002, wat de aard en duur is van de onderbreking en hoe die gefinancierd is. Vervolgens wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren het gebruik van loopbaanonderbreking beïnvloeden. Hiertoe worden verlofgangers vergeleken met degenen die wel verlof hadden gewild, maar dit niet hebben opgenomen.

7.4.1 Omvang, aard, duur en financiering van het verlof

Het is denkbaar dat werknemers meer dan eens hun loopbaan voor langere tijd onderbreken. Er is daarom nagegaan hoe vaak werknemers in de jaren 2001 en 2002 voor langere tijd (voor ten minste twee maanden) hun loopbaan onderbraken. De meeste mensen die in de afgelopen twee jaar hun loopbaan hebben onderbroken, deden dit één keer, zoals tabel 7.5 laat zien. Opmerkelijk is dat een op de vijf werknemers dit twee keer of vaker deden.

Tabel 7.5 Aantal keren dat de loopbaan voor ten minste twee maanden is onderbroken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 129)

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau^a
1 keer	79	75	81	n.s.
2 keer	16	16	16	n.s.
> 2 keer	5	9	3	n.s.

a Sign. = verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Verder is nagegaan of de werkgever het loon (deels) heeft doorbetaald tijdens de loopbaanonderbreking, en of een beroep is gedaan op de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Ook is gevraagd of het verlof (deels) is gefinancierd door verlofsparen, of het om voltijd- of deeltijdverlof ging en hoelang het verlof heeft geduurd (tabel 7.6). Als werknemers in de jaren 2001 en 2002 meer dan één keer voor langere tijd verlof hebben opgenomen, hebben de gegevens in de tabel betrekking op het laatste verlof dat is opgenomen. We zien dat bijna twee derde van de werknemers het loon volledig of gedeeltelijk kreeg doorbetaald gedurende de langere verlofperiode. Dit betekent dat tweemaal zoveel werknemers het verlof kregen doorbetaald als in het onderzoek van Van der Aa et al. (2000); daar kreeg een derde van de verlofgangers het loon (gedeeltelijk of helemaal) doorbetaald. Het is wel van belang te bedenken dat de werknemers in het onderzoek van Van der Aa et al. het verlof opnamen in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Hierdoor konden zij via deze wet al aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming van maximaal ongeveer 490 euro bruto per maand.

Slechts één werknemster uit de SCP-respondentengroep heeft een beroep gedaan op de financieringsregeling loopbaanonderbreking, hetgeen ook is gehonoreerd. Verder is een op de tien loopbaanonderbrekers het verlof (deels) gefinancierd door verlofsparen; bij mannen is dit bijna viermaal zo vaak het geval als bij vrouwen. Dit is opmerkelijk, gezien het feit dat mannen en vrouwen even vaak sparen voor later op te nemen betaald verlof, zoals hoofdstuk 6 heeft aangetoond. Hiervoor zijn twee verklaringen te bedenken. Ofwel mannen verzilveren hun opgespaarde verlof veel vaker via loopbaanonderbreking dan vrouwen, ofwel mannen spaarden vóór 2000 wel vaker (en derhalve reeds gedurende een langere periode) voor verlof dan vrouwen, waardoor zij tussen 2000 en 2002 veel vaker dan vrouwen hun langdurig verlof deels konden financieren met het opgespaarde verlof. Deze laatste verklaring lijkt het meest voor de hand te liggen, omdat er geen reden is waarom vrouwen minder vaak hun opgespaarde verlof zouden willen verzilveren.

Tabel 7.6 Financiering, aard en duur van de loopbaanonderbreking, 2001 en 2002 (in procenten; n = 129)

	totaal (n = 129)	mannen (n = 33)	vrouwen (n = 96)	sign. niveau^a
werkgever loon doorbetaald				n.s.
ja, volledig betaald	54	58	53	
ja, gedeeltelijk betaald	9	0	12	
nee	37	42	35	
beroep op financieringsregeling loopbaanonderbreking ^b				n.s.
ja	1	0	1	
nee	99	100	99	
verlof gefinancierd door verlofsparen				sign.
ja	10	23	6	
nee	90	77	94	
voltijd- of deeltijdverlof				n.s.
voltijd	81	88	79	
deeltijd	12	9	14	
een periode voltijd en een periode deeltijd	7	3	8	
duur verlofperiode				sign.
2 maanden	20	35	15	
3 maanden	20	23	19	
4-5 maanden	28	10	34	
6 maanden	16	16	16	
> 6 maandenc	16	16	16	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

b Slechts één werknemster heeft dit gedaan; het beroep is ook gehonoreerd.

c iets minder dan de helft van deze verlofgangers heeft 7-12 maanden verlof genomen; iets meer dan de helft 14-24 maanden.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Verder blijkt dat veruit de meeste werknemers de loopbaanonderbreking als voltijdverlof opnemen en dat twee derde vier maanden of langer verlof opnam. Ook Van der Aa et al. vonden dat de meeste loopbaanonderbrekers voltijdverlof opnamen en meestal gedurende vier tot zeven maanden. Ongeveer een derde van de verlofgangers onderbrak zes maanden of langer de loopbaan; ook deze gegevens komen overeen met die van Van der Aa et al. Verder blijkt er een sekseverschil te bestaan in de duur van het opgenomen verlof: mannen nemen vaker twee tot drie maanden, vrouwen vier tot vijf maanden.

De vraag is of werknemers die graag hun loopbaan hadden onderbroken maar dit niet hebben gedaan, wellicht ander verlof hebben opgenomen of zich ziek hebben gemeld. Daarom is aan deze werknemers gevraagd of ze op een andere manier hun behoefte aan meer tijd hebben gerealiseerd. Bijna drie kwart van hen is gewoon door blijven werken, zoals blijkt uit tabel 7.7. Ongeveer een op de tien heeft een andere vorm van verlof opgenomen; 7% heeft zich ziek gemeld en 5% is gestopt met werken. Het aantal ziekmeldingen is aanzienlijk, te meer daar een zekere mate van sociale wenselijkheid wellicht een rol heeft gespeeld bij de beantwoording van deze vraag; onderschatting van het ziekteverzuim is daarom niet uitgesloten.

Tabel 7.7 Behoefte aan meer vrije tijd, wijze waarop dit gerealiseerd is door werknemers die de loopbaan wilden onderbreken maar dit niet hebben gedaan, 2001 en 2002 (in procenten; n = 281)^a

	totaal (n = 281)	mannen (n = 139)	vrouwen (n = 142)	sign. niveau^a
werkgever loon doorbetaald				n.s.
ja, ik heb me vaker ziek gemeld	7	5	9	n.s.
ja, ik heb ander verlof opgenomen	2	2	2	n.s.
ja, ik heb ontslag genomen	5	4	7	n.s.
nee, ik ben gewoon door blijven werken	78	82	74	n.s.
anders	9	10	9	n.s.

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.4.2 Determinanten van gebruik van het verlof

Welke werknemers maken nu gebruik van loopbaanonderbreking? Dankzij het eerdergenoemde onderzoek van Van der Aa et al. (2000) onder verlofgangers in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking, is hierover het een en ander bekend. Deze gegevens zijn echter moeilijk vergelijkbaar met die uit het onderhavige onderzoek, omdat de werknemers in dit onderzoek hun loopbaan niet in het kader van die regeling hebben onderbroken (op één werkneemster na). Toch is het interessant om

kennis te nemen van de achtergronden, teneinde na te gaan in hoeverre de loopbaanonderbrekers in dit onderzoek verschillen van de respondenten uit de studie van Van der Aa et al. Van de verlofgangers uit de studie van Van der Aa et al. zijn de meesten tussen de 35 en 54 jaar oud, vrouw (66%), geruime tijd bij de huidige werkgever in dienst, werkzaam in deeltijd (56%), hoogopgeleid, werkzaam in een bedrijf of organisatie met meer dan 100 werknemers, en behorend tot de hogere inkomensgroepen. Ongeveer 60% kan terug vallen op de financiële steun van iemand anders (85% daarvan is vrouw). Verder werken de meeste verlofgangers in de (semi-)overheidssector (66%), en dan vooral in organisaties in de gezondheids- en welzijnszorg en (in iets mindere mate) het onderwijs. Loopbaanonderbrekers zijn vooral werkzaam in administratieve en in verzorgende en dienstverlenende beroepen (Van der Aa et al. 2000).

Evenals bij de behoefte aan loopbaanonderbreking, wordt eerst een algemeen beeld geschetst op basis van enige sociaal-demografische kenmerken. Daarna wordt aan de hand van multivariate analyses nader ingegaan op het effect van deze kenmerken en de overige achtergrondfactoren op de loopbaanonderbreking. Tabel 7.8 laat zien dat vier van de zes onderzochte kenmerken relatief grote verschillen laten zien, te weten sekse, leeftijd, burgerlijke staat en de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar. Vrouwen, jongere werknemers, gehuwden/samenwonenden en mensen met kinderen tot en met 17 jaar hebben vaker hun loopbaan onderbroken dan mannen, oudere werknemers, alleenstaanden en mensen zonder thuiswonende kinderen in die leeftijdscategorie.

Om verder inzicht te krijgen in de factoren die het gebruik van loopbaanonderbreking beïnvloeden, zijn allereerst weer de verschillende kenmerken en achtergrondfactoren uit het conceptuele model bivariaat getoetst voor hun invloed op het gebruik. De resultaten van deze bivariate analyses worden weer niet beschreven. De bivariate significante variabelen zijn vervolgens getoetst met enkele multivariate logistische regressieanalyses. De resultaten worden hierna weergegeven.

Tabel 7.8 Kenmerken van werknemers met behoefte aan het onderbreken van de loopbaan, die dat al dan niet hebben gedaan, 2001 en 2002 (in procenten; n = 415)

	wel gebruik	wel behoefte, maar geen gebruik
sekses		
man	19	81
vrouw	40	60
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	30	70
lbo/mavo	36	64
mbo/havo/vwo	33	67
hbo/wo	27	73
leeftijd		
20-29 jaar	35	65
30-39 jaar	43	57
40-49 jaar	14	86
50-61 jaar	20	80
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	37	63
alleenstaand (incl. overig)	19	81
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	18	82
ja	46	54
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	23	77
midden (1300 – 2500 euro per maand)	34	66
hoog (> 2500 euro per maand)	28	72

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

In tabel 7.9 is te zien welke achtergrondfactoren significant blijken als wordt gecontroleerd voor de andere achtergrondfactoren die als significant uit de bivariate analyses naar voren zijn gekomen. We zien allereerst dat dit bij twee kenmerken het geval is: leeftijd en het al dan niet hebben van thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar. Jongere werknemers onderbreken vaker hun loopbaan dan oudere, en werknemers met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar doen dit vaker dan mensen zonder thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar. Sekse en wel of niet samenwonen met een partner hebben geen zelfstandig effect. Dit betekent dat jongere werknemers en degenen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, ongeacht hun sekse of het feit of ze samenwonen met een partner, vaker hun loopbaan onderbreken.

Tabel 7.9 Achtergrondfactoren ter verklaring van het gebruik van loopbaanonderbreking, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 337)^a

	odds ratio
leeftijd	0,9
wel/niet thuisw. kinderen	
niet (ref. cat.)	1
wel	3,3
arbeidsduur (per week)	0,4
vrije tijd onder druk	0,5
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,52	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, de hoogste voltooide opleiding, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, omvang bedrijf, duur van de arbeidsrelatie, wel/niet leidinggevende, aard dienstverband, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, werkambitie, vrije tijd onder druk, en het ervaren van combinatiedruk, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Worden de overige factoren gezien, dan wordt duidelijk dat naarmate werknemers meer uren per week werken, de kans afneemt dat ze hun loopbaan onderbreken. Dit betekent dat vooral werknemers die in deeltijd werken – ongeacht hun sekse – langdurig verlof opnemen. Verder zien we dat naarmate de vrije tijd van werknemers meer onder druk staat, de kans op langdurig verlof afneemt. Deze laatste bevinding duidt erop dat vooral degenen die het erg druk hebben, geen verlof opnemen. Dit betekent uiteraard dat ze het daarom juist zo druk hebben (en houden).

De bevinding dat het vooral deeltijders zijn die verlof opnemen, komt overeen met die betreffende werknemers die hun loopbaan onderbreken in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking; ook zij werken overwegend in deeltijd (56%) (Van der Aa et al. 2000).

Opmerkelijk is dat inkomen niet significant samenhangt met loopbaanonderbreking (ook bivariaat was dit niet het geval). Inkomen speelt namelijk wel een belangrijke rol voor twee derde van de werknemers die wel behoefte hadden aan verlof, maar dit niet hebben opgenomen, zoals later aangetoond zal worden; voor de helft van hen is dit zelfs de belangrijkste reden om hun loopbaan niet te onderbreken. Dit duidt erop dat de hoogte van het inkomen niet van invloed is op de beslissing op de loopbaan te onderbreken. Het verlies van inkomen speelt echter wel een rol, ongeacht de hoogte van het inkomen. Van der Aa et al. vonden dat vooral werknemers die behoren tot de hogere inkomensgroepen hun loopbaan onderbreken. Tegelijkertijd vonden zij echter dat ongeveer 60% van de door hen onderzochte loopbaanonderbrekers kon terugvallen op de financiële steun van iemand anders. Het verschil in gevonden uitkomsten hangt waarschijnlijk samen met het feit dat ruim twee derde van de verlofgangers in dit onderzoek het loon volledig of gedeeltelijk krijgt doorbetaald tijdens de periode van langdurig verlof. Dit was in de studie van Van der Aa et al. slechts bij een derde het geval.

Verder valt op dat het significante verband van de omvang van het bedrijf met het opnemen van langdurig verlof wegvalt in de multivariate analyse. Uit de bivariate analyses bleek dat naarmate werknemers werken bij een grotere organisatie, de kans op loopbaanonderbreking afneemt. Bij verlofgangers die het verlof in het kader van de wet opnamen (Van der Aa et al. 2000), ligt deze samenhang juist omgekeerd: 70% van hen werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers. Hoe dit verklaard kan worden, is niet duidelijk.

In dit onderzoek is, in tegenstelling tot de studie van Van der Aa et al., geen significante samenhang gevonden tussen het emancipatiegehalte van de CAO en het onderbreken van de loopbaan. Van der Aa et al. vonden dat de meeste verlofgangers werkzaam zijn in de (semi-)overheidssector, en dan vooral in organisaties in de gezondheids- en welzijnzorg en (in iets mindere mate) het onderwijs. Dit duidt erop dat loopbaanonderbreking die niet in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking plaatsvindt, kennelijk niet gebonden is aan bepaalde CAO's. Verder zou ook een hogere werkdruk de kans op langdurig verlof doen afnemen (Van Aa et al. 2000). Bivariaat werd inderdaad gevonden dat naarmate overwerk in een bedrijf of instelling normaler wordt gevonden, de kans op loopbaanonderbreking kleiner is. Multivariaat valt dit effect echter weg.

Aangezien de partnervariabelen niet konden worden meegenomen in één analyse, omdat dan alle respondenten zonder vaste partner buiten de analyse zouden vallen, is vorenstaande analyse nog eens apart verricht voor (on)gehuwd samenwonende respondenten (niet in de tabel). Immers, alleen aan hen zijn vragen over de partner gesteld. Geen van partnervariabelen bleek significant. Dit betekent bijvoorbeeld dat het feit dat de partner wel of geen betaald werk heeft, geen rol speelt, en ook de omvang van de arbeidsduur van de partner doet er niet toe.

Eerder bleek dat mensen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar vaker hun loopbaan onderbreken dan mensen zonder kinderen in die leeftijdscategorie. Nagegaan is of de determinanten van het gebruik ook verschillen vertonen tussen beide groepen. Hiertoe zijn opnieuw multivariate analyses gedaan, voor mensen met en zonder thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar. In tabel 7.10 zien we dat er veel verschillen zijn tussen beide groepen. Naarmate mensen zonder kinderen minder uren per week werken en zij minder combinatiedruk ervaren, is de kans groter dat zij hun loopbaan onderbreken. Hoe deze bevindingen geïdentificeerd kunnen worden, is niet duidelijk. Wellicht gaat het hier om een groep werknemers die vanwege overspannenheid of burn-out-klachten hun loopbaan onderbroken hebben. Het kunnen daarentegen ook werknemers zijn die tijdelijk zonder werk waren, omdat er geen werk was. Tabel 7.2 liet zien dat voor meer dan de helft van de gebruikers van loopbaanonderbreking de belangrijkste reden in de categorie 'anders' viel. Wat deze redenen zijn, is onbekend. Wel is bekend dat ze in ieder geval hun loopbaan niet onderbraken vanwege de zorg voor kinderen of zieken, of om te reizen of te studeren.

Mensen met kinderen tonen meer significante relaties met het gebruik van loopbaanonderbreking dan degenen zonder kinderen. Zij hebben minder vaak hun loopbaan onderbroken naarmate zij ouder zijn, meer uren per week werken, een leidinggevende functie hebben, in een bedrijfscultuur werken waarin (over)werk belangrijker is dan vrije tijd. Alleenstaande ouders onderbreken vaker hun loopbaan dan gehuwde of samenwonende ouders. Dit betekent dat onder mensen met kinderen vooral jongere werknemers, alleenstaanden, deeltijders, niet-leidinggevend, degenen die in een bedrijfscultuur werken waarin geen sterke nadruk ligt op overwerk, hun loopbaan onderbreken. Opmerkelijk is dat de odds ratio voor alleenstaanden zo hoog is. Dit betekent dat alleenstaande ouders een zeer veel grotere kans hebben dat zij hun loopbaan onderbreken dan (on)gehuwd samenwonende ouders. Dit is niet verwonderlijk: alleenstaande ouders kunnen de zorg voor kinderen niet delen met een samenwonende partner.

Tabel 7.10 Determinanten van het gebruik van loopbaanonderbreking bij mensen zonder thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar en mensen met deze kinderen (in odds ratio's)

	odds ratio
mensen zonder kinderen 0-17 jaar (n = 170)	
arbeidsduur (per week)	0,4
combinatiedruk	0,3
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,29	
mensen met kinderen 0-17 jaar (n = 190)	
leeftijd	0,8
(on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand	
gehuwden/samenwonenden (ref. cat.)	1
alleenstaanden	7,3
arbeidsduur (per week)	0,5
leidinggevend	
niet (ref. cat.)	1
wel	0,2
overwerkcultuur	0,4
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,72	

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.4.3 Knelpunten rond loopbaanonderbreking

Het is van belang om te weten of werknemers gemakkelijk langdurig verlof kunnen opnemen of dat zij hierbij barrières ondervinden en, zo ja, wat deze barrières zijn. De belangrijkste knelpunten waardoor het gebruik van de financieringsregeling loopbaanonderbreking erg gering is, bleken in de studie van Van der Aa et al. (2000) de onbekendheid met de wet, de lage vergoeding en de eis van vervanging. Deze factoren werpen drempels op voor het gebruik van de wet. Ook vonden de onderzoekers dat

het niet doorgaan van het verlof vaak gelegen was in factoren die te maken hadden met de werksituatie. Met name voor alleenstaande vrouwen met kinderen zijn de financiële consequenties van loopbaanonderbreking een probleem, zo bleek uit de studie van Van der Aa et al.. Daarnaast zou de weinig toeschietelijke houding van bedrijven en instellingen eveneens belemmerend werken op het onderbreken van de loopbaan in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Deze houding bleek een gevolg van zowel de grote werkdruk in organisaties als de aanzienlijke problemen bij het aantrekken van nieuw personeel (met het oog op de vervanging van de verlofganger).

In deze paragraaf staan de knelpunten rond de loopbaanonderbreking centraal. Allereerst komt aan de orde waarom degenen die wel behoefte hadden aan verlof maar dit niet opnamen, dit niet hebben gedaan. Ten tweede wordt onderzocht of gebruikers de loopbaanonderbreking moeilijk te regelen vonden en waarom.

Wel behoefte maar geen gebruik

De redenen waarom werknemers hun loopbaan niet hebben onderbroken terwijl ze dit wel hadden gewild, geven eveneens inzicht in de knelpunten rond het verlof. De belangrijkste bleken in de studie van Van der Aa et al. de onbekendheid met de wet-Finlo, de lage vergoeding en de eis van vervanging, zoals eerder gezegd. Met name de financiële gevolgen van de loopbaanonderbreking zien we terug in de bevindingen van de onderhavige studie. Tabel 7.11 toont dat bij twee derde van de werknemers die wel hun loopbaan hadden willen onderbreken, maar dit niet hebben gedaan, inkomensverlies een rol speelt, en bij ruim een derde het feit dat het werk het niet toeliet. De financiële consequenties verklaren dus voor een meerderheid van de werknemers waarom zij de loopbaan niet onderbreken. Ook de werksituatie maakt het voor een aanzienlijk aantal van degenen die behoefte hebben moeilijk dan wel onmogelijk te besluiten tot loopbaanonderbreking.

Daarnaast spelen voor een op de vijf werknemers een of meer van de volgende redenen een rol: het feit dat er niemand was die het werk kon overnemen, dat de werkgever het niet goed vond, dat de continuïteit van het werk verstoord werd, dat het niet paste binnen de cultuur van het bedrijf, of dat een dergelijke verlofregeling niet bestond op het werk. Worden de belangrijkste redenen gezien, dan is dit voor de helft het inkomensverlies. Kortom, voor veel werknemers zijn het niet zozeer de onbekendheid met de regeling, of aspecten van het werk die het moeilijk of onmogelijk maken om langdurend verlof op te nemen, maar vooral de financiële consequenties.

Tabel 7.11 Knelpunten voor niet-gebruikers die wel behoefte hadden aan loopbaanonderbreking, 2001 en 2002 (in procenten; n = 281)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
het inkomensverlies	61	73	61	sign.	50	52	49
het werk liet het niet toe	37	48	27	sign.	8	10	6
er was niemand die mijn werk kon overnemen	22	27	17	sign.	4	4	3
mijn werkgever vond het niet goed	21	30	12	sign.	7	8	6
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (bijna niemand doet dat)	20	26	13	sign.	2	2	1
de verstoring van de continuïteit van het werk	19	22	16	n.s.	5	7	4
een dergelijke verlofregeling bestond niet op mijn werk	19	22	17	n.s.	7	6	8
ik was bang dat ik niet in mijn eigen werk kon terugkeren	12	11	13	n.s.	3	3	3
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	10	9	11	n.s.	2	0	4
de negatieve gevolgen voor carrière en promotie	9	11	8	n.s.	3	3	2
ik wist niet dat het mogelijk was/kende de regeling niet	8	7	9	n.s.	2	0	4
de negatieve gevolgen voor omgang met collega's	5	5	6	n.s.	0	0	0
mijn partner was minder gaan werken anders	2	4	0	sign.	0	0	0
	10	6	14	sign.	8	5	11

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant..

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Knelpunten bij gebruikers

Aan gebruikers is gevraagd of ze het moeilijk hadden gevonden om de loopbaanonderbreking te regelen. Ruim een kwart van hen vond dit inderdaad moeilijk (35% van de mannen en 23% van de vrouwen, verschil is niet significant). In tabel 7.12 is te zien waarom dit zo was. Vooral het verlies van inkomen en carrière- of promotieperspectief, en het feit dat het werk het eigenlijk niet toelaat, maken de keuze voor het onderbreken van de loopbaan moeilijk. Opvallend is dat opzien tegen de procedure om de loopbaanonderbreking aan te vragen of het feit dat men aanvankelijk niet wist dat het verlof mogelijk was, geen enkele rol spelen. Voor mannen weegt het verlies van carrière- en promotieperspectief beduidend zwaarder dan voor vrouwen.² Daarnaast is ook gevraagd of men de duur van het verlof voldoende vond. Hoewel de meesten het verlof (ruim) voldoende vonden, vond toch een kwart de periode van verlof te kort (niet in de tabel).

Tabel 7.12 Knelpunten bij het onderbreken van de loopbaan, berekend over de gebruikers die de loopbaanonderbreking moeilijk te regelen vonden, 2001 en 2002 (in procenten; n = 33)^a

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau^b
het inkomensverlies	41	55	35	n.s.
verlies van carrière/promotieperspectief	34	58	22	sign.
het werk liet het eigenlijk niet toe	30	27	32	n.s.
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	21	17	23	n.s.
de continuïteit van het werk werd verstoord	18	18	18	n.s.
het kostte moeite om het korter werken met mijn werkgever te regelen	12	18	9	n.s.
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	12	17	9	n.s.
het past niet binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	9	18	4	n.s.
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	9	0	14	n.s.
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	6	0	9	n.s.
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	0	0	0	n.s.
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was anders	0	0	0	n.s.
	18	27	14	n.s.

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.4.4 Samenhang met andere arbeid-zorgregelingen

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre loopbaanonderbreking samenhangt met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen. Om deze samenhang in beeld te krijgen is ten eerste aan verlofgangers gevraagd of het verlof direct voorafgegaan is door een andere vorm van verlof, een ziekmelding en/of korter werken. Ook is nagegaan of de loopbaanonderbreking samenging met of direct gevolgd is door ander verlof, een ziekmelding en/of korter werken.

Tabel 7.13 laat zien dat bij ruim de helft van de werknemers die voor langere tijd hun loopbaan onderbreken, de onderbreking direct voorafgegaan wordt door het gebruik van andere arbeid-zorgregelingen of een ziekmelding. Voor de meesten betreft dit een ziekmelding of zwangerschaps- en bevallings-verlof, zoals tabel 7.14 toont. Bij een enkeling volgt het op ouderschapsverlof of korter zijn gaan werken. Opvallend is dat bij veruit de meeste mannen de onderbreking volgt op een ziekmelding; bij vrouwen is dit bij bijna de helft het geval. Daarbij moet wel de kanttekening geplaatst worden dat het aantal mannen dat wordt gezien erg klein is.

Het is opmerkelijk dat het onderbreken van de loopbaan zo vaak voorafgegaan wordt door ziekmeldingen. Dit duidt erop dat, zoals al eerder gezegd, de loopbaanonderbrekers mogelijk vooral werknemers zijn die wegens overspannenheid of burn-out klachten tijdelijk het arbeidsproces verlaten. In hoeverre dit vrijwillig is gebeurd of dat het hier een gedwongen 'loopbaanonderbreking' betreft, is niet bekend.

Bij een op de zes werknemers gaat de loopbaanonderbreking ook samen met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen, zoals tabel 7.13 laat zien. Uit tabel 7.14 blijkt dat die het meest samengaat met ouderschapsverlof, vakantieverlof en korter werken. Bij vrouwen gaat loopbaanonderbreking vaker samen met ouderschapsverlof, bij mannen met korter werken, vakantieverlof en het opnemen van adv-dagen. Er zijn enkele sekseverschillen (niet in de tabel). Mannen hebben zich significant vaker ziek gemeld dan vrouwen, zowel voorafgaand aan de loopbaanonderbreking als daarna. Bij vrouwen daarentegen gaat de loopbaanonderbreking significant vaker samen met ouderschapsverlof.

Uit tabel 7.13 blijkt dat bij ongeveer een op drie verlofgangers de loopbaanonderbreking direct gevolgd wordt door een andere arbeid-zorgregeling of een ziekmelding. Bijna 40% van deze loopbaanonderbrekers meldt zich direct na afloop van de loopbaanonderbreking ziek, zoals tabel 7.14 laat zien. Bij nog eens bijna 40% wordt het verlof direct gevolgd door nog andere dan de in de vragenlijst genoemde mogelijkheden. Het is niet ondenkbaar dat ook stoppen met werken in de categorie 'anders' is begrepen. Een enkeling neemt vakantieverlof op of gaat korter werken. Opvallend is dat bijna driemaal zoveel mannen als vrouwen zich na afloop van de loopbaanonderbreking ziek melden.

Tabel 7.13 Samenhang van loopbaanonderbreking met overige arbeid-zorgregelingen of ziekmeldingen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 129)

	direct voorafgegaan door:				samengegaan met:				direct gevolgd door:			
	totaal (n = 129)	mannen (n = 33)	vrouwen (n = 96)	sign. niveau	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau
nee	48	56	46	n.s.	83	83	82	n.s.	70	75	69	n.s.
ja	52	44	54		17	17	18		30	25	3	

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 7.14 Samenhang onder verlofgangers bij wie de loopbaanonderbreking voorafgegaan werd door, samengeing met of gevolgd werd door overige arbeid-zorgregelingen, 2001 en 2002 (in absolute aantallen en, tussen haken, in procenten)^a

	direct voorafgegaan door:			samengegaan met:			direct gevolgd door:		
	totaal (n = 65)	mannen (n = 14)	vrouwen (n = 51)	totaal (n = 21)	mannen (n = 5)	vrouwen (n = 16)	totaal (n = 37)	mannen (n = 8)	vrouwen (n = 29)
zwangerschaps- en bevallingsverlof	24 (37)	n.v.t.	24 (47)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
ouderschapsverlof	4 (6)	10 (7)	3 (6)	8 (38)	0 (0)	8 (50)	2 (5)	0 (0)	2 (7)
kortdurend zorgverlof	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (3)	0 (0)	1 (3)
vakantieverlof	1 (2)	0 (0)	1 (2)	5 (23)	1 (20)	4 (24)	4 (11)	1 (13)	3 (10)
adv	1 (2)	10 (7)	0 (0)	1 (5)	1 (20)	0 (0)	1 (3)	1 (13)	0 (0)
buitengewoon verlof	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (5)	1 (20)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
korter gaan werken	2 (3)	0 (0)	2 (4)	5 (23)	2 (40)	3 (18)	4 (11)	0 (0)	4 (14)
ik heb me ziek-									
gemeld	36 (55)	12 (86)	24 (47)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	14 (37)	6 (75)	8 (27)
anders	2 (3)	0 (0)	2 (4)	3 (14)	1 (20)	2 (12)	14 (37)	1 (13)	12 (43)

a Meerdere antwoorden nodig, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

7.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Sinds 1 oktober 1998 bestaat er een financieringsregeling loopbaanonderbreking (sinds eind 2001 onderdeel van de Wet arbeid en zorg). De regeling heeft tot doel: het bieden van een stimulans voor verlof voor educatie en zorg. De wet biedt de werknemer geen recht op verlof, maar regelt een financiële bijdrage (maximaal 490 euro bruto per maand). Een financiële tegemoetkoming is alleen mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- Het verlof heeft zorg of studie als doel.
- De werkgever neemt een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder in dienst om de verlofganger te vervangen, tenzij het gaat om palliatief verlof (zorg voor een terminaal zieke) of om verlof voor de zorg voor een kind met een levensbedreigende ziekte.
- Het verlof is minimaal twee en maximaal zes maanden.

In dit onderzoek zijn alle werknemers als rechthebbende voor loopbaanonderbreking beschouwd. Het begrip 'rechthebbende' is daarmee ruimer gedefinieerd dan in de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Van alle werknemers heeft 14% in de jaren 2001 en 2002 behoefte gehad aan loopbaanonderbreking; veruit de meeste werknemers hadden er dus geen behoefte aan. Daadwerkelijk heeft 4% van alle werknemers de loopbaan voor langere tijd (ten minste 2 maanden) onderbroken. Derhalve heeft 10% van alle werknemers de loopbaan niet onderbroken, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

Ongeveer een op de zeven werknemers heeft behoefte aan loopbaanonderbreking. Wat zijn de motieven hiervoor? Reizen en de zorg voor kinderen spelen elk bij een op de vier à vijf werknemers een rol; 17% zou cursussen willen volgen of willen studeren, en 6% wil een zieke partner of ouder verzorgen. Bij meer dan de helft spelen andere redenen een rol dan de in de vragenlijst genoemde; voor iets minder dan de helft zijn die andere redenen ook het belangrijkste. Wat die andere redenen zijn, is onbekend. Verlof in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking is bedoeld voor zorgverlof of educatief verlof. We zien hier dus dat de meesten het verlof (zouden willen) opnemen voor andere zaken.

Welke werknemers hebben behoefte aan loopbaanonderbreking en wie hebben daar geen behoefte aan? Vrouwen hebben vaker behoefte aan loopbaanonderbreking dan mannen. Verder is de behoefte groter naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Hetzelfde geldt voor degenen met meer burn-outklachten, werknemers van wie de vrije tijd meer onder druk staat, die meer combinatie-druk ervaren, en die vaker geconfronteerd worden met combinatieproblemen. De behoefte is kleiner naarmate men meer gericht is op betaald werk. Dit duidt erop dat hier het vooral een groep betreft van vrouwelijke en hoogopgeleide werknemers die er even tussenuit willen vanwege een minder sterke gerichtheid op betaald werk, het ervaren van gezondheidsklachten, combinatie-druk en/of vrijetijdsdruk, of wegens problemen door het combineren van arbeid en zorg. Naarmate het emancipatiegehalte van de bedrijfstak hoger is, hebben werknemers eveneens vaker behoefte aan loopbaanonderbreking. Behalve subjectieve belevingsaspecten (burn-outklachten, vrije tijd onder druk, combinatieproblemen en combinatie-druk), beïnvloeden dus ook aspecten van de objectieve (arbeids)situatie de behoefte aan loopbaanonderbreking.

Ruim een kwart van de werknemers die behoefte hebben aan loopbaanonderbreking, maakt er daadwerkelijk gebruik van. Wat zijn de aard, omvang, duur en financiering van de loopbaanonderbreking? De meeste werknemers onderbreken in de jaren 2001 en 2002 één keer de loopbaan; een op de vijf doet dit twee keer of vaker. Ruim twee derde krijgt het loon volledig of gedeeltelijk doorbetaald gedurende het verlof. Slechts één werknemster uit de respondentengroep heeft een beroep gedaan op de financieringsregeling loopbaanonderbreking, hetgeen ook is gehonoreerd. Bij een op de tien loopbaanonderbrekers is het verlof (deels) gefinancierd door verlofsparen; bij mannen is dit bijna viermaal zo vaak het geval als bij vrouwen. De meesten nemen het verlof voltijds op. Twee derde neemt vier maanden of langer verlof; ongeveer een derde doet dit zes maanden of langer.

Welke werknemers maken nu gebruik van loopbaanonderbreking? Jongere werknemers onderbreken vaker hun loopbaan dan oudere, en werknemers met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar doen dit vaker dan degenen zonder thuiswonende kinderen in die leeftijd. Naarmate werknemers meer uren per week werken en hun vrije tijd

meer onder druk staat, neemt de kans op loopbaanonderbreking daarentegen af. De behoefte aan en het gebruik van loopbaanonderbreking wordt dus door verschillende factoren beïnvloed. Hoewel vooral vrouwen, hoger opgeleiden, degenen met meer burn-outklachten, combinatiedruk en vrijetijdsdruk, behoefte aan loopbaanonderbreking hebben, zijn het vooral de jongere werknemers (ongeacht hun sekse), degenen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, en degenen die minder uren werken en minder vrijetijdsdruk ervaren, die er gebruik van maken.

Omdat mensen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar vaker hun loopbaan onderbreken dan mensen zonder thuiswonende kinderen in die leeftijdscategorie, is nagegaan of de determinanten van het gebruik ook verschillen vertonen tussen beide groepen. Naarmate mensen zonder kinderen minder uren per week werken en zij minder combinatiedruk ervaren, is de kans groter dat zij hun loopbaan onderbreken. Wellicht gaat het hier om een groep werknemers die vanwege overspannenheid of burn-outklachten hun loopbaan onderbreken. Het kunnen daarentegen ook werknemers zijn die tijdelijk zonder werk zijn, omdat er geen werk is. Onder mensen met kinderen zijn het vooral jongere werknemers, alleenstaanden, deeltijders en niet-leidinggevendenden die hun loopbaan onderbreken. Dit geldt ook voor degenen die in een bedrijfscultuur werken waarin geen sterke nadruk ligt op overwerk.

Naast deze determinanten van het gebruik, is ook inzicht in mogelijke knelpunten in het gebruik te verkrijgen uit antwoorden van de respondenten over wat zij als drempels ervaren hebben om hun loopbaan te onderbreken of over redenen waarom zij hun loopbaan toch maar niet hebben onderbroken. Ruim een kwart van de loopbaanonderbrekers vond de loopbaanonderbreking moeilijk te regelen. Vooral het verlies van inkomen en carrière- of promotieperspectief, en het feit dat het werk het eigenlijk niet toelaat, maken de keuze moeilijk. Bij twee derde van de werknemers die wel hun loopbaan hadden willen onderbreken, maar dit niet hebben gedaan, speelt inkomensverlies een rol, en bij ruim een derde het feit dat het werk het niet toelaat. Voor een op de vijf werknemers spelen een of meer van de volgende redenen een rol: het feit dat er niemand is die het werk kan overnemen, dat de werkgever het niet goed vindt, dat de continuïteit van het werk verstoord wordt, dat het niet past binnen de cultuur van het bedrijf, of dat een dergelijke verlofregeling niet bestaat op het werk. Kijken we naar de belangrijkste redenen, dan is dit voor de helft het inkomensverlies. Voor veel werknemers maken dus vooral de financiële consequenties, verlies van carrière- of promotieperspectief, en het feit dat het werk het eigenlijk niet toelaat, de keuze voor loopbreking moeilijk of onmogelijk.

Tot slot, gebleken is dat voor bijna de helft van degenen die behoefte hebben om hun loopbaan te onderbreken, de belangrijkste reden daarvoor een andere is dan reizen, zorg voor kinderen, educatie of zorg voor een zieke naaste. Wat die andere redenen zijn, is onbekend. Gezien de kenmerken van degenen die de behoefte hebben – het

zijn vooral vrouwen, hoger opgeleiden, degenen met meer burn-outklachten, combinatiedruk en vrijetijdsdruk en degenen die minder sterk gericht zijn op betaald werk – ontstaat het beeld van een groep werknemers die een tijd niet zou willen werken vanwege overspannenheid, burn-outklachten of gewoon om even uit te blazen. Het is opmerkelijk te moeten constateren dat maar een klein deel (een kwart) van degenen met behoefte daadwerkelijk de loopbaan onderbreken; en dan zijn het – naast jongere werknemers en degenen met kinderen – vooral degenen die minder uren werken en minder vrijetijdsdruk ervaren. Indien het inkomensverlies ten gevolge van de loopbaanonderbreking geringer zou zijn, zou dit aantal wellicht kunnen toenemen. Ook zal dit het geval kunnen zijn als er meer bekendheid wordt gegeven aan de mogelijkheid tot financiële ondersteuning van loopbaanonderbreking. Uiteraard zal het werk het moeten toelaten dat mensen er tijdelijk tussenuit gaan. Het feit dat niemand het werk kan overnemen, dat de werkgever het niet goed vindt, dat de continuïteit van het werk verstoord wordt, of dat het niet past binnen de cultuur van het bedrijf, zouden eigenlijk geen reden moeten zijn waarom werknemers afzien van loopbaanonderbreking.

Noten

- 1 Het is mogelijk om deze periode van zes maanden tot drie keer toe te verlengen, dus maximaal achttien maanden, als daarvoor in de betreffende CAO afspraken zijn gemaakt of, als die er niet is, met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging dan wel direct met de werknemer.
- 2 Er is niet aan werknemers gevraagd naar de belangrijkste reden waarom het onderbreken van de loopbaan moeilijk te regelen was.

8 Kraamverlof

8.1 Inleiding

Tot de invoering van de Wet arbeid en zorg kende het Burgerlijk Wetboek een bepaling dat werknemers recht hebben op een korte periode van betaald verlof als zij niet konden werken vanwege de bevalling van de partner of om aan de wettelijke verplichting van aangifte van geboorte bij de burgerlijke stand te voldoen. De loondoorbetaling gold voor “een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd” (TK 1999/2000).

Met de invoering van de Wet arbeid en zorg is deze regeling vervangen door een recht voor de partner op twee dagen verlof na de dag van de bevalling gedurende een tijdvak van vier weken. Het verlof is niet bedoeld om de bevalling bij te wonen. Daarvoor kan gebruik worden gemaakt van calamiteiten- of ander kort verzuimverlof. De werkgever is verplicht om het loon tijdens het kraamverlof door te betalen. De partner voor wie dit recht geldt is in de wet ruim omschreven en kan zowel de echtgenoot of de geregistreerde partner zijn, als de persoon met wie de kraamvrouw ongehuwd samenwoont of degene die haar kind erkent (EK 2000/2001).

Overigens kan via de CAO (of als er geen CAO is, via een akkoord met het medezeggenschapsorgaan) van het recht op kraamverlof worden afgeweken. Dat geldt zowel voor het recht op het verlof als voor de duur en de betaling van dat verlof.

De regeling behelst dus een zeer bescheiden uitbreiding ten opzichte van de regeling uit het Burgerlijk Wetboek. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet arbeid en zorg zijn er pogingen ondernomen om een langer kraamverlof in de wet opgenomen te krijgen, maar dit is niet gelukt.

In aanvulling op de wettelijke regeling bevatten de meeste CAO's al jarenlang bepalingen voor kraamverlof. Uit onderzoek naar de CAO's zoals die eind 1990 golden, bleek dat 95 van de 101 onderzochte CAO's zo'n bepaling kende. De lengte van het verlof varieerde. In zes op de tien CAO's bedroeg het twee dagen, iets minder dan een op de tien kende een langer verlof (DCA 1993). Deze situatie is daarna steeds min of meer hetzelfde gebleven. Het onderzoek naar de CAO's die in 2000 golden, leerde dat 96% van de onderzochte CAO's afspraken over kraamverlof bevatten, waarbij het in de meeste gevallen (64%) om twee dagen ging en in 15% om een langer verlof (Schaeps et al. 2002).

Er is niet eerder onderzoek gedaan naar het gebruik van het kraamverlof, noch naar eventuele knelpunten die hierbij optreden. In dit onderzoek zijn aan de respondenten vragen gesteld over hun behoefte aan en gebruik van kraamverlof. Hoewel de steekproef wel enkele lesbische vrouwen bevatte, hebben alleen mannen aangegeven dat hun partner in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek een kind heeft gekregen. Alleen mannen hebben dan ook de module met vragen over het kraamverlof beantwoord.

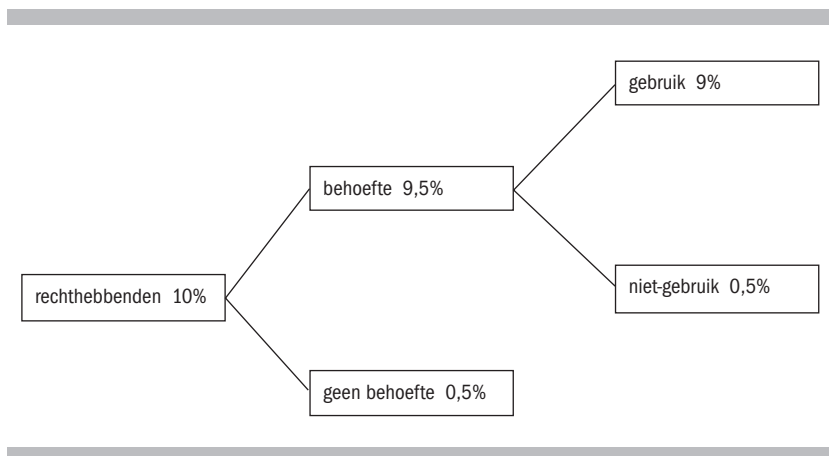
Het bleek dat er vrijwel geen mannen zijn wiens partner was bevallen, maar die niet gebruikmaakten van het kraamverlof. Vanwege de zeer kleine omvang van het aantal niet-gebruikers, is een groot aantal analyses zoals die in de andere hoofdstukken zijn gedaan (behoeftigen vs. niet-behoeftigen, en binnen de categorie ‘behoeftigen’ gebruikers vs. niet-gebruikers) niet mogelijk. Het hoofdstuk heeft dan ook vooral een beschrijvend karakter.

Achtereenvolgens komen de volgende thema’s aan bod. Paragraaf 8.2 geeft een overzicht van de omvang van het aandeel rechthebbenden op kraamverlof onder mannelijke werknemers van 20-61 jaar, de behoefte aan kraamverlof en het gebruik ervan. Paragraaf 8.3 gaat over de vraag welk type verlof men heeft genomen: was dit echt kraamverlof of bijvoorbeeld een (aantal) vakantiedag(en)? De aard van de knelpunten die men ervaart bij het opnemen van kraamverlof, wordt besproken in paragraaf 8.4. Paragraaf 8.5 gaat over de achtergronden van (niet-)gebruik van kraamverlof en in paragraaf 8.6 staan enkele conclusies.

8.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Van de mannelijke respondenten gaf 10% aan dat hun partner in de afgelopen twee jaar was bevallen. In figuur 8.1 zijn deze personen als de rechthebbenden opgevoerd: bezien over een periode van twee jaar verkeert dus 10% van de mannelijke werknemers van 20-61 jaar in een situatie waarin zij aanspraak kunnen maken op kraamverlof. Bijna iedereen (95%) had in die situatie behoefte aan verlof. Vertaald naar alle mannelijke werknemers van 20-61 jaar gaat het dan om 9,5%. De meesten van hen hebben ook daadwerkelijk een of andere vorm van verlof opgenomen. Slechts 0,5% van de mannelijke werknemers had, nadat hun partner was bevallen, geen behoefte aan verlof. Eenzelfde percentage had er wel behoefte aan, maar heeft geen verlof opgenomen.

Figuur 8.1 Kraamverlof: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder mannelijke werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 1532)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De figuur laat duidelijk zien dat de verdeling tussen de gebruikers van kraamverlof en de niet-gebruikers erg scheef is – schever dan bij de andere onderzochte verlofregelingen (ook als de niet-gebruikers worden samengenomen met degenen zonder behoefte aan kraamverlof).

8.3 Aard van het verlof

Verreweg de meeste mannen van wie de partner is bevallen, hebben verlof genomen. De vragen aan de respondenten gingen om verlof ‘direct na de bevalling’. Aangezien niet expliciet in de vragenlijst was aangegeven dat hier niet bedoeld werd op verlof om de bevalling bij te wonen (daarvoor is in de Wet arbeid en zorg namelijk het calamiteiten- en kort verzuimverlof bedoeld), is het mogelijk dat sommige respondenten de vragen wat te ruim hebben geïnterpreteerd.

De eerste vraag in de vragenlijst was of men direct na de bevalling verlof had opgenomen of zich ziek had gemeld. Aan degenen die daar ‘ja’ op zeiden is vervolgens gevraagd om wat voor soort verlof het ging en hoe lang dat duurde. Men kon daarbij meerdere soorten verlof opgeven. Zoals uit tabel 8.1 valt op te maken, heeft iets meer dan de helft van de respondenten kraamverlof opgenomen, maar vaker nog nam men een aantal vakantiedagen op (67%). Er konden meerdere antwoorden aangegeven worden en dit is ook veel gedaan. Zes op de tien mannen namen zowel kraamverlof als vakantie op (niet in de tabel). Dit wijst erop dat het kraamverlof als zodanig door veel mannen als te kort wordt ervaren om hun behoefte aan vrije tijd na de geboorte te realiseren. Of dat zo is, is echter niet rechtstreeks gevraagd. Op de vraag of men na dit verlof nog ander verlof had opgenomen, antwoordde 12% bevestigend. Meestal (in drie kwart van de gevallen) ging het daarbij om vakantieverlof (niet in de tabel).

Tabel 8.1 laat ook zien dat andere soorten verlof in deze situatie weinig worden gebruikt. Derde in rangorde is het buitengewoon verlof, dat door 11% van de respondenten werd opgenomen.

Tabel 8.1 Soorten verlof die mannen direct na de bevalling van hun partner opnemen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 135)

	aandeel dat dit verlof opneemt ^a	gemiddelde duur van het verlof
vakantieverlof	67	10
kraamverlof	51	3
buitengewoon verlof	11	.
adv	5	.
onbetaald verlof	3	.
ouderschapsverlof	3	.
ziek gemeld	3	.
kortdurend zorgverlof	2	.
calamiteitenverlof	0	.
anders	7	.

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

. Te kleine aantallen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De duur van het kraamverlof was gemiddeld drie dagen. Meestal duurde het echter twee dagen (in 60% van de gevallen) en bij 13% slechts één dag. Het vakantieverlof liep in lengte sterk uiteen en varieerde van 1 tot 28 dagen. Degenen die vakantie opnamen, namen gemiddeld 10 dagen na de bevalling van de partner.

8.4 Knelpunten bij het opnemen van kraamverlof

Aan de respondenten die een of andere vorm van verlof hadden opgenomen, is gevraagd of zij het moeilijk gevonden hadden om direct na de geboorte van hun kind verlof op te nemen. In verreweg de meeste gevallen was dat niet zo; slechts 9% van de respondenten gaf aan dat dit wel het geval was geweest. Tabel 8.2 geeft een indruk van de knelpunten die daarbij een rol speelden. Omdat het aantal respondenten hier erg klein is, zijn alleen de absolute aantallen opgenomen.

De meest genoemde en ook de als belangrijkste aangemerkte factor was dat het werk het eigenlijk niet toeliet. Problemen met de werkgever worden eveneens vaak genoemd: hij vond het niet goed, men was bang dat hij het niet goed zou vinden of men had moeite gehad om het met de werkgever te regelen. Opvallend is nog dat het verlies van inkomen door een kwart van de respondenten wordt genoemd. Dit is vreemd, aangezien men in de meeste gevallen (betaald) vakantieverlof had opgenomen en bovendien was in verreweg de meeste CAO's (97%) geregeld dat het kraamverlof betaald werd. Wellicht was men niet bekend met deze voorziening.

Tabel 8.2 Redenen waarom het moeilijk was om verlof op te nemen direct na de geboorte, 2001 en 2002 (in absolute aantallen; n = 12)

	speelt een rol ^a	belangrijkste reden
mijn werk liet het niet toe	8	4
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	3	3
het inkomensverlies	3	2
de continuïteit van het werk werd verstoord	2	
verlies van carrière/promotieperspectief	1	1
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	1	
het kostte moeite om het met mijn werkgever te regelen	1	
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	1	
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	–	
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (niemand doet dat)	–	
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	–	
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	–	
anders	–	

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de aantallen tellen niet op tot 12.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002).

Ook is degenen die geen verlof hadden opgenomen na de geboorte van hun kind, maar die daar wel behoefte aan hadden gehad, gevraagd naar de redenen van het niet-gebruik. Zoals uit paragraaf 8.2 bleek, gaat het slechts om een beperkt aantal respondenten. Het beeld is echter hetzelfde als hiervoor: het argument dat het werk het niet toeliet is het meest genoemd en ook het vaakst als belangrijkste reden aangemerkt.

8.5 Determinanten van behoefte aan en gebruik van kraamverlof

In de inleiding werd al gemeld dat het aantal analyses dat mogelijk is om inzicht te krijgen in de verklaring van het niet-gebruik beperkt is. Er waren slechts weinig respondenten die geen behoefte hadden aan kraamverlof en eveneens maar weinig die geen verlof hadden genomen terwijl ze daar wel behoefte aan hadden. Het was daardoor niet mogelijk om vergelijkbare multivariate analyses voor behoefte en gebruik uit te voeren, zoals dat in de andere hoofdstukken is gedaan. Zelfs als de twee categorieën niet-gebruikers samengenomen worden, is het statistisch niet verantwoord om multivariate analyses uit te voeren.

Om toch enig zicht te krijgen op factoren die van invloed zijn op het al dan niet gebruiken van verlof, zijn voor de verschillende variabelen uit het conceptuele model bivariate analyses uitgevoerd. Het gaat daarbij dus om aspecten van de arbeidsmarktpositie, opvattingen over de bedrijfscultuur, opvattingen over betaald werk en het combineren van arbeid en zorg, de ervaren tijdsdruk en de beleving van de vrije tijd en de gezondheid. Bij deze analyses is gecontroleerd voor achtergrondkenmerken, zoals opleiding, leeftijd en inkomensniveau. Het blijkt echter dat geen van de variabelen een significante samenhang vertoont met het gebruik van (een of andere vorm van) verlof na de geboorte van kinderen.

8.6 Samenvatting en slotbeschouwing

Met de invoering van de Wet arbeid en zorg is de mogelijkheid om verlof te nemen na de bevalling van de partner ‘verhuisd’ van het Burgerlijk Wetboek naar de Wet arbeid en zorg. Afgezien van het feit dat werknemers nu in principe twee dagen recht hebben op kraamverlof (voorheen was in de wet geen absolute duur genoemd), is er wettelijk weinig veranderd.

Het onderzoek laat zien dat 10% van de werknemers van 20-61 jaar in de jaren 2001 en 2002 een partner had die is bevallen van een kind. De meesten van hen (95%) hadden in die situatie behoefte aan verlof en meestal hebben zij ook daadwerkelijk een of andere vorm van verlof opgenomen (9% van alle werknemers van 20-61 jaar). Bij dit verlof ging het overigens niet altijd om het speciaal daarvoor bestemde kraamverlof. Slechts de helft van de respondenten gaf aan hiervan gebruik te hebben gemaakt. Vakantieverlof werd vaker genoemd. Overigens was veelal sprake van een combinatie van kraamverlof en vakantieverlof: zes op de tien mannen namen beide op. Veel mannen blijken dus tijd te willen hebben om na de geboorte van hun kind thuis te zijn, maar het kraamverlof als zodanig is daarvoor te kort. De mannen die vakantieverlof hebben opgenomen deden dat gemiddeld gedurende tien dagen.

Vanwege de kleine aantallen was het niet mogelijk om multivariate analyses uit te voeren die zicht bieden op de factoren die van invloed zijn op het al dan niet behoefte hebben aan kraamverlof en op het al dan niet gebruiken daarvan. Bivariate analyses op de determinanten van gebruik van verlofregelingen, zoals die in het conceptuele model zijn opgenomen, leverden echter geen significante verbanden op.

Behalve op de genoemde korte duur van het kraamverlof, wijst dit onderzoek ook op enkele knelpunten die er bij dit verlof lijken te bestaan. Omdat deze uitkomsten op kleine aantallen respondenten betrekking hebben, moeten de bevindingen met de nodige voorzichtigheid worden gehanteerd. Een kleine groep respondenten geeft te kennen dat hun werk het niet toeliet om kraamverlof te nemen of dat dit anderszins problematisch was voor de werkgever. Een ander knelpunt valt af te leiden uit het verwachte inkomensverlies, een andere reden waarom een aantal werknemers geen kraamverlof heeft opgenomen. Dit is vreemd, aangezien men in de meeste gevallen (betaald) vakantieverlof had opgenomen en bovendien was in verreweg de meeste CAO's (97%) geregeld dat het kraamverlof betaald werd. Wellicht was men niet bekend met deze voorziening.

9 Ouderschapsverlof

9.1 Inleiding

Nederland kent sinds 1 januari 1991 een wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof. De inhoud van dit recht is nadien drie keer enigszins gewijzigd. De eerste en meest ingrijpende wijziging vond plaats met ingang van 1 juli 1997. De opname van het ouderschapsverlof is flexibeler geworden, er geldt geen minimum meer ten aanzien van de omvang van de arbeidsduur, en de leeftijd van de kinderen voor wie men verlof kan opnemen is verruimd van 4 naar 8 jaar. Met ingang van 1 februari 2001 is de regeling uitgebreid voor werknemers die een meerling krijgen. Zij kunnen voortaan voor elk kind ouderschapsverlof opnemen. De regeling voor het ouderschapsverlof maakte tot 1 december van dat jaar deel uit van het Burgerlijk Wetboek, maar is toen verhuisd naar de Wet arbeid en zorg. Bij die gelegenheid is de regeling opnieuw enigszins gewijzigd en werd de mogelijkheid geïntroduceerd om het verlof in meerdere delen op te nemen. Op hoofdlijnen ziet de wettelijke regeling voor het ouderschapsverlof er tegenwoordig als volgt uit (Staatsblad 2001).

- Werknemers die ten minste één jaar in dienst zijn van de huidige werkgever hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof.
- Het recht geldt voor werknemers die een familierechtelijke betrekking met een kind hebben of die blijkens de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres wonen en duurzaam voor het kind zorgen.
- Werknemers kunnen voor ieder kind onder de 8 jaar één keer ouderschapsverlof opnemen (eventueel verdeeld over meerdere periodes, zie verderop).
- De omvang van het verlof hangt af van de omvang van het dienstverband: men heeft recht op verlof van in totaal 13 keer de duur van de arbeidsweek.
- Het verlof dient te worden opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden, maar in overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken. Een werknemer kan verzoeken het verlof over een langere periode uit te smeren of om het verlof op te delen in ten hoogste drie periodes van minimaal één maand.
- Het aantal uren verlof per week bedraagt hooguit de helft van de arbeidsduur per week. In overleg met de werkgever kan een werknemer meer uren per week opnemen.
- Bij CAO kan tot op zekere hoogte ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de wettelijke regeling (onder meer wat betreft de leeftijd van het kind en de termijn die de arbeidsovereenkomst moet hebben geduurd).

Naast de wettelijke regelingen bevat volgens het laatste CAO-onderzoek 51% van de CAO's afspraken over ouderschapsverlof (Schaeps et al. 2002). In iets meer dan de helft daarvan wordt op één of meer punten afgeweken van de wettelijke regeling. In 8 van

de 125 onderzochte CAO's wordt het ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. De doorbetaling varieert van 25% tot 75% van het loon. In 25 CAO's is een langere duur van het verlof overeengekomen, variërend van 6 maanden tot 4 jaar. In 20 CAO's wordt de mogelijkheid van voltijdverlof geboden, en in 8 CAO's komen aanvullende bepalingen voor, bijvoorbeeld doordat het ouderschapsverlof deel uitmaakt van een verlofspaarregeling zodat mensen kunnen sparen voor een langer ouderschapsverlof of voor een inkomensvoorziening gedurende de verlofperiode. Overigens kennen sommige CAO's een duidelijke inperking van het wettelijk recht: iets meer dan 10% van de onderzochte CAO's bevat een inperking van de leeftijd van de kinderen; het recht op ouderschapsverlof geldt voor kinderen tot 4 jaar in plaats van tot 8 jaar.

In de Wet op het ouderschapsverlof was destijds vastgelegd dat de wet elke drie jaar geëvalueerd zou worden. Dit heeft er ongetwijfeld toe bijgedragen dat er reeds vrij veel bekend is over het gebruik van ouderschapsverlof en de knelpunten daarbij. De reden om het ouderschapsverlof ook in dit onderzoek mee te nemen is tweeledig. In de eerste plaats kan voor de verschillende verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg, op één moment op gelijke wijze worden gezien hoe groot het gebruik en de behoefte zijn. In de tweede plaats kan worden nagegaan in hoeverre er sprake is van samenhang tussen behoefte aan en gebruik van ouderschapsverlof en de andere regelingen.

9.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

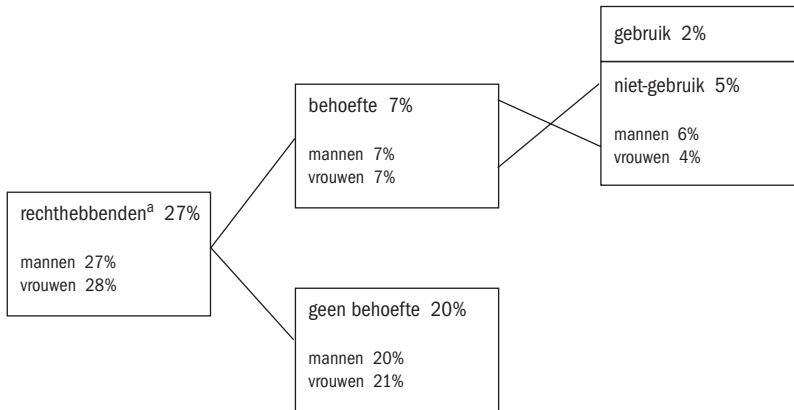
Conform het in dit rapport steeds gehanteerde stramien, wordt eerst de omvang geschetst van de categorieën rechthebbenden, behoeftigen en (niet-)gebruikers onder werknemers van 20-61 jaar. De rechthebbenden zijn hier gedefinieerd als werknemers van 20-61 jaar met ten minste één kind in de leeftijd van 0 tot 10 jaar. De reden dat de leeftijdsgrens van de kinderen hier hoger is dan volgens de wettelijke regeling (daar geldt 8 jaar als bovengrens), is dat in het onderzoek is teruggekeken over een periode van twee jaar. Een werknemer met een kind dat op het moment van ondervraging 8 of 9 jaar was, had in het jaar daarvoor immers nog recht op ouderschapsverlof.

Strikt genomen klopt deze definitie van rechthebbenden om verschillende redenen niet helemaal. In de eerste plaats zijn volgens de wet alleen die werknemers recht-hebbend die ten minste één jaar in dienst zijn van hun huidige werkgever. In de tweede plaats is geen rekening gehouden met het feit dat sommigen wellicht al eerder ouderschapsverlof hebben opgenomen en hun recht dus al hebben verbruikt. Het werkelijke percentage zal daardoor vermoedelijk lager zijn dan het hier gerapporteerde. Volgens de in dit onderzoek gehanteerde definitie is echter 27% van de werknemers van 20-61 jaar aan te merken als rechthebbende op ouderschapsverlof (zie figuur 9.1).

Eerder onderzoek, waarin wel rekening is gehouden met de duur van het dienstverband maar dat in een ruimere populatie is uitgevoerd (namelijk de potentiële beroepsbevolking), leert dat 13% van de bevolking van 15-64 jaar recht heeft (gehad) op ouderschapsverlof (Grootscholte et al. 2000). Ook het CBS publiceert regelmatig

over rechthebbenden en het gebruik van ouderschapsverlof, maar deze cijfers hebben uitsluitend betrekking op werknemers die ten minste twaalf uur per week betaald werk verrichten (zie bv. Gomes Duraõ en Reemers 2002).

Figuur 9.1 Ouderschapsverlof: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2915)



a Dit percentage is vermoedelijk wat hoger dan in werkelijkheid het geval zal zijn, omdat een ruimere definitie is gehanteerd dan wettelijk geldt (er is geen rekening gehouden met het feit dat men ten minste een jaar in dienst moet zijn) en omdat er geen rekening is gehouden met de mogelijkheid dat men al het ouderschapsverlof heeft verbruikt.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De categorie personen die behoefte hebben (gehad) aan ouderschapsverlof bestaat uit degenen die dat verlof daadwerkelijk hebben gebruikt en degenen die er weliswaar behoefte aan hadden, maar het niet hebben gebruikt. Uit figuur 9.1 valt af te leiden dat een kwart van de rechthebbenden behoefte heeft (gehad) aan ouderschapsverlof, oftewel 7% van alle werknemers van 20-61 jaar. Drie kwart van de rechthebbenden had geen behoefte aan ouderschapsverlof. De redenen waarom dat niet zo was, komen ter sprake in paragraaf 9.4.3.

De figuur laat verder zien dat 2% van de werknemers van 20-61 jaar in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek ouderschapsverlof heeft opgenomen. Dit is iets minder dan een derde van degenen die er behoefte aan hebben (gehad). Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat in een op de tien gevallen in die periode twee keer ouderschapsverlof was opgenomen. Meestal ging het echter om één keer verlof.

9.3 Behoeftte aan ouderschapsverlof

Hierna wordt een eerste beeld geschetst van degenen die behoefte hebben of hadden aan ouderschapsverlof, aan de hand van een aantal standaardachtergrondkenmerken zoals opleidings- en inkomensniveau. Is het bijvoorbeeld zo dat alleenstaande ouders vaker behoefte hebben aan ouderschapsverlof? Dat ligt in de lijn der verwachting, omdat zij immers de zorg voor hun kind(eren) niet met een partner kunnen delen. Daarna wordt via een multivariate analyse uitgebreider nagegaan welke factoren invloed hebben op de kans dat men al dan niet behoefte heeft aan ouderschapsverlof.

Op grond van tabel 9.1, die de bivariate gegevens bevat, lijkt het erop dat hoger opgeleiden in groteren getale behoefte hebben aan ouderschapsverlof dan lager opgeleiden. De multivariate analyse zal echter, zoals hierna wordt beschreven, laten zien dat het opleidingsniveau geen invloed heeft op de behoefte aan ouderschapsverlof. Verder valt uit tabel 9.1 te lezen dat alleenstaanden meer behoefte hebben aan ouderschapsverlof dan mensen die (on)gehuwd samenwonen, maar in de multivariate analyse valt dit verband weg.

Tabel 9.1 Kenmerken van ouders met ten minste één kind van 0-10 jaar met en zonder behoefte aan ouderschapsverlof, werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (in procenten; n = 795)

	wel behoefte	geen behoefte
seks		
mannen	27	73
vrouwen	25	75
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	8	92
lbo / mavo	23	77
mbo / havo / vwo	26	74
hbo / wo	32	68
leeftijd		
20-29 jaar	27	73
30-39 jaar	28	72
40-49 jaar	21	79
50-61 jaar	.	.
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	25	75
alleenstaand (incl. overig)	45	55
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	29	71
midden (1300-2500 euro per maand)	25	75
hoog (> 2500 euro per maand)	29	71

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Vervolgens is nagegaan welke factoren van significant belang zijn voor de behoefte aan ouderschapsverlof. Daarbij is uitgegaan van de clusters van variabelen die mogelijk invloed hebben op de behoefte aan en het gebruik van voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg (zie hoofdstuk 2) Dit onderzoek is allereerst gedaan via bivariate analyses, waarna de variabelen die significant bleken in een multivariate analyse zijn getoetst.¹

Zoals uit tabel 9.2 blijkt, bestaat er een verband tussen leeftijd en de behoefte aan ouderschapsverlof. De odds ratio is tussen haakjes gezet, want het gaat hier feitelijk niet om een lineair verband (waar de logistische-regressieanalyse van uitgaat), maar om een curvilineair verband: de behoefte aan ouderschapsverlof neemt eerst met de leeftijd toe en later weer af. Dit heeft uiteraard alles te maken met de leeftijd waarop mensen kinderen krijgen. Nadere analyses wijzen uit dat de behoefte aan ouderschapsverlof het grootst is bij werknemers tussen de 28 en 40 jaar.

Verder blijkt dat naarmate de omvang van het bedrijf groter is, meer werknemers behoefte hebben aan ouderschapsverlof. Waarom dat zo is, is niet zo duidelijk. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat er in grotere bedrijven meer voorzieningen bestaan voor het combineren van arbeid en zorg, en dat er daardoor eerder een manifeste behoefte aan dergelijke faciliteiten ontstaat. Maar hoewel uit de bivariate analyses blijkt dat het aantal arbeid-zorgregelingen in het bedrijf dat de werknemer kent wel van significant belang is, is deze variabele in de multivariate analyse niet significant.

Tabel 9.2 Determinanten van de behoefte aan ouderschapsverlof onder ouders met ten minste één kind van 0-10 jaar, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 829)

	odds ratio ^a
leeftijd	(0,9) ^b
omvang van het bedrijf	1,3
combinatiedruk	1,7
combinatieproblemen in de afgelopen 2 jaar	1,6
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,18	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van sekse, opleidingsniveau, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, huishoudensinkomen, regio en stedelijkheidsgraad, arbeidsduur per week, aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, burnout-klachten, vrije tijd onder druk, en het ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant.

b Het verband bestaat wel, maar is curvilineair (zie verderop in de tekst).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 9.2 leert verder dat mensen die een hogere combinatiedruk ervaren vaker behoefte hebben aan ouderschapsverlof. Deze schaal omvat, zoals in hoofdstuk 2 te lezen valt, items over 'het altijd druk hebben', 'altijd veel moeten organiseren om alle bezigheden te combineren', de ervaren (on)balans tussen werk en privé, en het negatieve effect van zorgtaken op het functioneren op het werk. Ook blijkt dat mensen die in de afgelopen twee jaar problemen hebben ervaren met het combineren van arbeid en zorg, meer behoefte hebben aan ouderschapsverlof.

In het conceptuele model is ervan uitgegaan dat ook aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner van invloed kunnen zijn op de behoefte aan en het gebruik van combinatievoorzieningen. In de hiervoor gepresenteerde analyse is hieraan geen aandacht besteed, omdat dat alleen zinvol is voor mensen met een partner en de categorie ‘alleenstaande ouders’ dan buiten beschouwing zou blijven. Het is echter interessant om na te gaan in hoeverre de arbeidsmarktpositie van de partner samenhangt met de behoefte aan ouderschapsverlof. Maakt het bijvoorbeeld uit of de partner werkt en hoeveel hij/zij werkt?

Uit de bivariate analyses van de relatie tussen kenmerken van de arbeidsmarktpositie van de partner en de behoefte (van de respondent) aan ouderschapsverlof, blijkt dat een aantal van deze kenmerken inderdaad een significante samenhang vertoont. Dit zijn: de bedrijfstak waar de partner werkzaam is, of de partner flexibele werktijden heeft, en of de partner in de afgelopen twee jaar gebruik heeft gemaakt van ouderschapsverlof. Anders dan men wellicht zou verwachten, maakt het niet uit of de partner werkt en, zo ja, hoeveel uur per week. Wanneer deze variabelen worden meegenomen in de multivariate analyse, levert dit vrijwel dezelfde uitkomsten op als die in tabel 9.2 werden weergegeven. De odds ratio's zijn praktisch gelijk. Daarnaast blijkt echter dat bij paren het hoogste voltooide opleidingsniveau van de respondent ook van significant belang is. Naarmate dit hoger is, heeft men vaker behoefte aan ouderschapsverlof.

Het zou natuurlijk ook interessant zijn om specifiek na te gaan wat voor factoren van belang zijn bij de alleenstaande ouders, maar aangezien de aantallen in de steekproef daarvoor te klein zijn, is dat niet mogelijk.

9.4 Gebruik van ouderschapsverlof

9.4.1 Redenen van gebruik van ouderschapsverlof

Mensen zullen over het algemeen ouderschapsverlof opnemen omdat zij voor hun kinderen willen zorgen. Uit onderzoek van Grootsholte et al. (2000) bleek voor meer dan twee derde van de verlofgangers van doorslaggevend belang dat zij zo meer tijd kunnen doorbrengen met de kinderen. Mannen bleken daarnaast ouderschapsverlof op te nemen omdat zij dan de partner kunnen helpen bij het huishouden en de verzorging van de kinderen (vrouwen noemden dit motief nooit). Daarnaast bleek dat de beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief goede kinderopvang bij iets minder dan een kwart van de respondenten een rol had gespeeld bij het besluit al dan niet ouderschapsverlof te nemen. Dit was echter zelden een doorslaggevende factor.

Ook in dit onderzoek is aan de verlofgangers gevraagd naar hun motieven voor het nemen van het verlof. Tabel 9.3 biedt daarvan de uitkomsten. Zoals te verwachten valt, is ook hier het meer tijd met de kinderen door kunnen brengen het meest genoemd. Voor meer dan de helft van de respondenten is dit ook de belangrijkste reden. Opvallend is echter dat voor vier op de tien een andere reden het belangrijkste is, maar wat die reden is, is niet bekend.

Het wennen aan de nieuwe situatie, het meer tijd voor zichzelf hebben en het ontlasten van de partner zijn redenen die elk door zo'n 20% worden genoemd. Hoewel er in de tabel wel verschillen tussen de seksen zichtbaar zijn, zijn deze op één uitzondering na niet significant. Alleen het ontlasten van de partner is voor mannen wel een reden, maar voor vrouwen helemaal niet. Het ontbreken van geschikte kinderopvang is (anders dan bij Grootsholte et al.) maar voor weinig respondenten een reden om ouderschapsverlof op te nemen (6%).

Tabel 9.3 Motieven van werknemers voor gebruik van ouderschapsverlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 53)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. ^b	totaal	mannen	vrouwen
om meer tijd met de kinderen door te brengen	77	79	77	n.s.	57	54	60
om te wennen aan de nieuwe situatie	23	16	27	n.s.	.	.	.
om meer tijd voor mezelf te hebben	19	16	21	n.s.	.	.	.
om de partner te ontlasten	17	47	0	sign.	.	.	.
om tijdelijk in deeltijd te werken	14	11	15	n.s.	.	.	.
is financieel aantrekkelijk	13	16	12	n.s.	.	.	.
er is geen geschikte kinderopvang aanwezig	6	5	6	n.s.	.	.	.
anders	27	26	27	n.s.	.	.	.

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

. Te kleine aantallen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

9.4.2 Kenmerken van gebruikers van ouderschapsverlof

Zoals in paragraaf 9.2 al naar voren kwam, heeft 2% van de werknemers van 20-61 jaar in 2001 en 2002 ten minste één keer ouderschapsverlof opgenomen. Wie zijn nu die gebruikers van ouderschapsverlof? Zoals al in paragraaf 9.2 bleek, maken vrouwen er meer gebruik van dan mannen, hetgeen ook in eerdere onderzoeken naar voren kwam (zie o.a. Grootsholte et al. 2000; Portegijs et al. 2002). Tabel 9.4 laat zien dat bij de ouders met ten minste één kind van 0-10 jaar die behoefte hebben (gehad) aan ouderschapsverlof, 36% van de vrouwen dat verlof heeft opgenomen en 17% van de mannen. Uit de multivariate analyse (zie verder) zal echter blijken dat niet zozeer sekse, als wel andere factoren het gebruik van ouderschapsverlof beïnvloeden.

Uit het onderzoek van Grootsholte et al. (2000) kwam bovendien naar voren dat er geen direct verband bestaat tussen de leeftijd en het al dan niet opnemen van ouderschapsverlof. Zoals blijkt uit tabel 9.4 (en verderop ook uit de multivariate analyses), wordt deze bevinding in het voorliggende onderzoek bevestigd. Wel bleek er bij Grootsholte et al. (2000) samenhang te zijn met het opleidings- en het inkomensniveau: verlofgangers zijn gemiddeld hoger opgeleid en hebben een hoger inkomen

dan niet-verlofgangers. In het onderhavige onderzoek zijn, zoals verderop blijkt, in de multivariate analyse opleidingsverschillen wel, maar inkomensverschillen niet significant. Een verklaring voor de afwijkende uitkomsten wat het inkomen betreft, is wellicht dat bij Grootsholte et al. gekeken werd naar het eigen inkomen van de respondent, terwijl in dit SCP-onderzoek alleen het huishoudensinkomen bekend is.

Tabel 9.4 Kenmerken van mensen die al dan niet gebruikmaken van ouderschapsverlof onder ouders met ten minste één kind van 0-10 jaar met behoefte aan ouderschapsverlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 208)

	wel behoefte	wel behoefte, geen gebruik
sekses		
mannen	17	83
vrouwen	36	65
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	.	.
lbo/mavo	18	82
mbo/havo/vwo	23	77
hbo/wo	36	64
leeftijd		
20-29 jaar	29	71
30-39 jaar	26	74
40-49 jaar	23	78
50-61 jaar	.	.
wel/geen partner		
samenwonen/gehuwd	24	76
alleenstaand (incl. overig)	35	65
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	.	.
midden (1300-2500 euro per maand)	23	78
hoog (> 2500 euro per maand)	27	73

. Te kleine aantallen.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

9.4.3 Determinanten van het gebruik van ouderschapsverlof

Tabel 9.4 geeft een eerste indruk van de gebruikers van ouderschapsverlof. Om een goed beeld te krijgen van factoren die van invloed zijn op het gebruik, is echter een multivariate analyse nodig. Allereerst is op grond van bivariate analyses nagegaan welke variabelen significant samenhangen met het gebruik van ouderschapsverlof. Deze zijn vervolgens in één multivariate analyse opgenomen.² De uitkomsten daarvan zijn weergegeven in tabel 9.5.

Als eerste valt op dat sekse bij controle voor andere variabelen niet significant samenhangt met het gebruik van ouderschapsverlof. Hoe dit te verklaren valt, is niet duidelijk. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat niet de sekse van de respondent van belang is, maar een werkgerelateerde variabele, te weten het aantal regelingen voor het combineren van arbeid en zorg. Vrouwen werken namelijk vaker in bedrijven met veel faciliteiten voor het combineren van arbeid en zorg dan mannen (Keuzenkamp et al. 2000). Uit tabel 9.5 blijkt dat de kans op gebruik van ouderschapsverlof toeneemt naarmate de werkgever meer regelingen biedt voor het combineren van arbeid en zorg. Uit een aparte bivariate analyse blijkt sekse inderdaad samen te hangen met het aantal regelingen rond arbeid en zorg op de werkplek. Vervolgens is de multivariate analyse opnieuw uitgevoerd, maar nu zonder de variabele regeling. Dan is sekse echter nog altijd (net) niet significant ($p = 0,06$).

Tabel 9.5 Determinanten van het gebruik van ouderschapsverlof onder ouders met ten minste één kind van 0-10 jaar met behoefte aan ouderschapsverlof, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 241)

	odds ratio ^a
hoogste voltooide opleiding	1,8
aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt	2,4
aanwezigheid op het werk wordt belangrijk gevonden	0,6
gerichtheid op betaald werk	1,9
ambitie	0,5
combinatiedruk	0,3
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,18	

a Er is ook gecorrigeerd voor sekse, opleidingsniveau, regio, stedelijkheidsgraad, (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, huishoudensinkomen, arbeidsduur per week, omvang van het bedrijf, wel/niet leidinggevend, overwerkcultuur, ervaren gezondheid, burnout-klachten, vrije tijd onder druk, en ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

De tabel laat verder zien dat het opleidingsniveau een belangrijke factor is. Naarmate het opleidingsniveau toeneemt, is de kans dat men gebruikmaakt van ouderschapsverlof groter. Wellicht oefenen hoger opgeleiden beroepen uit waarbij het opnemen van verlof gemakkelijker is.

De cultuur op de werkplek is eveneens van belang en dan met name de 'aanwezigheidscultuur'. Naarmate een werknemer sterker ervaart dat zijn aanwezigheid op het werk wordt verwacht, neemt het gebruik van ouderschapsverlof af.

Opvallend is verder dat twee schalen die betrekking hebben op de houding ten aanzien van werk een tegengesteld effect hebben. Naarmate werknemers meer gericht zijn op betaald werk, nemen zij vaker ouderschapsverlof op. Gebruikers van ouderschapsverlof hechten kennelijk sterk aan hun werk, vanwege de intrinsieke beloningen die

hun dat oplevert (onafhankelijkheid, voldoening, contacten). Men zou echter wellicht verwachten dat mensen die niet zo sterk aan hun werk hechten vaker verlof opnemen. Dat blijkt echter niet het geval. Begrijpelijker is de uitkomst dat naarmate werknemers ambitieuzer zijn en veel willen investeren om een toppositie te verwerven, het gebruik van ouderschapsverlof afneemt. Ambitie kan er immers toe leiden dat mensen bereid zijn meer persoonlijke offers te brengen en is te zien als een (zeer) sterke gerichtheid op betaald werk.

Tot slot valt uit de tabel te lezen dat de ervaren combinatie-druk van belang is. Naarmate men meer druk ervaart bij het combineren van taken, neemt het gebruik van ouderschapsverlof af.

Uit eerder onderzoek (Grootscholte et al. 2000) blijkt er een samenhang te bestaan met de omvang van de arbeidsduur, het al dan niet leidinggevend zijn en de bedrijfstak waar men werkt. Het onderzoek wees uit dat parttimers (tussen de 21 en 32 uur) het meest gebruikmaken van ouderschapsverlof. Het al dan niet leidinggevend zijn is voor mannen een factor van betekenis: niet-leidinggevende mannen maken meer gebruik van ouderschapsverlof dan wel-leidinggevend. En wat de bedrijfstak betreft, blijkt dat ouderschapsverlof het meest wordt gebruikt binnen de overheid (vermoedelijk omdat het verlof daar voor 75% wordt doorbetaald) en het minst bij de handel, horeca, transport en communicatie, landbouw, industrie en bouw. Grootscholte et al. hebben echter alleen bivariate analyses verricht. Op grond van de SCP-data zijn deze verbanden biviaat inderdaad ook aan te treffen, maar multivariate analyses leren dat geen van deze variabelen een significante betekenis heeft.

Zoals in hoofdstuk 2 werd uiteengezet, blijken ook kenmerken van de arbeidsmarktpositie van de partner van belang te zijn voor het gebruik van combinatievoorzieningen. Zoals het onderzoek van Grootscholte et al. (2000) heeft laten zien, geldt dat ook voor ouderschapsverlof. Hun bivariate analyses wijzen uit dat rechthebbenden van wie de partner niet werkt, weinig gebruikmaken van het recht op ouderschapsverlof. Rechthebbenden met een (bijna) voltijds werkende partner maken er het meest gebruik van.

Bivariate analyses op de SCP-data bevestigen deze uitkomst. Wanneer die variabelen echter worden meegenomen in een multivariate analyse, blijkt dat van deze twee alleen de omvang van de arbeidsduur van de partner een significant effect heeft. Naarmate de partner meer uren werkt, neemt het gebruik van ouderschapsverlof door de respondent toe. Verder zijn de uitkomsten voor deze groep met partners in belangrijke mate hetzelfde als voor de totale groep die hiervoor werden gepresenteerd. Opvallend is dat nu het huishoudensinkomen van significant belang blijkt te zijn (naarmate dit hoger is, is het gebruik van ouderschapsverlof groter). Verder valt één variabele af: het aantal regelingen dat de werkgever van de respondent biedt om arbeid en zorg te combineren heeft geen significante betekenis meer.

Vanwege het geringe aantal alleenstaande ouders, was het uitvoeren van specifieke analyses voor alleen deze categorie niet mogelijk.

9.4.4 Drempels en knelpunten

Rechthebbend, maar geen behoefte

Zoals uit paragraaf 9.2 (figuur 9.1) blijkt, heeft drie kwart van alle rechthebbenden geen behoefte aan ouderschapsverlof. Een interessante vraag daarbij is hoe dat komt. Hadden zij wellicht andere oplossingsstrategieën toegepast om het werk te combineren met de zorg voor de kinderen?

Tabel 9.6 laat zien dat de aanwezigheid van voldoende goede kinderopvang voor ruim 40% van de respondenten een factor van belang is; voor een derde is dit zelfs de belangrijkste reden. Mannen noemen dit overigens vaker dan vrouwen. Opvallend zijn de ‘overige redenen’ op de tweede plaats; deze keuzemogelijkheid is door een derde van de respondenten genoemd, waarbij het vaak (27%) ook de belangrijkste reden betrof. Welke redenen dat zijn, is onbekend. Eén mogelijkheid is dat men al eerder (voor de onderzochte periode) ouderschapsverlof had opgenomen en dus het recht al had verzilverd. Een andere mogelijkheid betreft de verwachte financiële consequenties. De wetenschap dat gebruik van ouderschapsverlof financiële gevolgen heeft, geeft wellicht bij een deel van de respondenten aanleiding om te melden dat zij geen behoefte aan dat verlof hebben.

Tabel 9.6 Redenen waarom rechthebbenden geen behoefte hadden aan ouderschapsverlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 569)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
er was voldoende (goede) kinderopvang aanwezig	42	50	34	sign.	29	33	25
mijn partner is gestopt met werken/ heeft geen werk	20	35	2	sign.	17	31	2
ik werk al in deeltijd, korter werken wil ik niet	18	3	36	sign.	11	2	22
ik ben in deeltijd gaan werken	13	2	26	sign.	8	1	16
dat kan niet in mijn functie	10	16	4	sign.	4	7	2
ik was niet op de hoogte van de ouderschapsverlofregeling	3	3	3	n.s.	1	.	.
ik ben bang voor verloop carrière	2	3	2	n.s.	1	.	.
mijn werkgever wilde niet meewerken	2	1	3	n.s.	1	.	.
overige redenen	32	30	34	n.s.	27	25	30

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

. Te kleine aantallen

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Verder blijkt het feit dat de partner van de respondent geen betaald werk verricht of daarmee is gestopt, voor 20% van de respondenten reden is om zelf geen ouderschapsverlof te willen nemen. Het zal geen verbazing wekken dat dit vrijwel uitsluitend door mannen wordt genoemd. Het werken in deeltijd wordt eveneens vaak als reden op-

gevoerd, zoals verwacht vaker door vrouwen dan door mannen. Iets minder dan 20% van de respondenten (36% van de vrouwen en 3% van de mannen) geeft als reden op dat zij al in deeltijd werkten en niet nog korter wilden gaan werken en nog eens 13% (26% van de vrouwen en 2% van de mannen) geeft als reden dat zij in deeltijd zijn gaan werken.

Dat men geen behoefte heeft aan ouderschapsverlof wordt door 10% van de respondenten toegeschreven aan het feit dat dat in hun huidige functie niet zou kunnen. Mannen noemen dit veel vaker (16%) dan vrouwen (4%). Van belang om nog te noemen is dat de onbekendheid met de regeling bij deze categorie nauwelijks een rol speelt. Slechts 3% gaf dit aan. Zoals hierna zal blijken, is de onbekendheid onder degenen die behoefte hebben aan ouderschapsverlof maar het niet gebruiken wel een belangrijke factor.

Wel behoefte maar geen gebruik

Een deel van de respondenten heeft aangegeven wel behoefte te hebben (gehad) aan ouderschapsverlof, maar dit niet te hebben gebruikt. Aan hen is gevraagd waarom zij dit niet hebben gedaan. Zoals uit tabel 9.7 blijkt, is de inkomensachteruitgang de meest genoemde drempel. Voor 44% van de respondenten is dit ook de belangrijkste reden van het niet-gebruik. Voor 9% van de respondenten was de onbekendheid met de mogelijkheden de belangrijkste reden waarom zij niet gebruikgemaakt hebben van ouderschapsverlof. Sinds het onderzoek van Grootsholte et al. (2000), dat in 1999 is verricht, is de bekendheid met dit recht dus blijkbaar niet toegenomen. Ook uit dat onderzoek bleek namelijk dat een op de tien niet-gebruikers niet bekend was met het wettelijk recht op ouderschapsverlof.

Alternatieve strategieën om de zorg voor kinderen te combineren met het ouderschap worden eveneens veel genoemd. Een op de vijf noemt dat er voldoende goede kinderopvang aanwezig was, een op de tien geeft aan dat de partner niet (meer) werkt, en ook het zelf al in deeltijd (zijn gaan) werken wordt door een op de tien respondenten genoemd.

Verder speelt het werk op verschillende manieren een rol: door een op de tien respondenten (vaker door mannen dan door vrouwen) worden als redenen genoemd dat de continuïteit van het werk in gevaar komt, de bedrijfscultuur het niet toelaat, en het verlof in de huidige functie niet mogelijk is. De vrees voor carrièrevlies en een onwillige werkgever worden door een op de twintig respondenten als reden opgevoerd.

Hoewel het scala aan mogelijke redenen in de vragenlijst al behoorlijk uitputtend leek, speelden bij iets minder dan 20% van de respondenten toch nog andere redenen een rol. Bij 13% betrof het zelfs de belangrijkste reden.

Tabel 9.7 Knelpunten voor niet-gebruikers die behoefte hadden aan ouderschapsverlof, 2001 en 2002 (in procenten; n = 160)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
ik wilde er niet in inkomen op achteruitgaan	43	44	42	n.s.	17	19	14
het was financieel niet haalbaar	39	37	42	n.s.	27	24	31
er was voldoende (goede) kinderopvang	20	24	14	n.s.	5	.	.
ik was niet op de hoogte van de regeling	16	18	14	n.s.	9	8	9
continuïteit van het werk kwam in gevaar	11	17	2	sign	2	.	.
mijn partner is gestopt met werken/ werkt niet	11	16	3	sign	3	.	.
bedrijfscultuur laat het niet toe	11	14	5	sign	6	.	.
kan niet in mijn functie	10	14	5	n.s.	4	.	.
ik heb al eerder voor dit kind ouderschapsverlof gehad	8	.	.		6	.	.
ik ben in deeltijd gaan werken	8	.	.		4	.	.
ik werk al in deeltijd, wil niet korter werken	8	.	.		3	.	.
carrièreverlies	6	.	.		1	.	.
werkgever wilde niet meewerken	6	.	.		2	.	.
anders	18	21	14	n.s.	13	17	8

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

. Te kleine aantallen

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Knelpunten bij gebruikers

Aan degenen die ouderschapsverlof hebben opgenomen is gevraagd of zij het moeilijk hadden gevonden om dit te regelen. Dit was echter zelden het geval: 92% van de respondenten zei dit niet moeilijk gevonden te hebben. Het aantal respondenten dat zei dat dat wel moeilijk was, is te klein om hier gedetailleerd op in te gaan. De meest genoemde redenen hadden te maken met de opstelling van de werkgever.

Een knelpunt bij het gebruik van ouderschapsverlof is volgens de respondenten het feit dat dit gevolgen kan hebben voor de collega's. Uit het eerdergenoemde onderzoek van Grootcholte et al. (2000) bleek dat ruim de helft van de verlofgangers niet werd vervangen gedurende hun ouderschapsverlof. Aan de verlofgangers in dit onderzoek is gevraagd of volgens hen de werkbelasting van hun collega's is toegenomen toen zij met verlof waren; tevens werd gevraagd wat voor regelingen er binnen de afdeling werden getroffen. Een kwart van de verlofgangers zei dat de werkbelasting van de collega's inderdaad was toegenomen.

Tabel 9.8 laat zien of en hoe de afwezigheid van de verlofganger is opgevangen. Slechts bij een op de vijf is een vervanger aangenomen. In een derde van de gevallen is het werk blijven liggen, maar het meest (45%) werd het werk verdeeld onder de collega's.

Tabel 9.8 Regeling voor de afwezigheid van de verlofganger op de werkplek, 2001 en 2002 (in procenten; n = 52)

geen, het werk bleef liggen	31
er kwam een vervang(st)er bij	20
werkzaamheden werden verdeeld onder collega's	45
anders	5

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

9.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Nederland kent al sinds 1991 een wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht maakt tegenwoordig deel uit van de Wet arbeid en zorg. Werknemers die ten minste één jaar in dienst zijn van hun huidige werkgever hebben recht op verlof voor kinderen onder de 8 jaar. De duur van het verlof bedraagt in totaal 13 keer de arbeidsduur per week, waarbij hooguit de helft van de arbeidsduur per week vrij genomen mag worden.

In aanvulling op deze wettelijke regeling kent ongeveer de helft van de CAO's afspraken over ouderschapsverlof. Deze afspraken hebben betrekking op (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon, een langere duur van het verlof, de mogelijkheid van voltijdverlof en de meer beperkte leeftijdscategorie van de kinderen voor wie het verlof kan worden opgenomen (0-4 jaar).

Volgens de in dit onderzoek gehanteerde definitie van rechthebbenden (ouders met ten minste één kind van 0 tot 10 jaar) had 27% van de werknemers van 20-61 jaar in 2001 en 2002 recht op ouderschapsverlof. Slechts 2% van deze werknemers heeft daadwerkelijk ouderschapsverlof gebruikt; 5% had er wel behoefte aan, maar heeft het niet gebruikt.

Op verschillende manieren is nagegaan hoe het al dan niet hebben van behoefte aan ouderschapsverlof (onder rechthebbenden) valt te verklaren. In de eerste plaats is via multivariate analyses nagegaan welke determinanten hierbij een rol spelen, dit op basis van het conceptuele model over behoefte en gebruik van arbeid-zorgregelingen dat in hoofdstuk 2 werd gepresenteerd. Zoals te verwachten valt, neemt de behoefte aan ouderschapsverlof toe met de leeftijd van de respondent, en later weer af. Vooral werkende ouders tussen de 28 en 40 jaar hebben deze behoefte. Het ervaren van problemen bij de combinatie van arbeid met zorgtaken is eveneens van belang: naarmate er meer problemen zijn, neemt de behoefte aan ouderschapsverlof toe. Ten slotte blijkt dat werknemers in grotere bedrijven vaker behoefte hebben aan ouderschapsverlof dan werknemers in kleinere bedrijven.

Op de tweede plaats is rechtstreeks aan de respondenten gevraagd waarom zij geen behoefte aan ouderschapsverlof hadden. De aanwezigheid van goede kinderopvang is de meest genoemde reden (door 42% van de respondenten). Voor een derde van de respondenten was dit ook de belangrijkste reden. Op de tweede plaats komt het argu-

ment dat de partner is gestopt met werken (of al niet meer werkte), gevolgd door het al in deeltijd werken of in deeltijd zijn gaan werken. De eerste twee redenen worden meer door mannen genoemd, de laatste twee meer door vrouwen.

De bevindingen uit deze twee analyses vullen elkaar deels aan, omdat het veelal om verschillende variabelen gaat. In een aantal opzichten is er echter sprake van overlap tussen de bestudeerde variabelen, maar blijken de analyses tot verschillende resultaten te leiden. Dit betreft de omvang van de eigen arbeidsduur en van die van de partner. De multivariate analyse wijst niet op een significant belang van deze variabele, terwijl dat volgens de antwoorden van de respondenten wel aanwezig is.

Ook de determinanten van het gebruik zijn op twee manieren onderzocht: via multivariate analyses op basis van het conceptuele model, en via rechtstreekse bevraging van de respondenten naar redenen van niet-gebruik. Eerstgenoemde analyse leidt tot de conclusie dat zes factoren van belang zijn. Drie daarvan leiden tot een hoger gebruik: naarmate het opleidingsniveau hoger is, de werkgever meer arbeid-zorgregelingen biedt en de respondent meer gericht is op betaald werk, neemt het gebruik van ouderschapsverlof toe. Wanneer de aanwezigheid op het werk meer van belang wordt geacht, naarmate men ambitieuzer is en de combinatiedruk toeneemt, neemt het gebruik van ouderschapsverlof echter af. Opvallende uitkomsten zijn dat sekse als zodanig geen rol speelt, dat het al dan niet leidinggevend zijn geen invloed heeft, evenmin als het inkomen – al speelt dit laatste wel een rol bij de paren. Bij de paren blijkt ook de omvang van de arbeidsduur van de partner van invloed te zijn: hoe meer uren de partner werkt, hoe meer de respondent gebruikmaakt van ouderschapsverlof.

Uit de verklaringen van de respondenten voor het niet-gebruik blijkt dat vooral de inkomensachteruitgang een belemmering is. Voor 44% van de respondenten is dit de belangrijkste reden. Zoals hiervoor werd vermeld, kwam het belang van deze variabele alleen bij de analyse van de paren als significant naar voren. Onbekendheid met de regeling is voor een op de tien respondenten de belangrijkste verklaring waarom zij geen ouderschapsverlof hebben gebruikt.

Evenals in de multivariate analyse spelen volgens de respondenten aspecten van het werk een rol: de bedrijfscultuur, de bedreiging voor de continuïteit van het werk en de functie die iemand uitoefent worden elk door zo'n 10% genoemd. De omvang van de arbeidsduur speelt volgens een bescheiden deel van de respondenten een rol (7% noemt deeltijdwerk als belangrijkste reden), maar in de multivariate analyse kwam dit niet naar voren.

De bevindingen wijzen uit dat er duidelijk sprake is van wisselwerking tussen het gebruik van ouderschapsverlof en kinderopvang. Indien er voldoende goede kinderopvang aanwezig is, heeft een grote groep werkende ouders geen behoefte aan ouderschapsverlof. De belangrijkste reden van niet-gebruik bij degenen die wel ouderschapsverlof zouden willen, is het verlies van inkomen. Overigens is het opvallend dat ook de onbekendheid nog altijd een rol speelt, terwijl het ouderschapsverlof toch al meer dan tien jaar bestaat.

Noten

- 1 Voor deze multivariate analyse is gebruikgemaakt van de onversamplede steekproef (zie hoofdstuk 2).
- 2 Hierbij is gebruikgemaakt van de oversamplede steedproef.

10 Korter werken en stoppen met werken

10.1 Inleiding

Op 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) in werking getreden (Staatsblad 2000). De Waa beoogt de mogelijkheden te verbeteren om betaald werk te combineren met andere verantwoordelijkheden. De wet geeft de werknemer hiertoe onder bepaalde voorwaarden het recht om een eenmaal gemaakte afspraak over de arbeidsduur te wijzigen. Wanneer de werknemer tijdig een verzoek indient bij zijn werkgever tot aanpassing van zijn arbeidsduur, dient de werkgever dit in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Op deze wijze wil de wetgever het voor de werknemer eenvoudiger maken om per levensfase de arbeidsduur door vermeerdering of vermindering in overeenstemming te brengen met andere taken en verantwoordelijkheden (*Notitie (zelf)regulering: relatie wetgever, sociale partners/medezeggenschapsorgaan in arbeidsverhoudingen 2000*; zie hiervoor Van Beek et al. 2002).

Sinds de Wet arbeidsduur aanpassing (Waa) van kracht is, hebben werknemers in loondienst dus een wettelijk recht op vermindering van de arbeidsduur. Echter, ook vóór dat tijdstip was het voor veel werknemers reeds in CAO's of op bedrijfsniveau geregeld dat zij aanspraak konden maken op korter werken. In 1999 waren in 67% van de afgesloten CAO's afspraken gemaakt over mogelijkheden om tot aanpassing van de arbeidsduur te komen (Van Beek et al. 2002: 111). In veel gevallen zijn alleen afspraken tot vermindering van de arbeidsduur opgenomen.

De studie *Arbeidstijden en de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur* uit augustus 2001 kan worden beschouwd als een nulmeting van mogelijke Waa-effecten op voorkeuren en realisatiekansen en aangaande arbeidsduur (zie hiervoor Van Beek et al. 2002: 111). Hieruit komt naar voren dat de arbeidsduur en de spreiding van arbeidstijden voor bijna een kwart van de werknemers leiden tot knelpunten ten aanzien van hobby's en privé-activiteiten; 15% rapporteert problemen met het verrichten van zorgtaken. Een vijfde deel van de werknemers zou vermindering van werkuren willen, en 12% een vermeerdering. In vier van de vijf gevallen wordt de wens tot aanpassing van de arbeidsduur met de werkgever besproken. Vrouwen doen dit vaker dan mannen. In drie kwart van de gevallen vindt honorering van de wensen plaats.

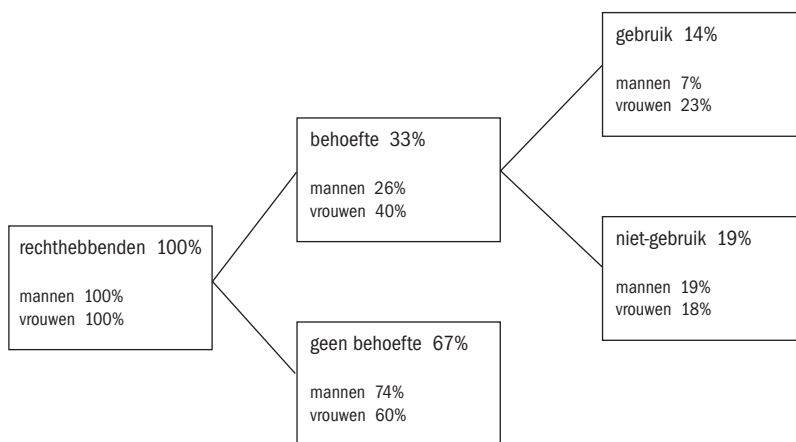
In dit hoofdstuk staat korter werken centraal. Evenals in de voorgaande hoofdstukken wordt beschreven hoe groot de behoefte is en hoe vaak van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Ook komt aan de orde welke factoren van invloed zijn op de behoefte aan en het gebruik van arbeidsduurvermindering; tevens wordt aandacht besteed aan mogelijke knelpunten rond korter werken en aan de samenhang met andere arbeid-zorgregelingen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan stoppen met werken vanwege

de zorg voor anderen. Hiervoor is gekozen omdat het voor deze studie van belang is om te weten of werknemers stoppen met werken omdat ze bijvoorbeeld niet korter konden werken of omdat ze niet het gewenste verlof konden opnemen.

10.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

Hoeveel werknemers hebben in de jaren 2001 en 2002 behoefte aan korter werken gehad en hoeveel werknemers zijn daadwerkelijk korter gaan werken? Evenals bij verlofsparen en loopbaanonderbreking behoren bij korter gaan werken alle werknemers tot de rechthebbenden. Het percentage in figuur 10.1 komt daarom voor de rechthebbenden uit op 100. Van de rechthebbenden heeft 33% in de jaren 2001 en 2002 behoefte aan korter werken gehad. Vrouwen hebben er vaker behoefte aan dan mannen. Daadwerkelijk is 14% van de werknemers (44% van degenen met behoefte aan korter werken) korter gaan werken. Vrouwen deden dit vaker dan mannen. Verder zien we dat 19% van alle werknemers (56% van degenen met behoefte aan korter werken) niet korter is gaan werken, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

Figuur 10.1 Kortere gaan werken: rechthebbenden, behoefte en gebruik onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (n = 2896)



Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Van alle werknemers in de steekproef is 3% in de jaren 2001 en 2002 gestopt met werken vanwege de zorg voor kinderen of anderen (bv. een zieke partner of ouder) (tabel 10.1). Het zijn bijna alleen vrouwen die zijn gestopt met werken; slechts 0,4% is man.

**Tabel 10.1 Gestopt met werken wegens de zorg voor anderen, 2001 en 2002
(in procenten; n = 2907)**

	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau^a
nee	97	99,6	94	sign.
ja	3	0,4	6	

a Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

10.3 Behoeftte aan korter werken en stoppen met werken

Deze paragraaf gaat nader in op de groep werknemers met behoefte aan korter werken (33% van de rechthebbenden). Verschillende vragen zullen worden beantwoord. Zo is het allereerst van belang om te weten waarom zij behoefte hebben aan korter werken. Met andere woorden: wat zijn hun motieven om korter te gaan werken. Ook komt aan de orde wie deze werknemers zijn. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de 3% werknemers die in de jaren 2001 en 2002 zijn gestopt met werken vanwege zorg voor anderen. Welke motieven hebben precies een rol gespeeld bij deze beslissing?

10.3.1 Motieven om korter te gaan werken

Motieven die door werkgevers en werknemers worden genoemd bij een wens of verzoek tot arbeidsduurvermindering zijn: de zorg voor kinderen, in mindere mate de zorg voor ouders en de wens tot meer vrije tijd (Van Beek et al. 2002: 85). Vooral het combineren van arbeid en zorg wordt genoemd als belangrijkste reden voor een verzoek tot arbeidsduurvermindering. Ook in het huidige onderzoek is bestudeerd waarom werknemers korter willen gaan werken.

In tabel 10.2 zijn de motieven om korter te gaan werken gepresenteerd. We zien dat hobby's, de zorg voor kinderen en sociale contacten een rol spelen voor een derde tot een kwart van de werknemers die behoefte hebben aan korter werken (ongeacht of ze het ook hebben gedaan). Bij ongeveer een op de zeven speelt mee dat het financieel niet nodig is om meer te werken, dat werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn en/of dat de combinatie lichamelijk of geestelijk erg belastend is. Ook de zorg voor het huishouden is voor ongeveer een op de zeven werknemers een reden. Hoewel de respondenten een aanzienlijke lijst met mogelijke redenen is voorgelegd, blijkt dat bij ruim een derde andere redenen een rol spelen dan de in de vragenlijst genoemde. Voor ruim een kwart van degenen met behoefte aan korter werken zijn die andere redenen ook het belangrijkste. De groep werknemers die behoefte heeft aan korter werken, bestaat uit werknemers die daadwerkelijk korter zijn gaan werken

èn uit werknemers die dit niet hebben gedaan, maar wel hadden gewild. Het zou daarom kunnen dat het bij die andere redenen gaat om werknemers die een baan met minder uren hebben aanvaard of werknemers die geconfronteerd werden met een reorganisatie, waardoor zij minder moesten gaan werken.

Tabel 10.2 Redenen waarom werknemers behoefte hadden aan korter werken, 2000 en 2002 (in procenten; n = 943)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal (n = 943)	mannen (n = 409)	vrouwen (n = 534)	sign. ^b niveau ^b	totaal (n = 934)	mannen (n = 406)	vrouwen (n = 529)
voor hobby's	36	48	28	sign.	15	20	10
ik wilde zelf meer voor mijn kind(eren) zorgen	25	23	27	n.s.	18	2	20
voor sociale contacten	24	27	22	n.s.	5	1	4
het was financieel niet nodig om meer te werken	14	13	15	n.s.	3	3	3
ik vond het werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren	14	11	16	sign.	1	2	1
ik vond de combinatie van het werk en zorg lichamelijk erg belastend	14	10	17	sign.	5	1	8
ik vond de combinatie van het werk en zorg geestelijk erg belastend	13	10	15	sign.	4	2	5
vanwege zorg voor het huishouden om te kunnen studeren	13	9	16	sign.	3	3	3
vanwege zorg voor mijn partner/familie/vrienden/kennissen	11	12	9	n.s.	5	5	4
vanwege een zwangerschap ^c	10	11	10	n.s.	3	4	2
vanwege zorg voor mijn zieke kind/partner/familielid/vriend/kennis	8	2	13	sign.	3	0	5
vanwege het ontbreken van verlofmogelijkheden op het werk	8	8	8	n.s.	4	4	4
ik vond de kinderopvang te duur	8	12	5	sign.	3	3	2
mijn werktijden sloten niet goed aan bij de werktijden van mijn partner	5	4	6	n.s.	1	0	2
mijn partner kon niet minder uren werken	5	5	4	n.s.	1	2	1
mijn partner wilde niet minder uren werken	3	1	5	sign.	0	0	0
mijn partner wilde huishoudelijke taken en zorg voor kinderen niet delen	1	1	2	n.s.	0	0	0
mijn kind kon niet aarden op de crèche/kinderopvang	1	1	2	n.s.	0	0	1
andere	1	1	1	n.s.	0	0	0
	35	35	35	n.s.	28	28	28

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant.

c Het stoppen vanwege een zwangerschap is ook getoetst tussen mannen en vrouwen, omdat er ook mannen zijn die stoppen met werken vanwege de zwangerschap van hun vrouw; uiteraard is het significant.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Verder blijkt dat het ontbreken van voldoende verlofmogelijkheden op het werk slechts voor een zeer gering aantal werknemers een reden is om korter te gaan werken. Kijken we naar de belangrijkste reden om minder te gaan werken, dan staat de zorg voor kinderen bovenaan, gevolgd door tijd voor hobby's.

Er is een aantal verschillen tussen mannen en vrouwen. Voor mannen spelen tijd voor hobby's en het ontbreken van verlofmogelijkheden een belangrijker rol om minder te gaan werken dan bij vrouwen. Vrouwen willen significant vaker korter werken omdat ze het werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren vinden en omdat ze de combinatie van werk en zorg lichamelijk of geestelijk erg belastend vinden.

Tabel 10.3 Redenen om korter te gaan werken bij gebruikers en niet-gebruikers met behoefte aan korter werken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 942)

	speelt een rol ^a		belangrijkste motief	
	gebruikers (n = 411)	niet-gebruikers met wel behoefte (n = 531)	gebruikers (n = 411)	niet-gebruikers met wel behoefte (n = 531)
ik wilde zelf meer voor mijn kind(eren) zorgen	31	21	24	13
het was financieel niet nodig om meer te werken	20	9	4	2
ik vond het werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren	16	12	1	2
vanwege een zwangerschap	15	2	6	1
voor hobby's	13	54	4	23
ik vond de combinatie van het werk en zorg lichamelijk erg belastend	12	15	5	5
vanwege zorg voor het huishouden	11	15	3	3
ik vond de combinatie van het werk en zorg geestelijk erg belastend	10	15	3	4
ik vond de kinderopvang te duur	8	4	2	0
voor sociale contacten	8	37	1	7
vanwege zorg voor mijn partner/familie/vrienden/kennissen	7	13	2	3
om te kunnen studeren	7	14	5	4
mijn partner kon niet minder uren werken	5	1	0	0
vanwege zorg voor mijn zieke kind/partner/familielid/vriend/kennis	4	12	2	5
mijn werktijden sloten niet goed aan bij die van mijn partner	3	6	1	2
vanwege het ontbreken van verlofmogelijkheden op het werk	3	11	2	3
ik kon geen kinderopvang vinden	2	2	1	0
mijn partner wilde niet minder uren werken	2	1	0	0
mijn partner wilde huishoudelijke taken en zorg voor kinderen niet delen	2	1	0	0
mijn kind kon niet aarden op de crèche/kinderopvang	0	1	0	0
anders	43	28	36	21

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 10.3 toont naast elkaar de motieven van enerzijds werknemers die daadwerkelijk korter zijn gaan werken en anderzijds degenen die dit wel hadden gewild, maar dit niet hebben gedaan. Er zijn duidelijke verschillen. Bij een derde van de 'gebruikers' speelt de zorg voor kinderen een rol bij het korter gaan werken. Bij een op de vijf van hen speelt mee dat het financieel niet nodig is meer te werken. Bij ongeveer een op de zes à zeven speelt mee dat werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn, is zwangerschap de reden of wil men meer tijd hebben voor hobby's. Opmerkelijk is dat voor de meeste gebruikers de belangrijkste reden om minder te gaan werken een andere is dan de in de vragenlijst genoemde.

Bij de niet-gebruikers die wel behoefte hebben aan korter werken, spelen met name tijd voor hobby's, sociale contacten en de zorg voor kinderen, naast andere redenen dan de in de vragenlijst genoemde, een rol. Ook wanneer gekeken wordt naar de belangrijkste redenen, wordt zichtbaar dat dit voor de gebruikers, naast de andere redenen, de zorg voor kinderen is. Bij de niet-gebruikers is dit, naast de andere redenen, met name tijd voor hobby's.

10.3.2 Motieven om te stoppen met werken

Ook is gekeken naar de motieven van werknemers die in de afgelopen twee jaar gestopt zijn met werken vanwege de zorg voor anderen: hebben naast de zorg nog andere motieven een rol gespeeld? Tabel 10.4 toont als meest genoemde redenen: meer voor de kinderen willen zorgen, het ontbreken van de financiële noodzaak om door te werken en het feit dat werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn. Bij een op de vijf speelt een rol dat de combinatie van werk en zorg lichamelijk erg belastend is en bij nog eens een op de vijf speelt een zwangerschap hierbij een rol. Als het gaat om de belangrijkste reden om te stoppen met werken, dan blijkt die voor ruim twee derde (68%) zorgtaken te zijn: voor iets meer dan de helft van de respondenten is de belangrijkste reden dat men zelf meer wil zorgen voor de kinderen, voor 4% dat werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn, voor 3% dat de combinatie van werk en zorg lichamelijk erg belastend is, en voor 8% dat de zorg voor een ziek kind, partner, familie, vrienden of kennissen centraal staat. Voor nog eens 8% is de belangrijkste reden om te stoppen met werken dat men niet in deeltijd kon werken. Opmerkelijk is dat het ontbreken van de financiële noodzaak om door te werken en het feit dat het werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn, niet of maar door een zeer gering aantal is genoemd als de belangrijkste redenen om te stoppen met werk, hoewel deze redenen bij een op de drie wel een rol speelde. Verder blijkt dat voor 1%-4% redenen die samenhangen met kinderopvang de belangrijkste reden zijn om met werken te stoppen (bij 4% kon het kind niet aarden op de crèche, 1% kon geen kinderopvang vinden en nog eens 1% vond de kinderopvang te duur). Slechts voor 1% is het ontbreken van verlofmogelijkheden op het werk de belangrijkste reden. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet getoetst, omdat het aantal mannen dat is gestopt met werken vanwege zorgtaken te gering is.

Tabel 10.4 Motieven om te stoppen met werken bij degenen die zijn gestopt met werken wegens de zorg voor anderen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 80)

	speelt een rol ^a totaal	is belangrijkste reden totaal
ik wilde zelf meer voor mijn kind(eren) zorgen	75	53
het was financieel niet nodig om door te werken	35	0
ik vond het werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren	32	4
ik vond de combinatie van het werk en zorg lichamelijk erg belastend	20	3
vanwege een zwangerschap	19	1
ik kon niet in deeltijd (minder) werken	13	8
ik vond de kinderopvang te duur	13	1
vanwege de zorg voor mijn zieke kind/partner/familieleden /vrienden/kennissen	13 ^b	8
ik vond de combinatie van het werk en zorg geestelijk erg belastend	11	0
mijn partner kon niet minder uren werken	9	0
vanwege het ontbreken van verlofmogelijkheden op mijn werk	6	1
mijn werktijden sloten niet goed aan bij die van mijn partner	4	1
mijn partner wilde huishoudelijke taken en zorg voor kinderen wilde delen	4	3
ik kon geen kinderopvang vinden	4	1
mijn kind kon niet aarden op de crèche/kinderopvang	4	4
mijn partner wilde niet minder uren werken	3	0
anders	13	1

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Hiervan heeft de helft betrekking op de zorg voor een (chronisch) ziek of gehandicapt kind en de andere helft op de zorg voor een zieke ouder.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

10.3.3 Determinanten van de behoefte aan korter werken

Een volgende vraag is welke factoren de behoefte beïnvloeden. Om deze vraag te beantwoorden wordt in deze paragraaf nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren uit het conceptuele model van invloed zijn op de behoefte. Eerst wordt aan de hand van enkele achtergrondkenmerken een algemeen beeld geschetst van de groep werknemers die behoefte heeft aan korter werken. Vervolgens wordt, met behulp van verschillende multivariate analyses, nader ingegaan op de invloed van de verschillende achtergrondfactoren op de behoefte.

Drie van de onderzochte kenmerken laten relatief grote verschillen zien voor degenen met en zonder behoefte aan korter werken, zoals tabel 10.5 laat zien. Vrouwen, hoger opgeleiden en jongere werknemers hebben vaker behoefte aan korter werken dan mannen, lager opgeleiden en ouderen. Als gecontroleerd wordt voor de andere achtergrondkenmerken en overige onderzochte achtergrondfactoren, blijven deze effecten bestaan, zoals verderop te zien is in tabel 10.6.

Tabel 10.5 Kenmerken van mensen met en zonder behoefte aan korter werken, onder werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (in procenten, n = 2898)

	wel behoefte (n = 945)	geen behoefte (n = 1953)
sekses		
man	26	74
vrouw	40	60
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	24	76
lbo/mavo	28	72
mbo/havo/vwo	35	65
hbo/wo	35	65
leeftijd		
20-29 jaar	33	67
30-39 jaar	37	63
40-49 jaar	29	71
50-61 jaar	30	70
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	32	68
alleenstaand (incl. overig)	34	66
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	31	69
ja	34	66
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	31	69
midden (1300- 2500 euro per maand)	32	68
hoog (> 2500 euro per maand)	34	66

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Ook toont tabel 10.6 dat inkomen significant is. Vrouwen hebben vaker behoefte aan korter werken dan mannen. Verder is deze behoefte groter naarmate het opleidingsniveau en het inkomen toeneemt, en de leeftijd afneemt. Daarnaast zien we dat deze behoefte lager is naarmate werknemers meer werkambitie en een sterkere gerichtheid op betaald werk hebben. De behoefte aan korter werken is daarentegen groter als werknemers meer burn-outklachten hebben, zij meer combinatiedruk ervaren en problemen hebben ervaren met de combinatie van werk en zorg in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek. Dit duidt erop dat vooral vrouwen, hoger opgeleiden, jongeren, degenen met een relatief hoog huishoudensinkomen, met minder werkambitie en een minder sterke gerichtheid op betaald werk, en met meer gezondheidsklachten en meer combinatiedruk en -problemen behoefte hebben aan korter werken.

Tabel 10.6 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan korter werken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 2341)^a

	odds ratio
seks	
mannen (ref. cat.)	1,0
vrouwen	1,3
hoogste voltooide opleiding	1,1
leeftijd	0,9
huishoudensinkomen	1,2
werkambitie	0,8
gerichtheid op betaald werk	0,7
burn-outklachten	2,9
combinatiedruk	1,7
combinatieproblemen (in de 2 jaar voorafgaand aan het onderzoek)	1,3
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,19	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, duur van de arbeidsrelatie, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, ervaren gezondheid, vrije tijd onder druk, en ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Omdat in de bivariate analyses bleek dat ook de gezondheid van de kinderen een significant verband vertoonde met de behoefte aan korter werken, is in een aparte multivariate analyse op de groep werknemers met kinderen nagegaan of dit effect blijft bestaan. Dit bleek niet het geval.

Het is denkbaar dat werknemers meer behoefte hebben aan korter werken als hun partner bijvoorbeeld veel uren per week werkt. Daarom is de arbeidsmarktpositie van de partner eveneens onderzocht. Onder (on)gehuwd samenwonenden is een aparte multivariate analyse gedaan waarin aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner zijn meegenomen (zie tabel 10.7). De volgende partnervariabelen bleken in de bivariate analyses significant: of de partner betaald werk heeft, het aantal uren dat de partner per week werkt, de bedrijfstak waarin hij of zij werkzaam is, of de partner een leidinggevende functie heeft, of hij of zij gebruik heeft gemaakt van arbeid-zorgregelingen in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek, en of hij of zij hiervan gebruik maakte op het moment van het onderzoek. Deze variabelen zijn meegenomen in de multivariate analyse. Of de partner betaald werk heeft is echter niet meegenomen, omdat de multivariate analyse alleen kon worden gedaan voor werknemers wier partners betaald werken hadden. Als de analyse namelijk zou worden gedaan voor alle werknemers met een partner, zouden de factoren die de aspecten van de arbeidssituatie van de partner betreffen niet kunnen worden meegenomen (deze zijn namelijk alleen onderzocht bij werknemers wier partner een betaalde baan heeft).

Tabel 10.7 laat de resultaten zien van een multivariate analyse voor de groep (on)gehuwd samenwonenden wier partner werk heeft. De tabel vertoont nagenoeg hetzelfde beeld als dat in tabel 10.5, met dien verstande dat nu ook, naast de significante partnervariabelen, de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar en een overwerkcultuur van invloed zijn. We zien dat mensen met kinderen minder behoefte hebben aan korter werken dan mensen zonder kinderen. Dit is een verrassend resultaat. Men zou juist verwachten dat mensen zonder kinderen minder behoefte hebben. Hoe dit verklaard kan worden, is niet duidelijk. Wellicht hangt het samen met het feit dat voor mensen met kinderen de financiële noodzaak groter is om meer te blijven werken, omdat zij een gezin moeten onderhouden en zij zich het inkomensverlies dat gepaard gaat met minder werken niet kunnen veroorloven. Een andere verklaring is dat werknemers met kinderen mogelijk vaker al in deeltijd werken, waardoor de behoefte om nog minder te werken er niet is.

Tabel 10.7 Achtergrondfactoren ter verklaring van de behoefte aan korter werken, (on)gehuwd samenwonenden met een werkende partner, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 1345)^a

	odds ratio
sekses	
mannen (ref. cat)	1,0
vrouwen	1,7
hoogst voltooide opleiding	1,1
leeftijd	0,9
aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar	
nee	1,0
ja	0,7
bedrijfscultuur waarin overwerk normaal is	1,1
werkambitie	0,8
gerichtheid op betaald werk	0,7
burn-outklachten	3,1
combinatiedruk	1,5
combinatieproblemen (in de 2 jaar voorafgaand aan het onderzoek)	1,3
arbeidsduur (per week) van de partner	0,8
duur van de arbeidsrelatie van de partner	0,7
leidinggevende functie van de partner	1,6
flexibele werktijden van de partner	1,9
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,25	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van (on)gehuwd samenwonend vs. alleenstaand, wel/geen thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, huishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, duur van de arbeidsrelatie, collegialiteitscultuur, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, ervaren gezondheid, vrije tijd onder druk en ervaren van combinatieproblemen (op het moment van het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$)

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Verder blijkt dat naarmate in de bedrijfscultuur overwerken als normaler wordt beschouwd, de behoefte aan korter werken groter is. Ook zien we dat aspecten van de arbeidssituatie van de partner van invloed zijn. Naarmate de partner meer uren per week werkt en langer bij het huidige bedrijf of instelling werkzaam is, neemt de behoefte aan korter werken bij de werknemer af. Het feit dat als de partner meer uren werkt, de werknemer minder behoefte heeft aan korter werken, is eveneens een verrassend resultaat, omdat wederom een tegengesteld effect te verwachten viel. Het is echter mogelijk dat de werknemer minder behoefte heeft aan korter werken, omdat hij of zij dan veel alleen thuis zal zijn. Heeft de partner daarentegen een leidinggevende functie, dan is de behoefte aan korter werken groter. Dit geldt eveneens als de partner kan beschikken over flexibele werktijden.

10.4 Kortere werken en stoppen met werken

Tot nu toe is aandacht besteed aan werknemers die al dan niet behoefte hebben aan korter werken. De blik wordt nu gericht op degenen die daadwerkelijk korter zijn gaan werken in 2001 en 2002. Bezien wordt welke werknemers die in 2001 en 2002 behoefte hadden aan korter werken, ook daadwerkelijk korter zijn gaan werken en welke niet. Daarom wordt nagegaan welke achtergrondkenmerken en factoren van invloed waren op het korter werken zijn gaan werken. Hiertoe worden werknemers die behoefte hadden aan korter werken en dit daadwerkelijk hebben gedaan, vergeleken met degenen die hier behoefte aan hadden, maar niet korter zijn gaan werken. Ook komt aan de orde of werknemers die wel behoefte hadden aan korter werken, maar het niet hebben gedaan, wellicht op een andere wijze hun behoefte aan meer 'vrije tijd' hebben gerealiseerd. De determinanten van stoppen met werken vanwege de zorg voor anderen komen eveneens aan de orde.

10.4.1 Determinanten van kortere werken

In de literatuur worden verschillende factoren genoemd die de beslissing om korter te gaan werken beïnvloeden, waaronder sekse, de aanwezigheid van jonge kinderen, het emancipatiegehalte van de bedrijfstak waarin men werkt, de aard van het dienstverband, opvattingen over zorg en taakverdeling, en het aantal uren dat de partner buitenshuis werkt (Verboon et al. 1999; Keuzenkamp et al. 2000). Ook in de voorliggende studie is onderzocht welke factoren van invloed zijn op de beslissing om korter te gaan werken. Evenals bij het onderzoek naar de behoefte, wordt eerst een algemeen beeld geschetst op basis van enige sociaal-demografische kenmerken. Daarna wordt aan de hand van multivariate analyses nader ingegaan op het effect van deze kenmerken en de overige achtergrondfactoren op korter gaan werken.

Tabel 10.8 laat zien dat vijf van de zes onderzochte kenmerken relatief grote verschillen laten zien: sekse, opleidingsniveau, leeftijd, (on)gehuwd samenwonend versus alleenstaand zijn en de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar. Alleen bij het inkomensniveau zijn de verschillen niet zo groot. Vrouwen, middelbaar opgeleiden,

jongere werknemers, (on)gehuwd samenwonenden en mensen met kinderen tot en 17 jaar zijn vaker korter gaan werken dan mannen, oudere werknemers, alleenstaanden en mensen zonder thuiswonende kinderen in die leeftijdscategorie. Echter, slechts drie van deze kenmerken blijken significant in de multivariate analyses na controle voor de achtergrondkenmerken en overige achtergrondfactoren, te weten sekse, de aanwezigheid van kinderen tot 17 jaar en (on)gehuwd samenwonend versus alleenstaand zijn, zoals we zo zullen zien.

Tabel 10.8 Kenmerken van werknemers met behoefte aan korter werken, die dat al dan niet gedaan hebben, 2001 en 2002 (in procenten; n = 945)

	wel behoefte	wel behoefte, geen gebruik
sekse		
man	27	73
vrouw	56	44
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	14	86
lbo/mavo	42	58
mbo/hav/ vwo	48	52
hbo/wo	42	58
leeftijd		
20-29 jaar	54	46
30-39 jaar	49	51
40-49 jaar	32	68
50-61 jaar	36	64
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	47	53
alleenstaand (incl. overig)	35	65
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	38	62
ja	51	49
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	42	58
midden (1300–2500 euro per maand)	44	56
hoog (> 2500 euro per maand)	45	55

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Voor een verder inzicht in de factoren die het korter gaan werken beïnvloeden, zijn allereerst weer de verschillende kenmerken en achtergrondfactoren uit het conceptuele model bivariaat getoetst voor hun invloed op het gebruik. De resultaten van deze bivariate analyses worden niet beschreven. De bivariate significante variabelen zijn vervolgens getoetst met enkele multivariate logistische-regressieanalyses. De resultaten worden hierna weergegeven.

In tabel 10.9 is te zien welke achtergrondfactoren significant blijven als wordt gecontroleerd voor de andere achtergrondfactoren die als significant uit de bivariate analyses naar voren zijn gekomen. Dit is allereerst bij de volgende drie kenmerken het geval: sekse, het al dan niet hebben van thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, en (on)gehuwd samenwonend versus alleenstaand zijn. Vrouwen zijn vaker korter gaan werken dan mannen, en werknemers met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar vaker dan mensen zonder thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar. Dit geldt eveneens voor alleenstaanden vergeleken met (on)gehuwd samenwonenden. Dit is opmerkelijk, omdat in de bivariate analyses is gevonden dat alleenstaanden juist minder vaak korter gaan werken.

Verder blijkt dat als werknemers een leidinggevende functie hebben, zij minder vaak korter zijn gaan werken dan degenen die dit niet hebben. Naarmate de bedrijfscultuur waarin mensen werkzaam zijn flexibeler is ten aanzien van problemen met het combineren van arbeid en zorg, is men eveneens vaker korter gaan werken. Naarmate men daarentegen meer vrijetijdsdruk en combinatiedruk ervaart, is men minder vaak korter gaan werken in de jaren 2001 en 2002. Bij deze laatste verbanden ligt de relatie wellicht andersom: doordat men niet minder is gaan werken, ervaart men meer combinatie- en vrijetijdsdruk.

Tabel 10.9 Achtergrondfactoren ter verklaring van het gebruik van korter werken, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 810)^a

	odds ratio
sekse	
man (ref. cat.)	1,0
vrouw	3,2
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar	
niet (ref. cat.)	1,0
wel	1,4
wel/geen partner	
(on)gehuwd samenwonend	1,0
alleenstaand	2,7
wel/niet leidinggevend	
niet-leidinggevend	1,0
leidinggevend	0,6
flexibiliteitscultuur	1,5
vrije tijd onder druk	0,8
combinatiedruk	0,7
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,22	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van leeftijd, de hoogste voltooide opleiding, nettohuishoudensinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, omvang bedrijf, duur van de arbeidsrelatie, aard dienstverband, houding t.o.v. het uitbesteden van zorgtaken, en werkambitie, maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Aangezien de partnervariabelen niet konden worden meegenomen in één analyse, omdat dan alle respondenten zonder vaste partner buiten de analyse zouden vallen, is vorenstaande analyse eveneens apart gedaan voor (on)gehuwde samenwonenden (niet in de tabel). In de bivariate analyse bleken de volgende partnervariabelen significant samen te hangen met het korter gaan werken: het hebben van betaald werk door de partner, de arbeidsduur per week van de partner, de bedrijfstak waarin hij/zij werkt, een leidinggevende functie van de partner, het gebruik van verlof in 2001 en 2002 door de partner, en het gebruik van verlof op het moment van het onderzoek door de partner. Geen van de partnervariabelen bleek in de multivariate analyse significant.

10.4.2 Determinanten van stoppen met werken

In de literatuur wordt een veelheid aan factoren onderscheiden die het stoppen met werken of juist gaan werken van met name vrouwen beïnvloeden (zie voor een overzicht Knijn en Van Wel 2001). Achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en religieuze oriëntatie zijn daar voorbeelden van. Ook kenmerken van de gezinssituatie (zoals de leeftijd van het jongste kind en het kindertal) en opvoedingsomstandigheden (gezondheids- en opvoedingsproblemen van kinderen) blijken van invloed. Daarnaast is de houding van vrouwen ten opzichte van zorgen en werken en het uitbesteden van zorgtaken van belang. Ook gezinsexterne factoren, zoals de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren door gebruik te maken van verlofmogelijkheden en kinderopvang, kunnen de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen beïnvloeden.

Wederom wordt eerst een algemeen beeld geschetst van degenen die stoppen met werken wegens de zorg voor anderen, op basis van enkele sociaal-demografische kenmerken. Zoals tabel 10.10 laat zien, zijn er relatief grote verschillen voor sekse, leeftijd, het al dan niet samenwonen met een vaste partner en de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar. Vrouwen, jongere werknemers (< 40 jaar), (ongehuwd) samenwonenden en mensen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar, stoppen vaker met werken wegens de zorg voor anderen dan mannen, oudere werknemers (40 jaar of ouder), alleenstaanden en mensen zonder thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar. Dit duidt erop dat werknemers vooral vanwege de zorg voor kleine kinderen met werken stoppen.

Opmerkelijk is dat er geen verschil is gevonden voor opleidingsniveau. Op grond van de literatuur zou men verwachten dat vooral lager opgeleiden zouden stoppen met werken wegens de zorg voor anderen. De hier getoonde cijfers laten echter zien dat de hoger opgeleiden vaker stoppen dan de lager opgeleiden. Wellicht speelt hierbij een rol dat hoger opgeleiden kunnen terugvallen op het inkomen van een partner, terwijl het voor de lager opgeleiden financieel noodzakelijk is dat beide partners werken. Het is echter waarschijnlijk dat hier een leeftijdseffect zichtbaar wordt. Gebleken is dat vooral jongere werknemers stoppen met werken. Jongere werknemers zijn hoger opgeleid dan de oudere werknemers: van de twee jongste leeftijdscategorieën is 85%

en 72% hoger opgeleid (ten minste mbo/havo/vwo); bij de twee oudste categorieën werknemers is dit respectievelijk 59% en 51%. Uit de multivariate analyse blijkt dat leeftijd wel significant is, maar opleidingsniveau inderdaad niet (zie tabel 10.10). Hoe dit ligt voor sekse, het al niet (ongehuwd) samenwonen en de aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar kon niet worden onderzocht, omdat te weinig mannen, alleenstaanden en mensen zonder kinderen gestopt zijn met werken om in de analyse te worden meegenomen.

Tabel 10.10 Kenmerken van werknemers die zijn gestopt met werken wegens de zorg voor anderen en van werknemers die dit niet hebben gedaan, 2001 en 2002 (in procenten; n = 2907)

	gestopt met werken wegens zorg voor anderen	niet gestopt met werken
sekse		
man	0,4	99,6
vrouw	6	94
hoogste voltooide opleiding		
basisonderwijs	1	99
lbo/mavo	2	98
mbo/havo/vwo	3	97
hbo/wo	3	97
leeftijd		
20-29 jaar	3	97
30-39 jaar	6	94
40-49 jaar	1	99
50-61 jaar	0	100
wel of geen partner		
samenwonend/gehuwd	4	96
alleenstaand (incl. overig)	1	99
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
nee	0,4	99,6
ja	6	94
nettohuishoudensinkomen		
laag (< 1300 euro per maand)	2	98
midden (1300-2500 euro per maand)	3	97
hoog (> 2500 euro per maand)	2	98

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 10.11 laat de resultaten zien van een multivariate analyse waarin het verband tussen alle achtergrondkenmerken en -factoren en het al dan niet stoppen met werken wegens de zorg voor anderen is onderzocht. De analyse is alleen verricht voor (ongehuwd) samenwonende vrouwen met kinderen. De reden hiervoor is dat, zoals gezegd, te

weinig mannen, alleenstaanden en mensen zonder kinderen gestopt zijn met werken om in de analyse te worden meegenomen. We zien dat oudere werknemers minder vaak met werken zijn gestopt in de jaren 2001 en 2002 dan jongere werknemers. Verder blijkt dat vrouwen met een flexibel dienstverband vaker stoppen dan vrouwen met een vast dienstverband. Als het in de bedrijfscultuur belangrijk wordt gevonden dat collega's elkaar ondersteunen, stoppen vrouwen juist minder vaak met werken wegens zorgtaken. Tot slot, naarmate vrouwen meer combinatiedruk ervaren, is er meer kans dat zij stoppen met werk. Deze bevindingen duiden erop dat enerzijds de leeftijd van vrouwen en arbeidsmarktpositieaspecten, zoals de aard van het dienstverband en de mate van collegialiteit in de bedrijfscultuur, het stoppen met werken beïnvloeden. Anderzijds is ook de beleving van de mate waarin vrouwen druk ervaren door de combinatie van arbeid en zorg hierop van invloed.

Tabel 10.11 Achtergrondfactoren ter verklaring van stoppen met werken wegens de zorg voor anderen, (on)gehuwd samenwonende vrouwen met kinderen, 2001 en 2002 (in odds ratio's; n = 537)^a

	odds ratio
leeftijd	0,9
aard dienstverband	
vast	1,0
flexibel	3,7
collegialiteitscultuur	0,4
combinatiedruk	1,8
Nagelkerke's pseudo-R ² = 0,22	

a Er is ook gecorrigeerd voor het effect van de hoogst voltooide opleiding, nettohuishoudersinkomen, stedelijkheidsgraad, regio, omvang bedrijf, duur arbeidsrelatie, wel/niet leidinggevende functie, wel/niet flexibele werktijden, overwerkcultuur, flexibiliteitscultuur, houding t.o.v. het uitbesteden van zorgtaken, werkambitie, burn-outklachten, en het ervaren van combinatieproblemen (in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek), maar deze effecten waren niet significant ($p < 0,05$)

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Het ligt voor de hand dat aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner van invloed zijn op de beslissing van werknemers om al dan niet te stoppen met werken wegens de zorg voor anderen. Als de partner bijvoorbeeld in deeltijd werkt, is de kans groter dat ook de partner (een deel van) de zorg op zich neemt. Daarom is in een afzonderlijke multivariate analyse voor (on)gehuwd samenwonende vrouwen met en zonder kinderen nagegaan in hoeverre aspecten van de arbeidsmarktpositie van de partner hierop van invloed zijn. Het blijkt dat als de partner op het moment van het onderzoek gebruikmaakt van een verlofregeling, in deeltijd werkt of (gedeeltelijk) thuiswerkt, de vrouw significant minder vaak is gestopt met werken wegens de zorg voor anderen. Dit duidt erop dat als de mannelijke partner minder tijd doorbrengt op zijn werk, vrouwen minder vaak stoppen met werken vanwege de zorg voor anderen.

10.4.3 Knelpunten rond het korter werken en stoppen met werken

Het is van belang om te weten of werknemers gemakkelijk het korter werken kunnen regelen of dat zij hierbij barrières ondervinden, en wat deze barrières zijn. Ten eerste is onderzocht waarom degenen die wel behoefte hadden aan korter werken, dit niet hebben gedaan. Ten tweede komt in deze paragraaf aan de orde of degenen die korter zijn gaan werken dit moeilijk te regelen vonden en, zo ja, waarom. Ook wordt aandacht besteed aan mogelijke knelpunten bij de werknemers die met werken zijn gestopt vanwege de zorg voor anderen.

Behoeft maar geen gebruik

Ook is inzicht te verkrijgen in de mogelijke knelpunten rond korter werken door na te gaan waarom degenen die er behoefte aan hadden het toch niet hebben gedaan. Tabel 10.12 toont welke redenen werknemers hiervoor hebben. Voor twee derde vormde inkomensverlies de grootste drempel. Ook speelde bij een derde een rol dat het werk het niet toeliet. Er zijn veel significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Bij mannen vormen aspecten van het werk significant vaker een struikelblok. Bij hen spelen bij hen vaker de factoren omdat het werk het niet toelaat, mijn werkgever het niet goed vindt, het niet past in de bedrijfscultuur, de continuïteit van het werk verstoord wordt, en de korter-werkenregeling bestaat niet op het werk. Ook speelt bij mannen vaker dat hun partner al korter is gaan werken. Daarentegen is voor vrouwen het inkomensverlies vaker een drempel dan voor mannen. Ook zien vrouwen vaker op tegen de procedure om korter werken aan te vragen, hebben zij vaker nog maar kort de behoefte om korter te gaan werken en hebben zij vaker andere dan de in de vragenlijst genoemde redenen. Hoewel verlies van carrière/promotieperspectief vaker speelt bij mannen dan bij vrouwen, is het verschil niet significant. Dit is opmerkelijk omdat mannen in loondienst meer werkambitie hebben dan vrouwen in loondienst (Van Luijn en Iedema 2004).

Knelpunten bij gebruikers

Aan werknemers die korter zijn gaan werken in 2001 en 2002 is gevraagd of ze het moeilijk hadden gevonden om het korter werken te regelen. Ongeveer een kwart (24%) vond dit moeilijk; er is hierin geen verschil tussen mannen en vrouwen. In tabel 10.12 is te zien waarom dit zo was. Met name het feit dat het werk het eigenlijk niet toeliet en het inkomensverlies zijn de belangrijkste redenen waarom men het moeilijk vond om het korter werken te regelen. Ook is er weer een aanzienlijk aantal werknemers voor wie andere dan de genoemde redenen een rol spelen. Vrouwen en mannen verschillen nauwelijks in de redenen waarom zij het korter werken moeilijk te regelen vonden. Wel zeggen mannen significant vaker dan vrouwen dat korter werken niet past binnen de cultuur in het bedrijf.

Tabel 10.12 Knelpunten voor niet-gebruikers die wel behoefte hadden aan korter werken, 2001 en 2002 (in procenten; n = 525)

	speelt een rol ^a				sign. niveau ^b	belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	totaal		mannen	vrouwen	
vanwege het inkomensverlies	62	59	67	sign.	51	46	58	
het werk liet het niet toe	34	44	22	sign.	14	20	8	
mijn werkgever vond het niet goed	16	20	10	sign.	6	8	3	
het past niet binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	14	19	9	sign.	2	2	3	
de continuïteit van het werk werd verstoord	13	17	8	sign.	4	6	3	
ik heb pas sinds kort behoefte om korter te gaan werken	13	10	17	sign.	6	5	7	
vanwege verlies van carrière/promotieperspectief	6	8	5	n.s.	1	2	0	
de korter-werkenregeling bestond niet op mijn werk	6	10	1	sign.	1	1	0	
mijn partner was al minder gaan werken	5	9	0	sign.	1	2	0	
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	4	4	4	n.s.	0	0	1	
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	3	2	5	sign.	1	1	1	
ik ben gestopt met werken	2	1	2	n.s.	2	1	2	
anders	12	7	19	sign.	10	6	15	

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s.= de verschillen zijn niet significant

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Het tweede deel van tabel 10.13 laat zien wat de belangrijkste reden was waarom men korter gaan werken moeilijk te regelen vond. Het blijkt dat inkomensverlies en het feit dat het werk het eigenlijk niet toeliet voor elk ongeveer een kwart van de werknemers de belangrijkste reden was waarom zij het moeilijk te regelen vonden. Opmerkelijk is dat ook een op de tien werknemers dit moeilijk vond omdat de werkgever het aanvankelijk niet goed vond.

Tabel 10.13 Knelpunten voor gebruikers, berekend over de werknemers die het korter werken moeilijk te regelen vonden, 2001 en 2002 (in procenten; n = 99)

	speelt een rol ^a				belangrijkste motief		
	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau ^b	totaal	mannen	vrouwen
het inkomensverlies	34	35	33	n.s.	24	27	23
het werk liet het eigenlijk niet toe mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	32	31	32	n.s.	20	12	23
de continuïteit van het werk werd verstoord	18	26	15	n.s.	11	19	8
de moeite die het kostte om het korter werken met mijn werkgever te regelen	16	19	15	n.s.	6	12	4
verlies van carrière/promotie-perspectief	14	15	14	n.s.	2	0	3
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	12	7	14	n.s.	4	0	6
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	11	4	14	n.s.	4	0	6
het past niet binnen de cultuur in het bedrijf (niemand doet dat)	10	19	7	n.s.	4	8	3
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	9	22	4	sign.	1	4	0
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	4	0	6	n.s.	1	0	1
anders	2	0	3	n.s.	1	0	1
	25	23	25	n.s.	21	19	22

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Gebruik van verlof voor stoppen met werken

Nagegaan is of werknemers voordat ze stopten met werken, gebruik hebben gemaakt van verlofregelingen en, zo ja, van welke regelingen. Ruim een derde van deze werknemers maakte voordat zij stopten met werken gebruik van een of andere vorm van verlof (40% van de vrouwen en geen van de mannen) (niet in de tabel). Tabel 10.14 toont welk soort verlof deze vrouwen opnamen. Veruit de meesten hadden zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen; ongeveer een op de vier had zich ziek gemeld.

Tabel 10.14 Het soort verlof dat vrouwen opnamen voor ze stopten met werken wegens zorg voor anderen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 30)^a

zwangerschaps- en bevallingsverlof	87
ziekteverlof	23
ouderschapsverlof	7
onbetaald verlof voor langere tijd	3
kortdurend zorgverlof	0
calamiteitenverlof	0
loopbaanonderbreking	0
anders	7

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Ook is nagegaan of men de duur van het laatste verlof voordat men stopte met werken voldoende vond. Ongeveer een derde vond de duur van het verlof onvoldoende, de rest (68%) vond deze (ruim) voldoende (niet in de tabel).

Aan werknemers die zijn gestopt met werken maar geen verlof hebben opgenomen in de twee jaar voordat ze stopten met werken, is gevraagd of ze wel behoefte hadden aan een of andere vorm van verlof. Veruit de meesten (86%) hadden hier weinig of geen behoefte aan.

10.4.4 *Behoeftte aan meer tijd anders opgelost*

Tot slot is aan werknemers die wel behoefte hadden om korter te gaan werken maar dit niet hebben gedaan, gevraagd of ze wellicht op een andere manier hun behoefte aan meer vrije tijd hebben gerealiseerd. Bijna drie kwart van de werknemers is gewoon door blijven werken (niet in de tabel). Ongeveer een op de tien heeft een of andere vorm van verlof opgenomen, en een kleine minderheid heeft pas sinds kort de behoefte om korter te werken (8%), heeft nog op een andere wijze dan de in de vragenlijst genoemde manieren de behoefte aan meer vrije tijd gerealiseerd (7%), heeft zich vaker ziek gemeld (3%) of is gestopt met werken (2%).

10.4.5 *Samenhang tussen korter werken en andere arbeid-zorgregelingen*

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre korter werken samenhangt met het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen. Om deze samenhang in beeld te krijgen, is aan werknemers gevraagd in hoeverre het korter werken direct voorafgegaan is door een of andere vorm van verlof of ziekmelding. Ook is nagegaan of het korter werken samenging met verlof of ziekmeldingen, of dat het hierdoor direct gevolgd is.

Tabel 10.15 laat zien dat bij 42% van de werknemers korter gaan werken voorafgegaan is door het opnemen van een vorm van verlof. Zwangerschaps- en bevallingsverlof, ziekmelding en ouderschapsverlof gaan het meeste vooraf aan het korter gaan werken, zoals uit tabel 10.16 blijkt. Mannen hebben zich significant vaker ziek gemeld voordat zij korter gingen werken dan vrouwen.

Bij ongeveer een op de tien werknemers ging het korter werken samen met een vorm van verlof of ziekmelding; het meest betrof het ouderschapsverlof. Mannen nemen significant vaker adv-dagen op samengaand met het korter gaan werken dan vrouwen.

Bij ongeveer een op de zeven is het korter werken direct gevolgd door het gebruik van overige arbeid-zorgregelingen of ziekmeldingen. Relatief vaak melden werknemers zich dan ziek.

Tabel 10.15 Samenhang van korter werken met overige arbeid-zorgregelingen of ziekmeldingen, 2001 en 2002 (in procenten; n = 412)

	direct voorafgegaan door:				samengegaan met:				direct gevolgd door:			
	totaal (n = 412)	mannen (n = 112)	vrouwen (n = 299)	sign. niveau	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau	totaal	mannen	vrouwen	sign. niveau
nee	58	80	50	sign.	88	84	89	n.s.	84	84	84	n.s.
ja	42	20	50		12	16	11		16	16	16	

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 10.16 Samenhang met overige arbeid-zorgregelingen of ziekmeldingen, berekend over degenen die korter zijn gaan werken, 2001 en 2002 (in absolute aantallen en, tussen haken, in procenten)

	direct voorafgegaan door ^{a,b} :			samengegaan met ^{a,b} :			direct gevolgd door ^{a,b} :		
	totaal (n = 173)	mannen (n = 23)	vrouwen (n = 150)	totaal (n = 51)	mannen (n = 18)	vrouwen (n = 33)	totaal (n = 64)	mannen (n = 18)	vrouwen (n = 46)
	sign.	sign.	niveau	sign.	sign.	niveau	sign.	sign.	niveau
zwangerschaps- en bevallingsverlof	91 (53)	1 (4)	90 (60)	sign.	n.v.t.	n.v.t.	n.g. ^c	n.g.	n.g.
ouderschapsverlof	15 (9)	3 (13)	12 (8)	n.s.	6 (33)	13 (39)	10 (16)	2 (11)	8 (17)
kortdurend zorgverlof	2 (1)	0 (0)	2 (1)	n.s.	3 (6)	2 (6)	1 (2)	0 (0)	1 (2)
langdurend zorgverlof	2 (1)	1 (4)	1 (1)	n.s.	2 (4)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
vakantieverlof	3 (2)	0 (0)	3 (2)	n.s.	3 (6)	2 (6)	3 (5)	1 (6)	2 (4)
adv	1 (1)	0 (0)	1 (1)	n.s.	8 (16)	6 (33)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
onbetaald verlof	2 (1)	1 (4)	1 (1)	n.s.	2 (4)	0 (0)	2 (3)	0 (0)	2 (4)
buitengewoon verlof	1 (1)	1 (4)	0 (0)	sign.	1 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
loopbaanonderbreking	4 (2)	0 (0)	4 (3)	n.s.	0 (0)	0 (0)	3 (5)	0 (0)	3 (7)
ik heb me ziek gemeld	61 (36)	14 (61)	47 (32)	sign.	n.v.t.	n.v.t.	32 (50)	11 (61)	21 (46)
anders	16 (9)	6 (26)	10 (7)	sign.	15 (29)	3 (17)	16 (25)	5 (28)	11 (24)

a Meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op tot 100.

b Sign. = de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ($p < 0,05$); n.s. = de verschillen zijn niet significant

c N.g. = niet gevraagd.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

10.5 Samenvatting en slotbeschouwing

Op 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) in werking getreden (Staatsblad 2000). De Waa beoogt de mogelijkheden te verbeteren om betaald werk te combineren met andere verantwoordelijkheden. De wet geeft hiertoe de werknemer onder bepaalde voorwaarden het recht om een eenmaal gemaakte afspraak over de arbeidsduur te wijzigen. Wanneer de werknemer tijdig een verzoek indient bij zijn werkgever tot aanpassing van zijn arbeidsduur, dient de werkgever dit in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. In dit onderzoek is alleen gekeken naar vermindering van arbeidsduur, niet naar vermeerdering.

Alle werknemers zijn rechthebbend als het gaat om het recht op vermindering van het aantal uren. In de periode november 2000-november 2002 had 33% van alle werknemers behoefte aan korter werken; 14% is ook daadwerkelijk korter gaan werken. 67% van alle werknemers had geen behoefte aan korter werken; 19% is niet korter gaan werken, terwijl zij er wel behoefte aan hadden.

Wat zijn de motieven voor het korter willen werken? Voor ruim een derde spelen tijd voor hobby's een rol, voor ongeveer een kwart de zorg voor kinderen en ook voor circa een kwart de sociale contacten. Opmerkelijk is dat de belangrijkste reden om korter te (willen) werken, een andere is dan een in de vragenlijst genoemde redenen. Ruim een kwart is gaan of zou korter willen werken om die andere – onbekende – redenen. Daarna is de zorg voor kinderen het meest genoemd als de belangrijkste reden, direct gevolgd door tijd voor hobby's. Interessant is overigens dat voor 36% van degenen die daadwerkelijk korter zijn gaan werken de belangrijkste reden hiervoor een andere was dan de in de vragenlijst genoemde redenen. Bij degenen die wel behoefte hadden, maar niet daadwerkelijk korter zijn gaan werken, is dit veel minder het geval (21%).

Wie hebben behoefte aan korter werken? Vrouwen hebben vaker behoefte aan korter gaan werken dan mannen. Naarmate het opleidingsniveau en het inkomen toeneemt, is deze behoefte groter; dit geldt eveneens naarmate de leeftijd afneemt. De behoefte is daarentegen lager naarmate werknemers meer werkambitie en een sterkere gerichtheid op betaald werk hebben. De behoefte aan korter werken is groter als werknemers meer burn-outklachten hebben, zij meer combinatiedruk ervaren en problemen hebben ervaren met de combinatie van werk en zorg in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek. Er kan dus geconcludeerd worden dat de behoefte aan korter werken vooral gevoeld wordt door vrouwen, hoger opgeleiden, jongeren, degenen met een relatief hoog huishoudensinkomen, degenen met minder werkambitie en een minder sterke gerichtheid op betaald werk, en met meer gezondheidsklachten, meer combinatiedruk en -problemen.

Verder blijken ook aspecten van de arbeidssituatie van de partner van invloed te zijn. Naarmate de partner meer uren per week werkt en langer bij het huidige bedrijf of instelling werkzaam is, neemt de behoefte aan korter werken bij de werknemer af. Heeft de partner daarentegen een leidinggevende functie, dan is deze behoefte groter. Dit geldt eveneens als de partner kan beschikken over flexibele werktijden.

Slechts een minderheid van degenen met behoefte aan korter werken, heeft dit ook gerealiseerd. Wie zijn deze werknemers? Het zijn vaker vrouwen dan mannen, en vaker werknemers met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar dan mensen zonder thuiswonende kinderen in deze leeftijdscategorie. Dit geldt eveneens voor alleenstaanden vergeleken met (on)gehuwd samenwonenden. Verder blijkt dat als werknemers een leidinggevende functie hebben, zij minder vaak korter zijn gaan werken dan degenen die zo'n functie niet hebben. Naarmate de bedrijfscultuur waarin mensen werkzaam zijn flexibeler is ten aanzien van problemen met het combineren van arbeid en zorg, is men eveneens vaker korter gaan werken. Naarmate men meer vrijetijdsdruk en combinatiedruk ervaart, is men juist minder vaak korter gaan werken. Het zijn dus vooral vrouwen, hoger opgeleiden, jongere werknemers, degenen met minder werkambitie en gerichtheid op betaald werk, met meer burn-outklachten, combinatiedruk en problemen met het combineren van arbeid en zorg, die behoefte hebben aan korter werken. Kijken we naar de werknemers die daadwerkelijk korter zijn gaan werken, dan betreft het vooral vrouwen, mensen met kinderen, alleenstaanden, niet-leidinggevenden, werknemers die minder combinatiedruk of vrijetijdsdruk ervaren, en degenen die werken in een flexibele bedrijfscultuur ten aanzien van het combineren van arbeid en zorg. Van de werknemers die behoefte hebben aan korter werken, wordt dit het minst verwezenlijkt door degenen die de meeste combinatiedruk en vrijetijdsdruk ervaren, die in een bedrijfscultuur werken die het minst flexibel is, en die leidinggevende functies hebben.

Naast vorengenoemde determinanten van het gebruik, wordt inzicht in mogelijke knelpunten in het gebruik geboden door antwoorden van de respondenten over wat zij als drempels ervaren hebben om het korter werken te regelen of argumenten waarom zij het niet hebben gedaan. Een kwart van de werknemers die korter zijn gaan werken, vond het niet (zo) gemakkelijk te regelen. Vooral de reden dat het werk het eigenlijk niet toeliet en het inkomensverlies spelen hierbij een rol. Kijken we naar de belangrijkste reden, dan wordt inkomensverlies het meest genoemd (door een kwart); deze reden wordt vaker genoemd door vrouwen dan door mannen. Voor een op de vijf is de belangrijkste reden dat het werk het niet toeliet. Ook als gekeken wordt naar de redenen waarom werknemers die behoefte hadden aan korter werken dit toch niet hebben gedaan, blijkt voor meer dan de helft inkomensverlies de belangrijkste reden. Het blijkt dat vooral inkomensverlies en, in (veel) mindere mate, de reden dat het werk het niet toeliet, het voor werknemers moeilijk maakt om hun behoefte aan korter werken te realiseren.

Tot slot, het onderzoek laat zien dat van de werknemers die er behoefte aan hebben, de volgende groepen het minst vaak korter zijn gaan werken: mannen, mensen zonder kinderen, (on)gehuwd samenwonenden, leidinggevend, degenen die werken in een weinig flexibele bedrijfscultuur ten aanzien van het combineren van arbeid en zorg, en werknemers die relatief veel combinatiedruk en vrijetijdsdruk ervaren. Naast het feit dat het werk het niet toelaat, is vooral inkomensverlies een reden dat deze werknemers niet doen wat ze eigenlijk willen.

Welke redenen hebben nu precies een rol gespeeld voor werknemers die stoppen met werken vanwege de zorg voor anderen? Het meest genoemd zijn: meer voor kinderen willen zorgen, het ontbreken van de financiële noodzaak om door te werken en het feit dat werk en zorg organisatorisch moeilijk te combineren zijn. Bij een op de vijf speelt een rol dat de combinatie van werk en zorg lichamelijk erg belastend is en bij nog eens een op de vijf speelt een zwangerschap.

Oudere werknemers zijn minder vaak met werken gestopt dan jongere. Verder blijkt dat vrouwen met een flexibel dienstverband vaker stoppen dan vrouwen met een vast dienstverband. Als het in de bedrijfscultuur belangrijker wordt gevonden dat collega's elkaar ondersteunen, stoppen vrouwen juist minder vaak met werken wegens zorgtaken. Naarmate vrouwen meer combinatiedruk ervaren, is er daarentegen meer kans dat zij stoppen met werk. Deze bevindingen duiden erop dat enerzijds het stoppen met werken beïnvloed wordt door de leeftijd van vrouwen en arbeidsmarktpositieaspecten zoals de aard van het dienstverband en de mate van collegialiteit in de bedrijfscultuur. Anderzijds is hierop ook de mate waarin vrouwen druk ervaren door de combinatie van arbeid en zorg van invloed.

Tevens blijkt dat als de partner op het moment van het onderzoek gebruikmaakt van een verlofregeling, in deeltijd werkt of (gedeeltelijk) thuis werkt, de vrouw significant minder vaak is gestopt met werken wegens de zorg voor anderen dan wanneer dit niet geval is. Dit duidt erop dat als de mannelijke partner minder tijd doorbrengt op zijn werk, vrouwen minder vaak stoppen met werken vanwege de zorg voor anderen.

Ruim een derde van de werknemers (allemaal vrouwen) maakte in 2001 en 2002 voordat zij stopten met werken, gebruik van een of andere vorm van verlof. Veruit de meesten hadden zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen; ongeveer een op de vier had zich ziek gemeld. Ongeveer een derde van degenen die verlof hadden opgenomen, vond de duur van het laatste verlof voordat zij stopten met werken te kort.

11 Samenvattende beschouwing

11.1 Inleiding en onderzoeksvragen

Het combineren van betaald werk met zorgtaken heeft de afgelopen jaren van de kant van het beleid veel aandacht gekregen. Zo is in de jaren negentig de kinderopvang sterk uitgebreid, werd het wettelijk recht op ouderschapsverlof geïntroduceerd en zijn ook voor andere situaties de mogelijkheden voor het opnemen van verlof verruimd. De meeste verlofregelingen zijn met ingang van 1 december 2001 ondergebracht in de Wet arbeid en zorg (Staatsblad 2001). Het recht op aanpassing van de arbeidsduur is in de Wet aanpassing arbeidsduur geregeld en het verlofsparen is in de Wet inkomstenbelasting opgenomen. Overigens bestonden en bestaan er naast de wettelijke regelingen ook op bedrijfs(tak)niveau voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg. In CAO's en in overeenkomsten op organisatieniveau zijn afspraken vastgelegd die een aanvulling (overigens soms ook beperking) vormen op de wettelijke voorzieningen.

In dit onderzoek is voor het eerst voor een groot aantal verschillende regelingen voor het combineren van arbeid en zorg nagegaan hoe groot de behoefte daaraan en het gebruik ervan is. Concreet ging het om:

- verlof voor onverwachte situaties (calamiteiten);
- verlof voor kortdurend zieken;
- verlof voor langdurend zieken en stervenden;
- verlofsparen;
- loopbaanonderbreking;
- kraamverlof;
- ouderschapsverlof.

Ook aanpassing van de arbeidsduur (met name korter werken) en stoppen met werken kregen aandacht. Naast het in kaart brengen van de behoefte aan en het gebruik van regelingen, is onderzocht welke factoren hierop van invloed zijn en hoe de eventuele discrepantie tussen behoefte en gebruik verklaard kan worden.

Het onderzoek gaat uit van het perspectief van de werknemers. Voor hen zijn via wetgeving voorzieningen gecreëerd die het combineren van arbeid en zorg moeten vergemakkelijken. De opdrachtgever van dit onderzoek (de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) is geïnteresseerd in de mate waarin werknemers van deze wettelijke rechten gebruikmaken en in de knelpunten en belemmeringen die eventueel zijn blijven bestaan.

De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord.

- 1 Welke behoefte bestaat er aan diverse verlofregelingen en regelingen om de arbeidsduur aan te passen (verder aangeduid als 'regelingen') en welke verschillen doen zich daarbij voor tussen categorieën werkenden?
- 2 Van welke regelingen wordt gebruikgemaakt en in welke mate?

- 3 Waarom hebben sommige werknemers in een bepaalde situatie wel behoefte aan een regeling en andere niet, waarom maken sommigen er wel gebruik van en anderen niet?
- 4 Zijn er bepaalde categorieën werknemers die duidelijk meer of minder gebruikmaken van de diverse regelingen?
- 5 Is er een samenhang in het gebruik van de afzonderlijke regelingen en, zo ja, welke?
- 6 Welke knelpunten ervaren degenen die behoefte hebben aan de regelingen bij het gebruik daarvan?
- 7 In hoeverre komen de bestaande en door het kabinet voorgestelde regelingen tegemoet aan de behoefte?

Om de noodzakelijke gegevens te verkrijgen is eind 2002 een enquête gehouden onder werknemers tussen de 20 en 61 jaar en personen die in de voorgaande twee jaren zijn gestopt met werken vanwege zorgtaken. In een groot aantal modules is de respondenten gevraagd aan te geven of zij in de voorgaande twee jaren te maken hebben gehad met een bepaalde situatie, zoals een calamiteit of een ziek kind. Als dat het geval was, kregen zij vragen voorgelegd over hun behoefte aan verlof en het gebruik daarvan. Als zij geen behoefte aan verlof hadden, is gevraagd waarom dat zo was. Degenen die wel behoefte aan verlof hadden, maar dat niet hadden genomen, is gevraagd naar hun redenen daarvoor. De gebruikers is bovendien nog gevraagd naar eventuele knelpunten bij het gebruik van de regeling. Naast de modules over de verschillende (verlof)situaties, het korter gaan werken en het stoppen met werken, bevatte de enquête vragen over achtergrondkenmerken, de positie op de arbeidsmarkt van de respondent en diens partner, vragen over de (cultuur op de) werkplek van de respondent, diens opvattingen, gezondheid en tijdsbeleving. De respons op het onderzoek was groot (78% bij de opsporingsenquête en 84% bij het hoofdonderzoek – zie hiervoor hoofdstuk 2). Uiteindelijk hebben 3100 respondenten meegewerkt aan het hoofdonderzoek.

11.2 Rechthebbenden, behoefte en gebruik

De termen ‘rechthebbenden’, ‘behoefte’ en ‘gebruik’ worden in dit rapport vaak gebruikt. Het begrip *rechthebbenden* is in dit rapport niet in juridische zin gebruikt, maar kent een wat lossere interpretatie. Steeds is gevraagd of mensen in de twee jaar voorafgaand aan het onderzoek een bepaalde nader omschreven situatie (zoals een calamiteit) hebben meegemaakt of in een bepaalde situatie hebben verkeerd (bv. het hebben van een kind onder de 8 jaar). Indien dat het geval was, is men in het onderzoek vervolgens als ‘rechthebbende’ beschouwd. Rechthebbenden zijn dus gedefinieerd als degenen die in een situatie hebben verkeerd waarop een bepaalde regeling betrekking heeft. Dit is een wat ruime definitie, aangezien er volgens de wet veelal condities gelden waaraan werknemers moeten voldoen willen zij aanspraak kunnen maken op een bepaalde regeling. Het meest voorkomende voorbeeld van een dergelijke conditie is de lengte van het dienstverband. Om bijvoorbeeld in aanmerking te komen voor

ouderschapsverlof, moet een werknemer volgens de wet ten minste één jaar in dienst zijn van de huidige werkgever. Met dergelijke condities kon in dit onderzoek echter geen rekening worden gehouden.

Binnen de categorie rechthebbenden is vervolgens onderscheid gemaakt tussen personen met en zonder behoefte aan de betreffende regeling. Personen met behoefte zijn dan diegenen onder de rechthebbenden die in de betreffende situatie gebruik hebben gemaakt van de regeling én degenen die daarvan geen gebruik hebben gemaakt, maar zeiden daar wel behoefte aan te hebben gehad.

De *gebruikers* ten slotte zijn die personen die daadwerkelijk verlof hebben opgenomen of meer structureel hun arbeidsduur hebben verminderd. Het verlof dat men heeft genomen hoeft niet per definitie het type verlof te zijn waar de wet in voorziet. Zo blijkt bijvoorbeeld dat bij een calamiteit maar een klein deel van de gebruikers inderdaad calamiteitenverlof heeft genomen, en veel andere gebruikers vakantie. De betekenis van de term ‘gebruik’ slaat (tenzij anders is aangegeven) in dit onderzoek dus op gebruik van een of andere regeling, ongeacht welke.

Na deze begripsmatige toelichting volgt nu de beantwoording van de eerste twee onderzoeksvragen. Hoe groot is de behoefte aan regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur en hoe groot is het gebruik daarvan? De tabellen 11.1a en 11.1b bieden een samenvattend overzicht. In tabel 11.1a zijn de percentages berekend over het totaal aantal werknemers. Tabel 11.1b bevat de percentages berekend over uitsluitend de rechthebbenden onder de werknemers.

Rechthebbenden

De eerste kolom van tabel 11.1a geeft antwoord op de vraag hoe vaak werknemers in de twee onderzochte jaren (2001 en 2002) in een situatie verkeerden waarvoor een verlofregeling bestaat. Wanneer we verlofsparen, loopbaanonderbreking en korter werken even buiten beschouwing laten (in principe hoort hiervoor elke werknemer tot de rechthebbenden), valt op dat de onverwachte situaties het meest voorkomen en een langdurig zieke of een stervende naaste het minst. Ongeveer vier op de tien werknemers hebben in de onderzochte periode een of meer onverwachte situaties meegemaakt waarvoor zij in principe aanspraak konden maken op verlof. Een langdurig zieke naaste of stervende, aan wie men langer dan twee aaneengesloten weken regelmatig ondersteuning heeft gegeven in de onderzochte periode, kwam bij 7% van de werknemers voor.

Tabel 11.1a Samenvattend overzicht van rechthebbenden, behoefte en gebruik van verschillende regelingen, alle werknemers van 20-61 jaar, 2001 en 2002 (in procenten)

	rechthebbenden, onderverdeeld naar:				gebruik van de specifiek voor deze situatie bedoelde regeling als aandeel van het totale gebruik ^b
	rechthebbenden	geen behoefte	wel behoefte, geen gebruik	gebruik (in ruime zin) ^a	
onverwachte situaties	38	4	3	31	5
kortdurend zieke	15	2	2	11	9
langdurend zieke of stervende	7	2	2	3	c
kraamverlof ^d	10	0,5	0,5	9	51
ouderschapsverlof	27	20	5	2	n.g.
verlofsparen	100	83	11	6	40
loopbaanonderbreking	100	86	10	4	1
korter werken	100	67	19	14	n.g.

a Het gaat hier om het gebruik van een of andere vorm van verlof, ongeacht welke soort verlof het betreft.

b Het gaat hier dus niet om het aandeel gebruikers onder alle werknemers, maar om het aandeel van het specifiek voor deze situatie bedoelde verlof berekend over het totale gebruik van een of andere vorm van verlof die voor deze situaties is opgenomen.

c Omdat er geen wettelijke regeling voor deze situatie bestaat (voor langdurig zorgverlof is momenteel een wetsvoorstel in behandeling bij de Tweede Kamer), is niet gevraagd naar gebruik van langdurig zorgverlof.

d Gegevens hebben uitsluitend betrekking op mannelijke werknemers van 20-61 jaar.

n.g. = niet gevraagd

Leesvoorbeeld: In een periode van twee jaar voorafgaand aan het onderzoek heeft 38% van de werknemers van 20-61 jaar een of meer onverwachte situaties meegemaakt, waarvoor men recht heeft op calamiteitenverlof. 4% van de werknemers had zo'n situatie meegemaakt, maar had geen behoefte aan calamiteitenverlof, 3% had in die situatie wel behoefte aan verlof, maar heeft daar niet gebruik van gemaakt en 31% van de werknemers heeft een vorm van verlof opgenomen. Uit de laatste kolom valt te lezen dat slechts 5% van dit gebruik ook het eigenlijke calamiteitenverlof betreft. De overige 95% van de gebruikers nam een andere vorm van verlof op (zie verder tabel 11.2).

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 11.1b Samenvattend overzicht van de behoefte aan en het gebruik van verschillende regelingen, als aandeel van de rechthebbenden, 2001 en 2002 (in procenten)

	geen behoefte	wel behoefte, geen gebruik	wel behoefte, wel gebruik (gebruik ruim opgevat)	totaal	discrepancie tussen behoefte en gebruik ^a
onverwachte situaties	10	8	82	100	9
kortdurend zieke	13	13	73	100	15
langdurend zieke of stervende	29	29	43	100	40
kraamverlof ^b	5	5	90	100	6
ouderschapsverlof	74	19	7	100	72
verlofsparen	83	11	6	100	65
loopbaanonderbreking	86	10	4	100	72
korter werken	67	19	14	100	58

a Het gaat hier om het aandeel van degenen die wel behoefte hebben aan verlof maar dit niet hebben gebruikt op het totaal van degenen met behoefte aan verlof.

b Gegevens hebben uitsluitend betrekking op mannelijke werknemers van 20-61 jaar.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Geen behoefte aan verlof

Niet iedereen die in een bepaalde situatie verkeert, heeft ook behoefte aan verlof. Uit tabel 11.1b valt op te maken dat het aandeel werknemers dat in de betreffende situatie geen behoefte heeft aan verlof, in vier gevallen (zeer) bescheiden is. Bij kraamverlof is de verdeling het meest scheef: slechts 5% van de rechthebbenden heeft geen behoefte aan kraamverlof. Bij onverwachte situaties gaat het om 10% van de rechthebbenden, bij kortdurend zieken om 13% en bij langdurend zieken om een derde (29%). Bij de andere situaties is de verdeling eveneens scheef, maar dan in omgekeerde zin. Zo heeft van de ouders met een kind onder de 8 jaar drie kwart van de rechthebbenden geen behoefte aan verlof. En ook de behoefte aan verlofsparen, loopbaanonderbreking en korter werken is gering (resp. 83%, 86% en 67% had daar geen behoefte aan).

Het is uiteraard niet vreemd dat de behoefte aan verlof aan een regeling het grootst is bij urgente, incidentele situaties die om een oplossing vragen. Op de vraag waarom men geen behoefte had aan een bepaalde regeling wordt dieper ingegaan in paragraaf 11.3.2.

Wel behoefte, maar geen gebruik

De tabellen 11.1a en 11.1b geven ook zicht op het aantal keren dat een werknemer wel behoefte heeft aan een of andere regeling, maar daar niet gebruik van maakt. Uit tabel 11.1b blijkt dat de aandelen variëren van 5% (kraamverlof) tot 29% (bij langdurig zieken of stervenden). Waarom men ondanks de behoefte toch niet gebruikmaakt van de voorzieningen, komt aan bod in paragraaf 11.3.3.

Wel behoefte en wel gebruik

De beantwoording van de vraag hoe groot het gebruik is van de verschillende regelingen gebeurt in twee stappen. In dit onderzoek is ervoor gekozen om het gebruik van verlof in eerste instantie te onderzoeken zonder rekening te houden met de vraag welke regeling men heeft gebruikt. Vervolgens wordt de aandacht toegespitst op de vraag welk type verlof men dan heeft opgenomen en wat de omvang is van het gebruik van de specifieke regeling die voor die situatie is bedoeld.

In tabel 11.1a bevat de kolom 'gebruik in ruime zin' hiervan de uitkomsten. Zo valt te lezen dat voor onverwachte situaties het vaakst een vorm van verlof wordt opgenomen. Drie op de tien werknemers hebben in 2001 en 2002 ten minste één keer verlof opgenomen voor een onverwachte situatie waardoor zij niet konden werken. Tabel 11.1b leert bovendien dat acht op de tien mensen die een onverwachte situatie meemaken (c.q. rechthebbenden) daarvoor een vorm van verlof opnemen. Vaak ging het bij de onverwachte situaties om het overlijden van een naast familielid (door 46% van de betrokkenen genoemd), maar ook onvoorziene omstandigheden met de woning (zoals inbraak, een kapotte riolering of waterleiding) en een plotseling ziek kind worden veel genoemd (beide door 25% van de respondenten) (zie hiervoor tabel 3.3).

Ook wordt relatief veel verlof opgenomen vanwege een kortdurend zieke, meestal een ziek kind of een zieke partner. Een op de tien werknemers heeft in de twee jaar

voorafgaand aan het onderzoek om die reden verlof genomen. Kraamverlof is in de periode 2001-2002 door 9% van de mannelijke werknemers van 20-61 jaar opgenomen.

Vergeleken met deze kortdurende verlofsoorten is het gebruik van langduriger verlof beperkt. Van de werknemers van 20-61 jaar heeft 3% verlof opgenomen in verband met de zorg voor een langdurend zieke naaste en 2% heeft ouderschapsverlof opgenomen.

Van de 'generieke' regelingen – waarvan het gebruik niet is voorbehouden aan personen die in een bepaalde, nader omschreven situatie verkeren – wordt vrij weinig gebruikgemaakt. Zo laat tabel 11.1a zien dat in 2001 en 2002 6% van de werknemers voor verlof heeft gespaard en 4% de loopbaan heeft onderbroken. De mogelijkheid om korter te gaan werken wordt wat vaker benut: in de onderzochte periode is 14% van de werknemers korter gaan werken.

De beschrijving tot nu toe betrof, zoals gezegd, het gebruik in ruime zin. In de laatste kolom van tabel 11.1a is vervolgens aangegeven hoe groot het aandeel is van de specifiek voor de betreffende situatie bedoelde regeling (berekend over het totale gebruik). Zo valt te lezen dat bij werknemers die verlof hebben genomen bij een calamiteit, dit slechts in 5% van de gevallen calamiteitenverlof betrof. Bij kortdurend zieken nam van degenen die hiervoor verlof opnamen 9% kortdurend zorgverlof op. 'Echt' kraamverlof wordt verhoudingsgewijs het meest gebruikt: de helft van de mannen van wie de partner is bevallen, neemt ook werkelijk kraamverlof op.

Bij verlofsparen duidt het percentage op het gebruik van de fiscale verlofspaarregeling: 40% van degenen die op een of andere wijze voor verlof sparen maakt daarvan gebruik (zie ook tabel 6.5). De wettelijke financieringsregeling loopbaanonderbreking is vrijwel niet gebruikt door degenen die hun loopbaan hebben onderbroken.

Tabel 11.2 biedt voor drie situaties (calamiteiten, kortdurend zieken en langdurend zieken of stervenden) een overzicht van het soort verlof dat men heeft opgenomen in de betreffende situatie. Vaak gaat het om vrije dagen (vakantie of adv). Bij onverwachte situaties wordt in 52% van de gevallen een vrije dag opgenomen (en zoals gezegd slechts 5% calamiteitenverlof) en bij kortdurend zieken wordt zelfs in 67% van de gevallen een vakantiedag of adv opgenomen. Bij langdurend zieken of stervenden is niet gevraagd of men langdurend zorgverlof heeft opgenomen, omdat dit (in elk geval wettelijk) niet bestaat. De tabel leert dat hier eveneens veelvuldig vrije dagen worden gebruikt om te kunnen zorgen (samen door 35% van de helpenden). De betrokkenen hebben echter verhoudingsgewijs ook vaak buitengewoon verlof gehad (ruim een op de vijf) of zich ziek gemeld (een op de zeven).

Ziek melden komt, zoals uit de tabel blijkt, ook in de beide andere situaties voor, zij het minder vaak (door een op de twintig respondenten die een calamiteit heeft meegemaakt of moest zorgen voor een kortdurend zieke).

Deze bevindingen duiden erop dat de bestaande specifieke verlofregelingen vaak niet worden gebruikt in de situaties waarvoor ze bestemd zijn. Hoe het grote gebruik van vakantiedagen te verklaren valt, is op grond van dit onderzoek echter niet te zeggen.

Het kan zijn dat men de wettelijke regelingen niet kende (sommige bestaan immers nog niet zo lang). Maar het is ook mogelijk dat men toch voldoende vrije dagen heeft en men (om wat voor reden dan ook) geen zin heeft om bij de leidinggevende te gaan vragen of men van een regeling gebruik mag maken. Een andere mogelijkheid is nog dat (bv. via de CAO) is afgesproken dat eerst de vakantie- of adv-dagen worden ingezet.

Tabel 11.2 Samenvattend overzicht van het soort verlof dat men heeft opgenomen voor onverwachte situaties, kortdurend zieken en langdurend zieken of stervenden, 2001 en 2002 (verticaal gepercenteerd)

soort verlof	onverwachte situaties (s = 1692) ^a	kortdurend zieke (s = 537)	langdurend zieke of stervende (s = 125)
calamiteitenverlof	5	n.g.	n.g.
kortdurend zorgverlof	4	9	10
vakantieverlof	40	56	26
adv-dagen	12	11	9
buitengewoon verlof	17	5	22
onbetaald verlof	n.g.	5	7
geen verlof genomen, maar ziek gemeld	6	5	14
anders	13	7	10
weet ik niet	4	2	2
totaal	100	100	100

a s = aantal situaties

n.g. = niet gevraagd.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Discrepantie tussen behoefte en gebruik

De laatste kolom in tabel 11.1b geeft inzicht in het aandeel werknemers dat in een bepaalde situatie wel behoefte heeft gehad aan een regeling, maar daar niet gebruik van heeft gemaakt, berekend over het totaal van degenen met behoefte in de betreffende situatie. Het gebruik is hier overigens ruim opgevat, dus zonder rekening te houden met het type verlof of regeling dat men heeft gebruikt.

De discrepantie is het kleinst bij de kortdurende, acute situaties, zoals een partner die is bevallen en een calamiteit. Slechts 6% respectievelijk 9% van degenen met behoefte aan verlof neemt dan toch geen verlof op. Bij kortdurend zieken is de discrepantie ook nog relatief klein (15% neemt ondanks de behoefte aan verlof geen verlof op).

Bij langduriger vormen van verlof is de discrepantie beduidend groter: bij langdurend zieken neemt 40% geen verlof op hoewel men daar wel behoefte aan heeft, en bij ouderschapsverlof zelfs 72%.

Ook bij verlofsparen en korter werken is de discrepantie aanzienlijk: respectievelijk 65% en 58% maakt daarvan geen gebruik, terwijl men er wel behoefte aan heeft. Om deze discrepanties te kunnen duiden is het nodig om meer inzicht te hebben op de

verklaring daarvan. De volgende paragraaf biedt daarvoor aanknopingspunten; in paragraaf 11.4 wordt vervolgens ingegaan op de verschillen tussen categorieën gebruikers in behoefte en gebruik.

11.3 De behoefte aan en het gebruik van regelingen nader verklaard

11.3.1 Introductie

De derde onderzoeksvraag heeft betrekking op de determinanten van behoefte aan en gebruik van regelingen. Waarom hebben sommige werknemers in een bepaalde situatie wel behoefte aan een regeling en andere niet, waarom maken sommigen er wel gebruik van en anderen niet, en hoe kan de discrepantie tussen behoefte en gebruik worden verklaard? Bij de opzet van het onderzoek is op grond van de (betrekkelijk schaarse) literatuur een conceptueel model ontwikkeld, met daarin de verschillende clusters van factoren die vermoedelijk bijdragen aan de verklaring van de verschillen in behoefte en gebruik (zie hoofdstuk 2). De rol van deze factoren is op twee manieren onderzocht. In de eerste plaats is op grond van multivariate analyses nagegaan in hoeverre achtergrondkenmerken (zoals sekse, leeftijd en huishoudenssituatie), aspecten van de arbeidsmarktpositie van de respondent en diens partner, de cultuur op de werkplek van de respondent, diens opvattingen, gezondheid en tijdsbeleving van significant belang zijn. Daarbij zijn steeds twee stappen gevolgd. Eerst is een vergelijking gemaakt tussen de rechthebbenden die wel en die geen behoefte hadden aan verlof, en vervolgens zijn degenen met behoefte aan verlof die daar niet gebruik van hebben gemaakt vergeleken met degenen die dat wel deden. Tabel 11.3 bevat een samenvattend overzicht van de bevindingen.

In aanvulling op deze multivariate analyses is gekeken naar redenen die de respondenten zelf geven ter verklaring van het al dan niet hebben van behoefte aan een bepaald arbeid-zorgregeling en het al dan niet gebruikmaken daarvan. Daarbij komen deels dezelfde factoren aan bod (zoals het wel of niet werken van de partner en de bedrijfscultuur van de respondent), maar deels ook andere (bv. de onbekendheid met de regeling of het ontbreken van een dergelijke regeling op de werkplek).

Tabel 11.3 Samenvattend overzicht van determinanten van behoefte aan en gebruik van verlof- en deeltijdregelingen^a

	behoefte	gebruik
verlof voor onverwachte situaties	arbeidsduur (+) aanwezigheidscultuur (+) vrije tijd onder druk (+) ervaren van combinatieproblemen in afgelopen 2 jaar (+) <i>emancipatiegezindheid CAO (+)</i> <i>arbeidsduur partner (-)</i>	sekse (vrouwen -) opleidingsniveau (-) aantal arbeid-zorgregelingen in bedrijf (+) burn-outklachten (-) <i>emancipatiegezindheid CAO (-)</i>
verlof voor kortdurend zieken	arbeidsduur (+) aanwezigheidscultuur (+) combinatiedruk (+) <i>duur arbeidsrelatie partner (-)</i>	opleidingsniveau (-) flexibele werktijden (+) aantal arbeid-zorgregelingen in bedrijf (+) werkambitie (-) combinatiedruk (-)
verlof voor langdurend zieken	leeftijd (-) opleidingsniveau (+) ervaren van combinatieproblemen in afgelopen 2 jaar (+) werkambitie (+)	duur arbeidsrelatie (+) aantal arbeid-zorgregelingen in bedrijf (+)
verlofsparen	omvang bedrijf (+) arbeidsduur (+) houding t.a.v. uitbesteden zorg (+) burn-outklachten (+) combinatiedruk (+) ervaren combinatieproblemen ten tijde van het onderzoek (+)	sekse (vrouwen -) aanwezigheid kinderen (ja -) ondersteunende werkomgeving (+) overwerkcultuur (-) combinatiedruk (-)
loopbaanonderbreking	sekse (vrouwen +) opleidingsniveau (+) leeftijd (-) gerichtheid op betaald werk (-) burn-outklachten (+) vrije tijd onder druk (+) combinatiedruk (+) ervaren combinatieproblemen ten tijde van het onderzoek (+) <i>emancipatiegezindheid CAO (+)</i> <i>aard dienstverband partner (flexibel +)</i>	leeftijd (-) aanwezigheid kinderen (ja +) arbeidsduur (-) vrije tijd onder druk (-)
ouderschapsverlof	leeftijd (-) omvang bedrijf (+) combinatiedruk (+) ervaren combinatieproblemen in afgelopen 2 jaar (+)	opleidingsniveau (+) aantal arbeid-zorgregelingen in bedrijf (+) aanwezigheidscultuur (-) gerichtheid op betaald werk (+) werkambitie (-) combinatiedruk (-) <i>arbeidsduur partner (+)</i>

Tabel 11.3 (vervolg) Samenvattend overzicht van determinanten van behoefte aan en gebruik van verlof- en deeltijdregelingen^a

	behoefte	gebruik
korter werken	sekse (vrouwen +) opleidingsniveau (+) leeftijd (-) nettohuishoudensinkomen (+) werkambitie (-) gerichtheid op betaald werk (-) burn-outklachten (+) combinatiedruk (+) combinatieproblemen in 2 jaar voorafgaand aan onderzoek (+) <i>arbeidsduur partner (-)</i> <i>duur arbeidsrelatie partner (-)</i> <i>wel/niet leidinggevend partner</i> <i>(leidinggevend +)</i> <i>aard dienstverband partner</i> <i>(flexibel +)</i>	sekse (vrouwen +) aanwezigheid kinderen (ja +) leeftijd (-) wel/geen partner (alleenstaanden +) wel/niet leidinggevend (leidinggevend -) ondersteunende werkomgeving (+) vrije tijd onder druk (-) combinatiedruk (-)

a De cursief gedrukte variabelen konden slechts bij een deel van de populatie worden onderzocht. Bij variabelen met twee categorieën is steeds een van beide genoemd om de uitkomsten te kunnen begrijpen (bijvoorbeeld 'vrouwen - ' betekent dat de kans bij vrouwen kleiner is dan bij mannen).

Leesvoorbeeld: De behoefte aan verlof voor onverwachte situaties neemt toe naarmate men meer uren werkt, de aanwezigheid op het werk belangrijker wordt gevonden, de vrije tijd meer onder druk staat, men in de afgelopen twee jaar meer combinatieproblemen heeft ervaren, de arbeidsorganisatie waar men werkt een meer emancipatoire CAO kent en naarmate de partner minder werkt.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

11.3.2 De behoefte aan verlof en aanpassing van de arbeidsduur

De factoren die van invloed zijn op de behoefte aan de verschillende verlofregelingen staan op een rij in de middelste kolom van tabel 11.3. Bij de bespreking van de bevindingen wordt niet afzonderlijk nagegaan hoe dat ligt bij de verschillende situaties. Daarvoor zij verwezen naar de (samenvattingen in de) afzonderlijke hoofdstukken. Hier wordt uitgegaan van de verschillende clusters van factoren zoals die in het conceptuele model zijn weergegeven (zie figuur 2.1).

Achtergrondkenmerken

In de literatuur wordt veelal gesteld dat de behoefte aan voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg wordt beïnvloed door sekse, leeftijd, opleidingsniveau, inkomensniveau, het (on)gehuwd samenwonend zijn en het hebben van (thuiswonende) kinderen. Zo zouden bijvoorbeeld vrouwen meer behoefte hebben aan dergelijke voorzieningen (vanwege hun grotere aandeel in de zorg) en alleenstaanden meer dan samenwonenden (de eersten kunnen de zorg immers niet met een partner delen).

Zoals uit tabel 11.3 valt te lezen, zijn dergelijke achtergrondkenmerken in veel situaties niet van belang. Alleen bij verlof voor langdurend zieken, loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en korter werken zien we er een paar terug, waarvan leeftijd nog het vaakst als significant uit de analyses tevoorschijn komt. Naarmate men ouder wordt, neemt de behoefte aan verlof voor langdurig zieken, loopbaanonderbreking, korter werken en ouderschapsverlof af. Daarnaast blijkt dat vrouwen en hoger opgeleiden meer behoefte hebben aan loopbaanonderbreking en korter werken dan mannen en lager opgeleiden. Hoger opgeleiden hebben ook meer behoefte aan verlof voor langdurend zieken. Ook is de behoefte aan korter werken groter naarmate het nettohuishoudensinkomen hoger is.

Bij de meer acute en urgente situaties (calamiteiten en kortdurend zieken) blijken achtergrondkenmerken geen rol te spelen.

Arbeidsmarktpositie

Een tweede cluster van factoren dat is onderzocht heeft betrekking op verschillende aspecten van iemands werk en werksituatie, variërend van meer objectieve aspecten, zoals de omvang van de arbeidsduur, tot culturele aspecten, zoals normen in het bedrijf over aanwezigheid en overwerk. Deze aspecten blijken soms inderdaad een rol te spelen, maar lang niet altijd allemaal en ook minder vaak dan vooraf werd verondersteld.

Zoals verwacht neemt de behoefte aan verlof toe naarmate men meer uren per week werkzaam is, maar dit geldt niet in alle gevallen. Alleen bij onverwachte situaties, kortdurend zieken en verlofsparen is dit effect zichtbaar. Bij onverwachte situaties en bij kortdurend zieken (en bij geen van de andere situaties) speelt ook de aanwezigheidscultuur een rol. De omvang van het bedrijf blijkt in twee typen situaties van belang te zijn, namelijk bij verlofsparen en bij ouderschapsverlof. In grotere bedrijven bestaat hieraan meer behoefte.

Behalve kenmerken van de eigen arbeidsmarktpositie zijn ook die van de partner onderzocht. Deze kenmerken blijken vooral van belang te zijn bij de behoefte van de respondent aan korter werken.

Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg

Op grond van de literatuur werd verwacht dat mensen die meer gericht zijn op betaald werk, die ambitieuzer zijn en die positief staan tegenover het uitbesteden van zorgtaken, minder behoefte hebben aan verlofregelingen en korter werken. Dat blijkt echter nauwelijks het geval te zijn. Alleen bij verlof voor langdurend zieken, verlofsparen en korter werken is een samenhang met opvattingen gevonden. Werknemers die positiever staan tegenover het uitbesteden van zorgtaken hebben ook meer behoefte aan verlofsparen. De gerichtheid op betaald werk blijkt geen invloed te hebben op de behoefte aan verlofregelingen, maar alleen op de behoefte aan korter werken. De werkambitie heeft zowel invloed op de behoefte aan verlof voor langdurend zieken, als op die van korter werken.

Gezondheid en tijdsbeleving

Nagegaan is of de behoefte aan verlof- en deeltijdregelingen wordt beïnvloed door de gezondheid en de tijdsbeleving. Bij de eerste is gekeken naar de fysieke gezondheid en het hebben van burn-outklachten. De fysieke gezondheid blijkt geen significante invloed te hebben. Burn-outklachten komen in twee gevallen als belangrijk naar voren, namelijk bij de behoefte aan verlofsparen en aan loopbaanonderbreking.

De tijdsbeleving blijkt vaker een rol te spelen en daarvan vertonen de verschillende onderzochte elementen (vrije tijd onder druk, combinatiedruk en het ervaren van combinatieproblemen) het vaakst een samenhang met de behoefte aan verlof, zoals uit tabel 11.3 valt te lezen. Het feit dat deze samenhang veelvuldig blijkt, hoeft op zich geen bevreemding te wekken, maar wel opvallend is dat de andere clusters van factoren er betrekkelijk weinig toe blijken te doen.

Tabel 11.3 laat zien dat vooral de zogenaamde combinatiedruk vaak van significant belang is. Slechts in twee gevallen (namelijk bij onverwachte situaties en langdurend zieken) is er geen samenhang tussen deze factor en de behoefte aan verlof. In alle andere gevallen gaat een grotere combinatiedruk gepaard met een grotere behoefte aan verlof.

Redenen die respondenten zelf geven waarom zij geen behoefte hebben aan verlof

Voor een aantal situaties is nagegaan welke redenen respondenten zelf geven ter verklaring van het feit dat zij geen behoefte hadden aan verlof, terwijl zij wel in een situatie verkeerden waar dat aan de orde zou kunnen zijn. Bij verlofsparen en loopbaanonderbreking is dat echter niet gevraagd. Tabel 11.4 bevat de resultaten betreffende verlof voor onverwachte situaties, kortdurend en langdurend zieken, en tabel 11.5 die betreffende ouderschapsverlof.

De meest genoemde en belangrijkste reden waarom men geen behoefte heeft aan verlof bij onverwachte situaties, kortdurend en langdurend zieken, is dat men een en ander buiten werktijd heeft opgevangen. Blijkbaar kon en wilde men hier eigen tijd voor vrijmaken en wilde men niet van het werk verzuimen. In de tweede plaats hebben vaak anderen het knelpunt kunnen oplossen.

Tabel 11.4 Redenen^a van respondenten die zeggen geen behoefte te hebben (gehad) aan verlof bij onverwachte situaties, kortdurend zieken en langdurend zieken, terwijl ze daar wel mee te maken hadden, 2001 en 2002 (in procenten)^b

	onverwachte situaties (n = 93)	kortdurend zieken (n = 44)	langdurend zieken (n = 61)
buiten werktijd opgevangen	52	49	69
familie/vrienden hebben het opgevangen	35	29	30
partner was thuis	27	32	20
partner had verlof opgenomen	7	7	5
de hulp heeft het opgevangen	3	5	8
anders	28	23	21

a De als belangrijkste aangemerkte reden is vetgedrukt.

b Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Voor het ouderschapsverlof geldt voor een groot aantal respondenten (42%) vooral de beschikbaarheid van voldoende kinderopvang als (belangrijkste) reden waarom zij geen behoefte hebben aan ouderschapsverlof (tabel 11.5). Het feit dat de partner niet (meer) werkt, speelt een rol bij een op de vijf respondenten. Het zelf in deeltijd werken of zijn gaan werken speelt bij een op de drie respondenten een rol.

Tabel 11.5 Redenen^a waarom respondenten zeggen geen behoefte te hebben (gehad) aan ouderschapsverlof (in procenten; n = 569)^b

er was voldoende kinderopvang	42
partner is gestopt met werken / werkt niet	20
werk al in deeltijd, wil niet korter werken	18
ben in deeltijd gaan werken	13
kan niet in mijn functie	10
niet bekend met de regeling	3
bang voor verloop carrière	2
werkgever werkte niet mee	2
overige redenen	32

a De als belangrijkste aangemerkte reden is vetgedrukt.

b Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

11.3.3 Het gebruik van verlof en aanpassing van de arbeidsduur

Achtergrondkenmerken

Vergeleken met de behoefte, zijn voor het verklaren van het gebruik van verlof en aanpassing van de arbeidsduur achtergrondkenmerken vaker van belang (tabel 11.3). Zij hebben een effect op zowel het gebruik van regelingen voor acute en urgente situaties die tijd vergen, als op het gebruik van regelingen voor minder dringende situaties.

Het opleidingsniveau is het vaakst van belang, namelijk bij drie regelingen. Naarmate men hoger is opgeleid, maakt men minder gebruik van verlof voor onverwachte situaties en voor kortdurend ziekten, maar meer van ouderschapsverlof. Dat hoger opgeleiden in de eerste twee genoemde situaties minder verlof nemen, heeft vermoedelijk te maken met het feit dat zij veelal in functies werken waarin zij meer zeggenschap hebben over hun werktijden.

In drie gevallen doet sekse ertoe: vrouwen maken minder gebruik van verlof bij onverwachte situaties en van verlofsparen dan mannen, maar gaan vaker korter werken. De aanwezigheid van kinderen speelt een rol bij loopbaanonderbreking en korter werken (mensen met kinderen maken hier vaker gebruik van), maar ook bij verlofsparen. Hier heeft de aanwezigheid van kinderen echter juist een dempend effect: ouders sparen minder vaak voor verlof dan kinderlozen. Verder blijkt leeftijd in twee gevallen een significant effect te hebben: naarmate men ouder wordt maakt men minder gebruik van loopbaanonderbreking en gaat men minder vaak korter werken. Tot slot blijkt in één geval het al dan niet samenwonend zijn een rol te spelen: samenwonenden zijn minder vaak korter gaan werken dan alleenstaanden.

Anders dan verwacht, blijkt de hoogte van het inkomen geen significante rol te spelen wanneer de verschillende variabelen tegelijkertijd in de analyse worden betrokken.

Arbeidsmarktpositie

Bij alle regelingen blijken een of twee aspecten van de arbeidsmarktpositie een rol te spelen bij de verklaring van het gebruik ervan. Het aantal regelingen dat de werkgever biedt ten behoeve van het combineren van arbeid en zorg vertoont het vaakst een significant effect. In arbeidsorganisaties waar meer van dergelijke regelingen zijn, nemen meer werknemers verlof op voor onverwachte situaties, kortdurend en langdurend zieken, en maken zij meer gebruik van ouderschapsverlof.

Vergeleken hiermee is de rol van de verschillende onderzochte baankenmerken bescheiden. Alle onderzochte aspecten blijken slechts in één (en steeds een andere) situatie van belang te zijn. Zo werd bijvoorbeeld verwacht dat de omvang van de arbeidsduur een belangrijke verklarende factor zou zijn voor het gebruik van de regelingen, maar dit blijkt alleen bij loopbaanonderbreking zo te zijn. Deeltijders maken vaker gebruik van loopbaanonderbreking dan voltijders. Het hebben van flexibele werktijden heeft alleen een significant effect bij kortdurend zieken (werknemers met flexibele werktijden maken voor hen meer gebruik van verlof dan werknemers die niet flexibel met hun werktijden kunnen omgaan). De duur van de arbeidsrelatie speelt alleen een rol bij verlof voor langdurend zieken: personen met een langere arbeidsrelatie nemen meer verlof op. En tot slot blijkt nog dat leidinggevenden minder vaak korter zijn gaan werken. Dat laatste zal wellicht geen verbazing wekken, maar opvallend is wel dat het al dan niet leidinggevend zijn in alle andere gevallen geen significante betekenis heeft.

De cultuur op het werk, ten slotte, blijkt alleen bij verlofsparen, ouderschapsverlof en korter werken enige invloed te hebben.

Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg

Opvattingen over werk, gezin en het uitbesteden van zorg blijken vrijwel geen rol te spelen. Alleen bij kortdurend zieken en bij ouderschapsverlof hebben sommige opvattingen een significant effect.

Gezondheid en tijdsbeleving

Wordt, ten slotte, het cluster 'gezondheid en tijdsbeleving' gezien, dan blijkt dat wat de gezondheid betreft alleen het hebben van burn-outklachten in één situatie een significant effect heeft: mensen met meer burn-outklachten maken minder gebruik van verlof voor onverwachte situaties.

De tijdsbeleving speelt beduidend vaker een rol, zij het wat minder vaak dan we zagen bij de behoefte. Bij de meer acute en urgente situaties is er meestal geen samenhang met de tijdsbeleving (alleen bij kortdurend zieken). Het gebruik van verlofsparen, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en korter werken is echter beperkter bij werknemers die meer combinatiedruk ervaren of het gevoel hebben dat hun vrije tijd onder druk staat.

Redenen die respondenten zelf geven waarom zij niet gebruikmaken van regelingen
Aan de respondenten die wel recht hebben op een bepaalde regeling, maar daarvan geen gebruik hebben gemaakt, is gevraagd welke redenen zij daarvoor hadden. Tabel 11.6 bevat hiervan een samenvattend overzicht.

Het beeld van de redenen die een rol spelen is op het eerste gezicht nogal heterogeen, maar goedbeschouwd valt te constateren dat werkgerelateerde factoren en het verlies van inkomen het meest van belang zijn. Bij onverwachte situaties en kortdurend zieken wordt de inschatting dat het werk het niet toeliet het vaakst, en ook als de meest belangrijke reden genoemd. Ook bij langdurend zieken en stervenden en loopbaanonderbreking speelde dit voor veel respondenten mee. Daarnaast worden de belasting van collega's en de verstoring van de continuïteit van het werk veelvuldig genoemd. Minder vaak genoemd zijn werkgerelateerde redenen die betrekking hebben op de rol van de werkgever, de bedrijfscultuur, de gevolgen voor de carrière en de omgang met collega's. Het inkomensverlies speelt het meest bij ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en korter werken, hetgeen gezien de, doorgaans, grote inkomenseffecten niet vreemd is.

De partner speelt vooral een rol bij calamiteiten, kortdurend en langdurend zieken. Twee à drie op de tien respondenten zeggen in de betreffende situatie geen verlof te hebben genomen omdat de partner dit had gedaan. De onbekendheid met diverse regelingen verdient eveneens aandacht; op grond van de literatuur werd verwacht dat dit een belangrijke rol zou spelen. Zoals tabel 11.6 laat zien, wordt onbekendheid het meest genoemd bij verlofsparen (waar overigens het feit dat de regeling nog niet bestond als belangrijkste reden voor niet-gebruik naar voren komt). Maar ook bij de andere regelingen wordt dit globaal door een op de tien respondenten genoemd. Bij kort- en langdurend zieken zegt tot slot nog een kwart tot een derde van de respondenten geen verlof te hebben genomen omdat zij te weinig vrije dagen hadden, hetgeen in het geval van kortdurend zieken kan wijzen op onbekendheid met de (immers nog vrij recente) regeling voor kortdurend zorgverlof.

Tabel 11.6 Redenen^a van rechthebbenden met behoefte aan de betreffende regeling waarom zij daar niet gebruik van hebben gemaakt, 2001 en 2002

	onverwachte situaties (n = 84)	kortdurend zieken (n = 81)	langdurend zieken en vonden (n = 53)	ouderschapsverlof (n = 160)	loopbaanonderbreking (n = 281)	verlofsparen (n = 305)	korter werken (n = 525)
het werk liet het niet toe	38	40	25	10 ^b	37		34
partner had verlof opgenomen anders moeten collega's het werk overnemen	32	24	22	11 ^c	2 ^c		5 ^c
verstoring continuïteit van het werk	20	19	24		22 ^d		
werkgever vond het niet goed	18	15	11	11	19		13
Inkomensverlies	8	10	4	6	21	14	16
niet bekend met de regeling	8	13	4	43 + 39^e	61		62
te weinig vrije dagen	8	9	11	16	8	26	
past niet binnen bedrijfscultuur	7	26	34				
regeling bestond (nog) niet	5	5	4	11	20	23	14
negatieve gevolgen voor carrière	5	6	6		19	44	6
negatieve gevolgen voor omgang met collega's	4	1	0	6	9		6
zag op tegen procedure om het aan te vragen	2	6	2		5		4
bang dat ik niet in eigen werk kon terugkeren	2	1	8		10	8	3
er was voldoende kinderopvang al eerder ouderschapsverlof voor dit kind opgenomen				20	12		
ben in deeltijd gaan werken				8			
werk al in deeltijd, wil niet korter werken				8			
heb pas sinds kort behoefte om korter te gaan werken							13
ben gestopt met werken anders							2
	27	33	39	18	10	24	12

a De als belangrijkste aangemerkte reden is vetgedrukt.

b Formulering luidde: 'kan niet in mijn functie'.

c Formulering luidde: 'partner was minder gaan werken' (en bij ouderschapsverlof: 'of is gestopt met werken').

d Formulering luidde: 'er was niemand die mijn werk over kon nemen'.

e Hier waren twee antwoordcategorieën: 'ik wilde er niet in inkomen op achteruitgaan' en 'het was financieel niet haalbaar'. lege cel = niet gevraagd.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

11.4 Verschillen tussen categorieën werknemers in behoefte en gebruik

In de vorige paragraaf ging de aandacht uit naar de determinanten van de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen en de mogelijkheid om de werktijd aan te passen. Impliciet is daarmee ook al het een en ander gezegd over verschillen tussen categorieën werknemers, waar de vierde onderzoeksvraag betrekking op heeft. Vanuit deze vraag bezien, wordt nogmaals naar de bevindingen gekeken.

Allereerst kan op grond van paragraaf 11.3 geconcludeerd worden dat niet in zijn algemeenheid kan worden gezegd dat er bepaalde categorieën zijn die meer of minder behoefte hebben aan de verschillende regelingen. Daarvoor is het beeld dat oprijst uit de bevindingen te divers. Zo valt niet te zeggen dat bijvoorbeeld mensen met kinderen meer behoefte hebben aan verlof dan mensen zonder kinderen, alleenstaanden meer dan samenwonenden, hoger opgeleiden meer dan laagopgeleiden, of voltijders meer dan deeltijders. Het hangt af van de situatie welke werknemers het meest behoefte hebben aan een bepaalde regeling. Een aantal kenmerken blijkt bovendien in geen van de onderzochte situaties van significante betekenis te zijn, hoewel dat wel werd verwacht. Zo komt bijvoorbeeld het inkomensniveau niet als significant uit de analyses naar voren, evenmin als de vraag of men een leidinggevende functie heeft.

Eenzelfde conclusie valt te trekken over verschillen tussen categorieën wat betreft het gebruik van een regeling. Er zijn geen duidelijke categorieën aanwijsbaar die meer of juist minder van de verschillende regelingen gebruikmaken. Bij het opleidingsniveau is dit nog wel enigszins het geval: hoewel dat niet voor alle regelingen gezegd kan worden, blijkt relatief vaak dat hoger opgeleiden minder gebruikmaken van een regeling dan lager opgeleiden. Tevens is er soms een verschil tussen voltijders en deeltijders, maar meestal niet. Ook kan in zijn algemeenheid bijvoorbeeld niet worden gezegd dat mensen in een overwerkcultuur per definitie minder (of meer) gebruikmaken van verlof dan waar overwerk niet normaal wordt gevonden. Het beeld dat uit tabel 11.3 naar voren komt, is daarvoor te genuanceerd.

Aangezien bij de aanvang van het onderzoek werd verwacht dat er herhaaldelijk verschillen tussen vrouwen en mannen aangetroffen zouden worden, wordt daar kort apart bij stilgestaan. Uit de vorige paragraaf rest een algemene indruk dat seksverschillen er minder vaak toe doen dan verwacht. Vrouwen hebben weliswaar meer behoefte aan loopbaanonderbreking en korter werken dan mannen, maar voor de andere vijf onderzochte regelingen zijn er geen verschillen in behoefte gevonden. En bij het gebruik bleek dat in slechts in de helft van de bestudeerde gevallen sekse een significante betekenis heeft, zij het in wisselende richtingen: mannen maken meer gebruik van verlof voor onverwachte situaties en verlofsparen, en vrouwen zijn vaker korter gaan werken.

Bij deze conclusie zijn echter twee kanttekeningen noodzakelijk. Vrouwen zijn blijkens dit onderzoek vaker rechthebbend op verlof voor onverwachte situaties, verlof voor kortdurend zieken, en verlof voor langdurend zieken en stervenden. Zij geven

namelijk vaker dan mannen aan dat zij te maken hadden met onverwachte situaties, met kortdurend zieken die ze moesten of wilden verzorgen en melden vaker dat zij langer dan twee weken regelmatig ondersteuning hebben geboden aan langdurend zieken of stervenden. Dat vrouwen dit vaker aangeven, valt wellicht te verklaren uit het feit dat vrouwen een uitgebreider sociaal netwerk hebben van mensen voor wie zij eventueel willen zorgen of worden geacht te zorgen. Omdat de behoefte aan verlof alleen bij de rechthebbenden is onderzocht, verdwijnt daardoor als het ware een deel van het sekseverschil.

Het sekseverschil verdwijnt echter op nog een manier wat uit beeld. Het al dan niet gebruik is namelijk alleen onderzocht onder personen die aangaven behoefte te hebben aan de regeling. Vrouwen hebben meer behoefte aan loopbaanonderbreking en korter werken dan mannen. Van degenen met behoefte aan loopbaanonderbreking maken relatief evenveel mannen als vrouwen gebruik, maar absoluut gezien gaat het dus vaker om vrouwen (dit is echter in de multivariate analyse, waarop tabel 11.3 is gebaseerd, niet meer te zien). Bij korter werken is als het ware sprake van een dubbel effect: vrouwen hebben daar vaker behoefte aan dan mannen, en onder personen met behoefte aan korter werken maken vrouwen er vaker gebruik van.

Een en ander betekent dat de conclusie uiteindelijk toch moet zijn dat de behoefte aan regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur groter is onder vrouwelijke werknemers (het ouderschapsverlof en, uiteraard, het kraamverlof zijn daarbij buiten beschouwing gelaten) en dat zij er ook vaker gebruik van maken. Zoals uit de figuren van de hoofdstukken 3 tot en met 10 is te zien, zijn er duidelijk meer vrouwelijke werknemers die verlof nemen voor onverwachte situaties, loopbaanonderbreking en korter werken. Bij kort- en langdurend zieken en ouderschapsverlof is het verschil met mannelijke werknemers eveneens te zien, maar is het beduidend kleiner. Mannen maken iets vaker gebruik van verlofsparen.

11.5 Samenhang in gebruik

De vijfde onderzoeksvraag luidt of er een samenhang is in het gebruik van de afzonderlijke regelingen en, zo ja, welke. Omdat de aantallen respondenten veelal klein waren, kon dit echter maar in beperkte mate worden onderzocht.

Uit de analyses blijkt dat samenhang met het gebruik van andere regelingen het meest voorkomt bij loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsduur. Degenen die hun loopbaan hebben onderbroken, zijn daaraan voorafgaand in de helft van de gevallen eerst ziek geweest; in ruim een derde van de gevallen hebben zij eerst zwangerschaps- en bevallingsverlof gehad. Bij degenen die korter zijn gaan werken, werd dit eveneens vaak voorafgegaan door zwangerschaps- en bevallingsverlof (bij de helft) of ziekteverzuim (ongeveer een derde).

11.6 Knelpunten

De zesde onderzoeksvraag luidt welke knelpunten men ervaart bij het gebruik van een verlofregeling of aanpassing van de arbeidsduur. Voor drie verlofregelingen is allereerst nagegaan of men de duur van het verlof voldoende vond of niet. Tabel 11.7 bevat een samenvattend overzicht van de uitkomsten.

Tabel 11.7 Duur verlof voldoende bij onverwachte situaties, kortdurend zieken en langdurend zieken en stervenden, 2001 en 2002 (verticaal gepercentageerd)^a

	onverwachte situaties (s = 1656)	kortdurend zieken (s = 528)	langdurend zieken en stervenden (s = 125)
ja, ruim voldoende	38	38	20
ja, voldoende	53	48	46
nee, onvoldoende	9	14	34
totaal	100	100	100

a s = het aantal situaties

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Uit de gegevens blijkt dat het merendeel van de respondenten de duur van het verlof voldoende vindt. Dat neemt echter niet weg dat er een groep is van 9% tot 34% – afhankelijk van de situatie waar het om gaat – die het verlof als te kort heeft ervaren. Zoals uit de tabel blijkt, geldt dit het vaakst voor werknemers die hebben gezorgd voor een langdurend zieke of stervende naaste.

Voor alle regelingen is aan de gebruikers gevraagd of zij het moeilijk hebben gevonden om dit in de praktijk te organiseren. Tabel 11.8 laat zien dat dat meestal niet het geval is. In een à twee op de tien situaties vond men het echter niet gemakkelijk. De grootste aandelen respondenten die het moeilijk vonden, zijn te vinden bij het regelen van loopbaanonderbreking en verlof voor langdurend zieken en stervenden, het kleinste aandeel bij ouderschapsverlof.

Tabel 11.8 Situaties van diverse soorten verlof, mening of gebruikers het moeilijk vonden om te regelen, 2001 en 2002 (in procenten)

	nee	ja
onverwachte situaties	90	10
kortdurend zieken	82	18
langdurend zieken en stervenden	78	22
verlofsparen	85	15
loopbaanonderbreking	74	26
kraamverlof	91	9
ouderschapsverlof	92	8
korter werken	76	24

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tabel 11.9 Knelpunten^a bij het benutten van de regelingen zoals ervaren door de gebruikers die het moeilijk vonden om het verlof of het korter werken te regelen, 2001 en 2002 (in procenten)^b

	onverwachte situaties (n = 165)	kortdurend zieken (n = 73)	langdurend zieken en stervenden (n = 25) ^c	verlof sparen (n = 27) ^c	loopbaanonderbreking (n = 33) ^{cd}	korter werken (n = 99)
het werk liet het eigenlijk niet toe	62	71	(32)	n.g.	(30)	32
de continuïteit van het werk werd verstoord	34	37	(32)	n.g.	(18)	16
ik was bang dat mijn werkgever het niet goed zou vinden	19	15	(32)	(22)	(6)	11
mijn werkgever vond het aanvankelijk niet goed	18	22	(12)	(27)	(21)	18
het kostte moeite om het verlof met mijn werkgever te regelen	16	16	(20)	(20)	(12)	14
ik was bang dat mijn collega's me dat niet in dank zouden afnemen	15	18	(4)	n.g.	(9)	10
het past niet binnen de cultuur van het bedrijf (niemand doet dat)	9	8	(8)	(61)	(9)	9
het inkomensverlies	8	8	(8)	n.g.	(41)	34
ik wist aanvankelijk niet dat het mogelijk was	7	3	(28)	(21)	(0)	2
de verlofregeling bestond niet op mijn werk	7	3	(8)	(29)	(12)	n.g.
verlies van carrière/promotieperspectief	2	4	(4)	n.g.	(34)	12
ik zag op tegen de procedure om het aan te vragen	2	4	(12)	(9)	(0)	4
anders	6	0	(12)	(23)	(18)	25

a De belangrijkste reden is vetgedrukt.

b Meerdere antwoorden mogelijk, dus de percentages tellen niet op tot 100.

c Vanwege het kleine aantal staan de percentages tussen haken.

d Niet gevraagd wat de belangrijkste reden is.

n.g. = niet gevraagd.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

In tabel 11.9 wordt nader ingegaan op degenen die het moeilijk hebben gevonden om het gebruik te regelen en de reden waarom dat zo was. Kraamverlof en ouderschapsverlof zijn hier vanwege de te kleine aantallen buiten beschouwing gelaten. In drie gevallen ging het om iets grotere, maar ook nog altijd vrij kleine aantallen en zijn de percentages tussen haken gezet. Dit zijn: verlof voor langdurend zieken of stervenden, verlofsparen en loopbaanonderbreking.

Het argument dat het werk het niet zou toelaten wordt relatief vaak als reden gegeven. Bij onverwachte situaties en kortdurend zieken wordt dit veruit het meest genoemd (door resp. 62% en 71% van de respondenten die het moeilijk vonden het verlof te regelen) en is het tevens de belangrijkste reden; echter, ook bij de andere regelingen springt dit knelpunt er verhoudingsgewijs vaak uit. Een punt dat in het verlengde daarvan ligt en eveneens hoog scoort, is de verstoring van de continuïteit van het werk.

De rol van de werkgever wordt ook op diverse manieren door een substantieel aandeel als knelpunt aangemerkt. Globaal gezegd is steeds voor zo'n een op de vijf gebruikers die het verlof moeilijk te regelen vonden, de angst voor afkeuring of zelfs afwijzing door de werkgever, of de moeite die het kostte om het met de werkgever te regelen, een lastig punt geweest.

De onmogelijkheid (er was geen regeling) of onbekendheid met de regeling speelde sommige respondenten parten, hoewel over het geheel gezien het aandeel dat dit aangeeft niet erg hoog is. Het meest (door 7% genoemd) komt dit voor bij verlof voor onverwachte situaties.

11.7 Conclusies

Na deze uitvoerige samenvatting is het goed de belangrijkste conclusies op een rij te zetten.

- 1 In situaties waarin werknemers geconfronteerd worden met acute en urgente gevallen (zoals een onverwachte situatie, een kort- of langdurend zieke en een partner die net is bevallen) is over het geheel gezien de behoefte aan verlof groot. Verreweg de meeste mensen die met deze situaties te maken hebben, hebben behoefte aan verlof. Vergeleken daarmee is de behoefte aan regelingen die in principe voor iedereen gelden, ongeacht de situatie waarin zij verkeren (verlof-sparen, loopbaanonderbreking en korter werken) globaal gezien duidelijk lager, hoewel er ook aan korter werken veel behoefte bestaat (zie tabel 11.1a, derde en vierde kolom).
- 2 Wanneer alle werknemers van 20-61 jaar worden gezien, is de conclusie dat in een periode van twee jaar over het algemeen een vrij klein aandeel gebruikmaakt van een vorm van verlof. Het meest wordt verlof opgenomen voor onverwachte situaties (een derde van de werknemers heeft in 2001 en 2002 hiervoor verlof opgenomen), maar hierbij gaat het vaak om een vakantie- of adv-dag (zie tabellen 11.1 en 11.2).
- 3 Het gebruik van de specifieke verlofregelingen die bij de verschillende situaties horen, is zeer bescheiden. Slechts in 5% tot 9% van de situaties waarin men te maken had met een onverwachte gebeurtenis of met een kortdurend zieke, is in een periode van twee jaar het daarvoor bedoelde calamiteitenverlof respectievelijk kortdurend zorgverlof opgenomen. Meestal worden vakantie- of adv-dagen opgenomen. Ook voor langdurend zieken en stervenden nemen werknemers meestal vakantie of buitengewoon verlof op (tabel 11.2). Een wettelijke regeling voor langdurend zorgverlof bestaat nog niet, maar waarom men in de andere situaties niet gebruik heeft gemaakt van de wettelijke regelingen is niet onderzocht.

- 4 De discrepantie tussen de behoefte en het gebruik is het grootst bij loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, verlofsparen en korter werken. Aangezien het hier wat ingrijpender beslissingen betreft die meer consequenties hebben, is dat echter niet zo vreemd. Bij de kortdurende, acute en urgente situaties, zoals een partner die bevallen is en calamiteiten, is de discrepantie het kleinst. Verlof voor kort- en voor langdurend zieken neemt wat dit betreft een tussenpositie in (tabel 11.1a en 11.1b).
- 5 Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat niet zozeer de achtergrondkenmerken of de opvattingen van werknemers van invloed zijn op de behoefte aan regelingen voor verlof en korter werken, maar veeleer aspecten van de objectieve arbeidssituatie (arbeidsduur, omvang van het bedrijf, en de aanwezigheidscultuur). Dit geldt echter niet voor alle regelingen. Verder is ook regelmatig een verband gevonden met de tijdsbeleving (combinatiedruk en combinatieproblemen) en in een aantal gevallen met de gezondheidsbeleving (burn-outklachten) (tabel 11.3).
- 6 Volgens opgave van de respondenten zelf zijn vooral het feit dat men een en ander buiten werktijd heeft kunnen opvangen of dat een ander dit heeft gedaan, belangrijke verklaringen van het ontbreken van behoefte aan de regelingen (tabel 11.4 en 11.5).
- 7 Bij factoren die van invloed zijn op het gebruik van de regelingen is er wat meer variëteit dan bij de behoefte. Wel spelen veel factoren slechts bij een enkele regeling een rol. Het aantal arbeid-zorgregelingen dat de werkgever biedt, de combinatie-druk, de mate waarin de vrije tijd onder druk staat, en de werkambitie zijn het vaakst van invloed, de eerste twee op het gebruik van vier regelingen en de laatste twee op het gebruik van twee regelingen. Maar ook persoonskenmerken (met name opleidingsniveau en sekse) blijken in een aantal gevallen van belang te zijn (tabel 11.3).
- 8 Redenen die volgens de respondenten verklaren waarom geen gebruik is gemaakt van de regeling, zijn vooral werkgerelateerd (het werk laat het niet toe, collega's moeten het anders overnemen, de continuïteit van het werk wordt verstoord e.d.). Bij ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en korter werken speelt vooral het inkomensverlies een rol (tabel 11.6).
- 9 Over het algemeen zijn er geen duidelijke categorieën werknemers aanwijsbaar die meer of juist minder van de verschillende regelingen gebruikmaken. Het sekseverschil blijkt het vaakst van belang te zijn: vrouwen zijn vaker rechthebbend (bij onverwachte situaties, kort- en langdurend zieken) en hebben ook wat vaker behoefte aan de regelingen (loopbaanonderbreking en korter werken). Zij maken beduidend meer gebruik van verlof voor onverwachte situaties, loopbaanonderbreking en korter werken, en iets meer van verlof voor kort- en langdurend zieken. Mannen maken iets meer gebruik van verlofsparen (paragraaf 11.4).

- 10 Wat andere mogelijke verschillen tussen categorieën werknemers betreft, is het beeld nogal heterogeen. In een aantal gevallen is het hebben van jonge kinderen van belang (loopbaanonderbreking en korter werken worden meer gebruikt door mensen met kinderen, verlofsparen minder). Verder blijken lager opgeleiden vaker verlof te nemen voor onverwachte situaties en voor kortdurend zieken. Hoger opgeleiden nemen vaker ouderschapsverlof. Verder kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd dat voltijders per definitie meer gebruikmaken van de regelingen, of leidinggevendenden of mensen in een overwerkcultuur per definitie minder. Het beeld van de verschillende achtergrondfactoren die het gebruik van de regelingen beïnvloeden, is daarvoor te gevarieerd.
- 11 Het onderzoek toont aan dat er voor sommige situaties een aanzienlijke discrepantie bestaat tussen het aantal werknemers dat behoefte heeft aan een bepaalde verlof- of deeltijdregeling en het aantal dat er werkelijk gebruik van maakt (tabel 11.1). Dit is vooral het geval bij het langduriger verlof zoals bij loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, verlofsparen en korter werken. Gezien de grotere consequenties die dit kan hebben voor inkomen en loopbaan, is dat niet vreemd.
- 12 Hoewel de percentages laag zijn, is het aantal werknemers dat ziekteverlof opneemt om te zorgen voor anderen toch niet verwaarloosbaar. Tussen de 1% en 7% van degenen die behoefte hebben aan verlof of korter werken en het niet hebben opgenomen c.q. niet korter zijn gaan werken, heeft zich ziek gemeld. Tevens blijkt een deel van de gebruikers bij nadere beschouwing van het type verlof, ziekteverlof te hebben genomen. Dit was het geval in 5% à 14% van de drie laatst meegemaakte onverwachte situaties of kort- of langdurend zieken voor wie verlof is opgenomen. De hoogste percentages ziekmeldingen zijn aan te treffen onder degenen die voor een langdurend zieke of stervende zorgen, de situatie waarvoor nog geen wettelijke regeling bestaat.
- 13 Mensen zouden volgens sommigen moeten kunnen kiezen voor wie zij het kort- en langdurend zorgverlof willen opnemen, en deze personen op een 'keuzekaart' moeten kunnen aangeven (TK 2000/2001). Deze discussie heeft ertoe geleid dat het onderzoek bij kort- en langdurend zieken zich niet beperkt heeft tot de recht-hebbers volgens de Wet arbeid en zorg en het wetsvoorstel Langdurig zorgverlof, maar ook gekeken heeft naar andere categorieën naast die zorg behoeven (zoals familie in de tweede graad, vrienden en kennissen). Het onderzoek laat zien dat 3%-4% van de gebruikers in 2001 en 2002 zorg verleende en verlof nam voor andere kortdurend zieken dan een kind, partner of ouder. Voor langdurend zieken en stervenden is dit 1%-14%.

- 14 Onbekendheid met de regelingen lijkt in eerste instantie, met uitzondering van verlofsparen, slechts een bescheiden rol te spelen ter verklaring van het niet-gebruik van verlof- en deeltijdarrangementen. Voor ongeveer 10% van de werknemers is het niet bekend zijn met de regeling naar eigen zeggen een van de redenen geweest waarom zij er niet gebruik van hebben gemaakt, terwijl zij er wel behoefte aan hadden. Bij verlofsparen is dit ongeveer bij een kwart het geval.
- 15 Wordt echter gekeken naar de werknemers die wel gebruik hebben gemaakt van de regelingen, dan blijkt dat slechts zeer beperkt gebruik wordt gemaakt van wettelijke regelingen zoals calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, loopbaanonderbreking en korter werken. Werknemers nemen vooral vakantie- en adv-dagen op om calamiteiten op te vangen of kort- en langdurend zieken of stervenden te verzorgen. Waarom men vakantiedagen opneemt in plaats van een beroep te doen op de beschikbare regelingen, is op grond van dit onderzoek niet te zeggen. Een van de mogelijkheden is dat de wettelijke regelingen nog weinig bekend zijn. Maar het kan ook zijn dat werkgever en werknemer zijn overeengekomen eerst de resterende vrije dagen op te nemen, of dat de werknemer geen zin heeft in de rompslomp die gepaard gaat met het gebruik van formele regelingen.

11.8 Een afdoende antwoord?

De onderzoeksvraag die in het voorgaande nog niet is beantwoord, is in hoeverre de bestaande en door het kabinet voorgestelde regelingen een afdoende antwoord bieden op de behoefte. Het perspectief dat in dit rapport is gehanteerd, is dat van werknemers die verschillende taken moeten combineren. Critici van de regelingen zullen wellicht opmerken dat de behoeften van werknemers aan verlofregelingen en andere voorzieningen om arbeid en zorg te combineren groter zijn dan waarin redelijkerwijs via wettelijke maatregelen zou moeten worden voorzien. Ook brengen zij wellicht te berde dat een aanbod van regelingen een eigen vraag genereert en werkgevers zo worden opgezadeld met personeel dat te pas en te onpas gebruikmaakt van allerlei voorzieningen, waardoor de continuïteit en productiviteit van de bedrijfsvoering worden geschaad.

In hoeverre duiden de bevindingen van dit rapport nu inderdaad op een (schier ontembare) behoefte bij taakcombineerders aan verlof- en andere regelingen? Wordt inderdaad (te) veel gebruikgemaakt van de regelingen? Of zijn er juist nog allerlei knelpunten in de regelgeving en nopen de discrepanties tussen behoefte en gebruik tot meer beleid? Of anders geformuleerd: is het bestaande en voorgestelde kabinetsbeleid wel een afdoende antwoord op de behoefte?

Eerst worden de meest acute en urgente, meestal vrij kortdurende situaties gezien. Geconcludeerd werd dat de meerderheid van degenen die daarmee te maken hebben, ook behoefte hebben aan verlof. Echt vaak hebben werknemers hier echter niet mee

te maken. Bezien over een periode van twee jaar heeft een op de acht werknemers behoefte aan verlof voor een kortdurend zieke en een op de twintig voor een langdurend zieke. Behoefte aan verlof bij calamiteiten komt het meest voor (bij een derde van de werknemers). In deze doorgaans prangende situaties wordt meestal een of enkele dagen verlof genomen. Bij langdurend zieken is echter sprake van een forse discrepantie tussen de behoefte en het gebruik. Hier is duidelijk sprake van een relatief grote behoefte aan een specifieke verlofregeling.

Zoals bleek, namen werknemers bij calamiteiten, kort- en langdurend zieken veelal vrije dagen (vakantie of adv) op, en maakten zij maar zelden gebruik van de formele regelingen die er voor de betreffende situaties bestaan (voor langdurend zieken bestaat nog geen wettelijke regeling). De conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat bij kortdurende en acute situaties de bestaande formele regelingen worden onderbenut. Maar is dit eigenlijk erg? Men zou immers kunnen betogen dat mensen blijkbaar voldoende gewone vrije dagen hebben en de regelingen in zekere zin overbodig zijn. In dit onderzoek is echter niet nagegaan waarom werknemers een of meer reguliere vrije dagen hebben genomen. Reden daarvan is dat deze uitkomst vooraf niet werd voorzien. Hebben zij inderdaad ruimschoots voldoende vakantie- en adv-dagen om deze ook voor calamiteiten en zorgtaken in te zetten? Of doen zij dit vanwege onbekendheid met de regelingen? Of wilde men dit gewoon zelf regelen, zonder daarvoor bij de leidinggevende te hoeven aankloppen? Dit is onbekend. Wel is het zo dat vakantiedagen eigenlijk bedoeld zijn om te kunnen uitrusten van het werk. Wanneer men onvoldoende rust kan nemen omdat men verhoudingsgewijs veel vrije tijd moet besteden aan noodzakelijke zorg (dit geldt vooral voor langdurend zieken), bestaat het risico dat dit zijn weerslag heeft op de arbeidsproductiviteit of dat het (in extreme gevallen) zelfs tot ziekte leidt. Uit de reacties van de respondenten spreekt een grote betrokkenheid ten opzichte van het werk. Vooral werkgerelateerde redenen zijn de oorzaak dat men, ondanks een behoefte aan verlof, daar toch niet gebruik van maakt.

Ten aanzien van regelingen die wat minder gekoppeld zijn aan een specifiek moment en een specifieke, urgente situatie (ouderschapsverlof, verlofsparen, loopbaanonderbreking en korter werken), werd geconcludeerd dat de meerderheid van de werknemers daaraan geen behoefte heeft. Dit is, gezien de consequenties die dit zou hebben voor het inkomen en de loopbaan, niet vreemd. In het verlengde daarvan is ook de grote discrepantie tussen behoefte en gebruik van deze regelingen te begrijpen.

Wat is nu het antwoord op de vraag of de bestaande en voorgenomen regelingen een afdoende antwoord bieden op de behoefte? Voor de acute en vooral kortdurende situaties lijkt het aanbod op zich afdoende, hoewel het wenselijk is meer zicht te verkrijgen op de reden waarom mensen hun reguliere vrije dagen gebruiken; tevens is het de vraag hoe erg dat eigenlijk is (zowel gezien vanuit het perspectief van de werknemer als van de werkgever). Bij langdurend zieken en stervenden is de discrepantie tussen behoefte en gebruik aanzienlijk, maar hiervoor bestaat dan ook nog geen wettelijke

regeling. Het wetsvoorstel biedt dus duidelijk een antwoord op een reële behoefte van werknemers. Overigens wijzen de bevindingen erop dat de invoering van een keuzekaart inderdaad zou aansluiten bij de behoefte van een deel van de werknemers.

Voor de andere regelingen lijkt het aanbod eveneens in belangrijke mate afdoende. Dat de inkomensgevolgen mensen ervan weerhouden om hun loopbaan te onderbreken of korter te gaan werken, is niet onredelijk en hoeft geen aanleiding te vormen voor aanvullend beleid. Bij ouderschapsverlof is dit aanvechtbaarder, omdat het hier om een tijdelijke situatie gaat, waarbij het doel vanuit de overheid gezien juist is om mensen voor de arbeidsmarkt te behouden en waarbij ouderschap (c.q. reproductie) als een belangrijke maatschappelijke functie wordt beschouwd.

Hoewel de vraag dus in het algemeen overwegend positief kan worden beantwoord, blijkt uit het onderzoek ook dat er toch nog wel wat knelpunten bestaan. Die wisselen per situatie en per regeling, en hebben soms betrekking op de onbekendheid met de regeling, soms op omstandigheden op het werk, en soms op de (vermeende) inkomensgevolgen.

Bijlage A Emancipatiegehalte van CAO's

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, is uit eerder onderzoek gebleken dat het emancipatoire gehalte van CAO's van belang is voor de mogelijkheden van werknemers om al dan niet verlof op te nemen. Analoog aan eerder onderzoek van Keuzenkamp et al. (2000) is een typologie geconstrueerd van CAO's, naar de mate waarin zij het combineren van arbeid en zorg faciliteren. Ten behoeve van de constructie van de variabele 'emancipatiegehalte van de CAO' voor het huidige onderzoek, is een nadere analyse uitgevoerd op een gegevensbestand van de Arbeidsinspectie dat informatie bevat over 125 CAO's (zie Schaeps et al. 2002). In deze bijlage wordt de hierbij gebruikte werkwijze verantwoord.

Om de variabele 'emancipatiegehalte van de CAO' te kunnen construeren, zijn verschillende stappen gezet. Allereerst is nagegaan welke regelingen, en binnen de regelingen welke variabelen, uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie geschikt waren om het emancipatiegehalte van CAO's vast te stellen. Er is gekozen voor de volgende regelingen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, een terugkeerregeling, kraamverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, verlofsparen, loopbaanonderbreking en kinderopvangfaciliteiten. Met betrekking tot deze regelingen zijn verschillende aspecten onderzocht. Deze aspecten betreffen het al dan niet voorkomen van een bepaalde arbeid-zorgregeling (bv. regeling voor calamiteitenverlof) conform de wettelijke regeling, of met verwijzing naar de wet of naar eventuele bovenwettelijke regelingen, de duur van de regeling, de betaling van de regeling, en de vraag in hoeverre de regeling voor alle werknemers geldt of alleen voor bepaalde groepen (bv. kinderopvangregeling die alleen geldt voor vrouwen). Deze aspecten zijn met een cijfer gewaardeerd. Naarmate het cijfer hoger is, is er sprake van meer mogelijkheden voor werknemers. Is bijvoorbeeld in een CAO een bepaling opgenomen dat het ouderschapsverlof betaald is, dan krijgt deze CAO een hogere score dan wanneer het onbetaald is. Ook zijn hogere scores toebedeeld naarmate het verlof langer duurt.

Vervolgens zijn de verschillende regelingen op basis van de aard van de regeling ingedeeld in vier groepen:

- 1 verlofregelingen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, een terugkeerregeling, kraamverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof;
- 2 ouderschapsverlof;
- 3 loopbaanonderbreking en verlofsparen;
- 4 kinderopvang.

De scores op de verschillende regelingen binnen één groep zijn opgeteld. Voor deze somscore is een nieuwe variabele gecreëerd. Een hoge somscore op deze variabelen betekent een hoog emancipatiegehalte van de CAO op het domein van de betreffende groep regelingen. Dit betekent dat alle 125 CAO's dus vier scores (voor de vier afzonderlijke groepen) kregen toegekend.

De volgende stap was om op basis van deze vier scores tezamen een indeling te maken van de 125 CAO's in een beperkt aantal groepen of clusters, naar het emancipatiegehalte van die CAO's. Hiertoe is een clusteranalyse verricht op de vier somscores. De oplossing waarin de CAO's in drie clusters werden verdeeld, bleek het beste interpreteerbaar en ook, naar het aantal CAO's dat binnen een cluster viel, het meest geschikt voor verdere analyses. Er is daarom voor de driefactoroplossing gekozen. In deze drie clusters vielen resp. 43, 70 en 12 van de 125 onderzochte CAO's. Nagegaan is in hoeverre de drie clusters van elkaar verschilden op de viersomcores voor de verschillende groepen regelingen. Hiertoe zijn de gemiddelden van de vier somcores met elkaar vergeleken. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel A.1. We zien dat cluster 1 op alle vier de variabelen de laagste gemiddelde scores heeft, cluster 2 heeft op drie van de vier variabelen scores die tussen die van cluster 1 en 3 in liggen; alleen op verlofregelingen scoren ze het hoogst. Tot slot heeft cluster 3 op drie van de vier variabelen de hoogste gemiddelde score; op de verlofregelingen scoren ze echter iets lager dan die van cluster 2.

Tabel A.1 Resultaten clusteranalyse met drie clusters, 2000

	verlof- regelingen	ouderschaps- verlof	loopbaan- onderbreking en verlofsparen	kinder- opvang
cluster 1 (n = 43)	--	--	--	--
cluster 2 (n = 70)	++	-	+	+
cluster 3 (n = 12)	+	++	++	++

Legenda: ++ = hoogste score; + = hoger dan gemiddeld; - = lager dan gemiddeld; -- = laagste score.

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Tot slot is nog nagegaan welke CAO's nu tot welk cluster behoren.

Cluster 1: Minst emancipatoir

Dit cluster omvat CAO's die op alle vier de categorieën arbeid-zorgregelingen de laagste gemiddelde scores hebben. Deze CAO's kennen de minste regelingen, en van de regelingen die zij hebben, is de kwaliteit vanuit emancipatoir oogpunt lager dan in de beide andere clusters. Binnen dit cluster vallen ruim 1,5 miljoen werknemers. Vooral werknemers in de zakelijke dienstverlening (557.300) (met name de uitzendbranche en schoonmaakbranche) en de overige dienstverlening (313.400) (bv. gemeente-ambtenaren) vullen dit cluster.

Cluster 2: Emancipatoire middencategorie

Dit cluster omvat CAO's die op drie van de vier onderzochte groepen arbeid-zorgregelingen scores hebben die tussen die van cluster 1 en cluster 3 in liggen. Op de groep verlofregelingen scoren ze echter het hoogst. Binnen dit cluster vallen ruim 3 miljoen

werknemers. Vooral werknemers in de overige dienstverlening (1.082.080) (met name in verpleeg- en verzorgingshuizen, gehandicaptenzorg en thuiszorg, onderwijs en wetenschappen en rijks personeel) en handel en horeca (842.530) (met name horeca- en aanverwant bedrijfs- en levensmiddelengrootwinkelbedrijven), vullen dit cluster.

Cluster 3: Meest emancipatoir

Dit cluster heeft op drie van de vier onderzochte groepen arbeid-zorgregelingen de hoogste gemiddelde score; alleen op de verlofregelingen scoren deze regelingen iets lager dan die in cluster 2. Deze CAO's kennen de ruimste regelingen voor ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, verlofsparen en kinderopvang. Voor de verlofregelingen scoren ze weliswaar lager dan die in cluster 2, maar wel boven het gemiddelde. Binnen dit cluster vallen ruim 100.000 werknemers, vooral werknemers in de overige dienstverlening (54.000) (welzijnswerk en provinciepersoneel) en een deel van de zakelijke dienstverlening (bv. sommige (pensioen-)verzekeraars) (36.000).

Bijlage B Opsporingsonderzoek

Steekproef

Om de verschillende deelpopulaties op te sporen en een eerste inzicht te krijgen in het gebruik van en de behoefte aan verlof- en deeltijdregelingen, is gebruikgemaakt van bestaande panels (de GfK-panels). Dit had als voordeel dat gericht te werk gegaan kon worden, aangezien diverse achtergrondkenmerken van de leden van panels bekend waren. Aan een aselechte steekproeftrekking, bijvoorbeeld via het telefonisch benaderen van respondenten, waren bovendien nadelen verbonden, zoals een grote mate van selectieve respons en een lage respons.

De omvang van de brutosteekproef voor het opsporingsonderzoek was 8475 personen. Per huishouden is één persoon aangeschreven. De nettosteekproef bedroeg 5187 respondenten.

Veldwerk en respons

Op 11 september 2002 is het veldwerk van de opsporing gestart. De respondenten ontvingen een vragenlijst en een begeleidende brief van GfK. Om de respondenten voor hun medewerking te bedanken en ter verhoging van de respons, is een incentive ingezet in de vorm van een presentje. Om benodigde respons te behalen is tweemaal een reminderkaartje gestuurd.

In totaal hebben 6618 respondenten meegewerkt aan het opsporingsonderzoek (78% respons). Van deze 6618 respondenten bleken er 5187 tot de doelgroep te behoren. In tabel B.1 is een responsoverzicht weergegeven.

Tabel B.1 Responsoverzicht opsporingsonderzoek (in absolute aantallen en procenten)

	absoluut	%
brusteekproef	8475	100
door verkeerde personen ingevuld	52	0,6
onvolledig ingevuld	51	0,6
geen reactie	1460	17,2
weigering	303	3,6
geslaagd	6618	78,1
niet in doelgroep	1431	16,9
nettosteekproef	5187	61,2

Bron: SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Representativiteit

In tabel B.2 staat de verdeling van de nettosteekproef naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, samenstelling van het huishouden, aanwezigheid van kinderen tot en met 17 jaar, stedelijkheidsgraad en regio, ongewogen en gewogen.

De verdeling naar leeftijd in het opsporingsonderzoek (ongewogen) komt redelijk overeen met de totale populatie van personen van 20-61 jaar in loondienst (zie hiervoor het gewogen opsporingsonderzoek in de rechterkolom), al is de steekproef ondervertegenwoordigd op de jongste categorie (20-29-jarigen). Bij de verdeling naar opleidingsniveau zien we een ondervertegenwoordiging van de laagst opgeleiden (alleen basisonderwijs en lbo) en een oververtegenwoordiging van werknemers met mbo, vergeleken met de totale bevolking. Mensen met thuiswonende kinderen tot en met 17 jaar zijn sterker vertegenwoordigd in de steekproef (ongewogen) dan in de totale populatie (zie het gewogen opsporingsonderzoek). Verder blijkt de groep samenwonenden/gehuwden zonder kinderen ondervertegenwoordigd, en de samenwonenden/gehuwden met kinderen en de alleenstaande ouders, oververtegenwoordigd. Tot slot is er een ondervertegenwoordiging van mensen uit de meest stedelijke gebieden.

De ongewogen steekproef voor het opsporingsonderzoek bleek dus op een aantal achtergrondkenmerken af te wijken van bevolkingsgegevens van de doelgroep van het onderhavige onderzoek; daarom heeft weging plaatsgevonden naar geslacht, leeftijd, opleiding, aanwezigheid van kinderen, stedelijkheidsgraad en regio op de minicensus. Hierbij is nog uitgegaan van een bestand waarin enkele groepen (bv. zelfstandigen) vertegenwoordigd waren die niet tot onze doelgroep behoren. Dit heeft echter geen gevolgen voor de verdeling van de achtergrondkenmerken.

Tabel B.2 Verdeling naar een aantal achtergrondkenmerken, het ongewogen opsporingsonderzoek en het gewogen opsporingsonderzoek (in procenten)

	opsporingsonderzoek (n = 5187)	
	ongewogen	gewogen
geslacht		
man	48	56
vrouw	52	44
leeftijd		
20-29 jaar	16,9	24,5
30-39 jaar	34	32,4
40-49 jaar	29,4	25,8
50-61 jaar	19,7	17,2
opleidingsniveau		
basisonderwijs	1,1	2,2
lbo	16,1	19,6
mavo	12,1	11,1
mbo	35,8	30,5
havo / vwo	5,6	7,6
hbo	23,9	23,5
wo	5,6	5,5
samenstelling huishouden		
eenpersoonshuishouden	15,3	16,5
sam./getrouwd z. kinderen	33,5	38,3
sam./getrouwd + kinderen	44,3	37,8
alleenst. ouder	3,7	2,9
inwonend bij ouders	0,8	1,6
meerp. huish/woongroep	2,4	2,9
aanwezigheid van kinderen 0-17 jaar		
wel	48,1	40,8
niet	51,9	59,2
stedelijkheidsgraad		
zeer sterk stedelijk	14,4	17,8
sterk stedelijk	26,4	26,7
matig stedelijk	21	20,4
weinig stedelijk	22	21
niet stedelijk	16,2	14
regio		
drie grote steden + agglomeraties	13,1	15,3
rest west	29,7	29,9
noord	11,4	10
oost	20,8	19,7
zuid	25	25,2

Bron: Gfk Minicensus; SCP (Regelingen arbeid en zorg 2002)

Literatuur

- Aa, R. van der, J. Gravesteyn en T. Hu (2000). *Vrij baan voor zorg en educatie. Eerste evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking*. Eindrapport. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Beek, A.M.L.J. van, A. van Doorne-Huiskes en A. Veltman (2002). *Wet aanpassing arbeidsduur. Voortgangsrapportage*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Boer, A.H. de, J.C. Hessing-Wagner en M. Mootz (1994). *Informele zorg; een verkenning van huidige en toekomstige ontwikkelingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA.
- Breedveld, K. en A. van den Broek (2002). *De veeleisende samenleving. Psychische vermoeidheid in een veranderende sociaal-culturele context*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brouns, M. en M. Grünell (1996). *Zorgverlof: inhoud en praktijk: een onderzoek naar gerealiseerd zorgverlof in Nederland*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- DCA (1993). *Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. Verlof in CAO's. Een onderzoek naar de omvang van in CAO's voorkomende vormen van verlof*. Den Haag: VUGA.
- Drongelen, J. van, en R.K. Verkoren (2001). *Vormen van verlof. Een overzicht van verlof-regelingen inclusief het wetsvoorstel Wet arbeid en zorg*. Deventer: Kluwer.
- EK (2000/2001). *Gewijzigd voorstel van wet. 'Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)'*. Eerste Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27207, nr. 272.
- Fischer, A.H., P.M. Rodriguez Mosquera en K. Rojan (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de doorstroming van vrouwen naar hogere functies*. Den Haag: ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.
- GfK (2003). *Onderzoeksverantwoording Regelingen arbeid en zorg 2002*. Dongen: GfK.
- Gomes Durao, I. en A.M.W. Reemers (2002). 'Ouderschapsverlof'. In: *Sociaal-economische maandstatistiek* (11) p. 23-25.
- Grootscholte, M., J.A. Bouwmeester en P. de Klaver (2000). *Evaluatie Wet op ouderschapsverlof. Onderzoek onder rechthebbenden en werkgevers*. Eindrapport. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hoff, S. en C. Vrooman (2002). *Zelfbepaalde zekerheden. Individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen: draagvlak, benutting en determinanten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Houtman, I.L.D., W.B. Schaufeli en T. Taris (2000). *Psychische vermoeidheid en werk. Cijfers, trends en analyses*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Kerr, S. (1983). *Making Ends Meet. An Investigation into the Non-Claiming of Supplementary Pensions*. London: Bedford Square Press.
- Keuzenkamp et al. (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klerk, M.M.Y. de (2003). 'Aanbod van informele hulp'. In: *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg* (8) 1, p. 44-51.
- Knijn, T. (2003). 'Verzorgingsstaten, zorgsystemen en zorgpakketten. Mogelijkheden voor de combinatie van zorg en arbeid in vergelijkend perspectief'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (19) 1, p. 53-66.
- Knijn, T. en F. van Wel (2001). *Een wankel evenwicht. Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- LISV (2001). *Loopbaanonderbreking 2000*. Amsterdam: LISV.

- Luijn, H. van (2003). 'Mannen, verlof en deeltijdwerk'. In: *Het theorema van Thomas* (p. 66-71). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (speciale uitgave).
- Luijn, H. van en J. Iedema (2004). 'Willen Nederlandse vrouwen wel carrière maken?' In: *Hollandse taferelen* (p. 82-87). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (speciale uitgave).
- Mandos, E., C. Kuiper en J.C. Bouwmeester (2001). *Vrouwelijke zelfstandigen en de combinatie van arbeid en zorg*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Merens, A. (2000). 'Strategieën om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren'. In: S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren* (p. 71-99). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Morée, M. (2002). 'Een leven naast de zorg'. In: *Tijdschrift voor de Sociale Sector*, Juni, p. 24-29.
- Peters, A., F. de Jong en U.H.I. Sardjoe (2000). *Arbeid en zorg in CAO's 1998*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Portegijs, W., A. Boelens en S. Keuzenkamp (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Remery, Ch., J. Schippers en A. Van Doorne-Huiskes (2002). *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Reij, E. van en J. Bouwmeester (2001). *Ervaringen met zorgverlof in de regio Leiden*. Leiden: Research voor Beleid.
- Schaeps, M., P.W. Feenstra en C. Klaassen (2002). *Arbeid en zorg in CAO's 2000*. Een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Spaans, J. (1996). *De mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland*. Leiden: Research voor Beleid.
- Spaans, J. (1997). *Tussen wens en realiteit. Onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Schaufeli, W.B.D. en Van Dierendock (2000). *UBOS-Handleiding*. Lisse: Swets en Zeitlinger.
- Spijkerman, R. (1999). *Verlofvormen in CAO's*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Staatsblad (2000). 'Besluit van 1 maart 2000, houdende vaststelling tijdstip van inwerking-treding van de Wet aanpassing arbeidsduur'. In: *Staatsblad* 115, 1 maart 2000.
- Staatsblad (2001). 'Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot-standbrengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)'. In: *Staatsblad* 567, 2001.
- SZW (1995), ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Om de kwaliteit van arbeid en zorg. Investeren in verlof*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Timmermans, J.M. et al. (2001). *Vrij om te helpen. Verkenning langdurig betaald zorgverlof*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Timmermans, J.M. et al. (2003). *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TK (1999/2000). 'Memorie van Toelichting'. 'Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)'. Tweede Kamer, vergaderjaar 1999/2000, 27207, nr. 3.
- TK (2000/2001). Motie van het lid C.S. van Gent 'Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)' en 'Vaststelling van regels voor overgangs- en invoeringsrecht voor de totstandkoming van de Wet arbeid en zorg (Invoeringswet arbeid en zorg)'. Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27207 en 27208, nr. 42.

- TK (2001/2002). 'Arbeid en zorg'. Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid'. Tweede Kamer, vergaderjaar 2001/2002, 26447, nr. 39.
- TK (2003/2004a). Derde nota van wijziging 'Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen.' Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 28467, nr. 8.
- TK (2003/2004b). 'Wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswettenc.a. (Levensloopregeling)'. Voorstel van wet. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29208, nr. 2.
- TK (2003/2004c). 'Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (xv) voor het jaar 2000'. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29200 hoofdstuk xv, nr. 2.
- UWV (2004). *UWV 4e kwartaal 2003 – beperkte rapportage*. Amsterdam: Uitvoering werknemersverzekeringen.
- Verboon, F.C., M.G. de Feyter en P.G.W. Smulders (1999). *Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Vrooman, J.C., K.T.M. Asselberghs en J.M. Wildeboer Schut (1994). *De gemiste bescherming. Niet-gebruik van sociale zekerheid door bestaanonzekere huishoudens*. Den Haag: VUGA.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (2004-2005) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl. Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. ISBN 90-377-0097-7 (EUR 10)

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel (prijswijzigingen voorbehouden). Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062 4 (English edition 2001)

Nederlandse populaire versie van het SCR 1998

Een kwart eeuw sociale verandering in Nederland; de kerngegevens uit het Sociaal en Cultureel Rapport. Carlo van Praag en Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-662-8

Engelse populaire versie van het SCR 1998

25 Years of Social Change in the Netherlands; Key Data from the Social and Cultural Report. Carlo van Praag and Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-580-x

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2002

2002/2 Van huis uit digitaal. Verwerving van digitale vaardigheden tussen thuismilieu en school (2002). ISBN 90-377-0089-6

2002/3 Voortgezet onderwijs in de jaren negentig (2002). ISBN 90-377-0072-1

2002/4 Boek en markt. Effectiviteit en efficiëntie van de vaste boekenprijs (2002). ISBN 90-377-0095-0

2002/5 Zekere banden. Sociale cohesie, leefbaarheid en veiligheid (2002). ISBN 90-377-0076-4

- 2002/6 Niet-stemmers. Een onderzoek naar achtergronden en motieven in enquêtes, interviews en focusgroepen (2002). ISBN 90-377-0098-5
- 2002/7 Zelfbepaalde zekerheden. Individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen: draagvlak, benutting en determinanten (2002). ISBN 90-377-0088-8
- 2002/8 E-cultuur. Een empirische verkenning (2002). ISBN 90-377-0092-6
- 2002/9 Taal lokaal. Gemeentelijk beleid onderwijs in allochtone levende talen (OALT) (2002). ISBN 90-377-0090-x
- 2002/10 Rapportage gehandicapten 2002. Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps (2002). ISBN 90-377-0104-3
- 2002/13 Emancipatiemonitor 2002. ISBN 90-377-0110-8
- 2002/14 Ouders bij de les. Betrokkenheid van ouders bij de school van hun kind (2002). ISBN 90-377-0091-8
- 2002/16 Rapportage Jeugd 2002 (2003). ISBN 90-377-0111-6

SCP-publicaties 2003

- 2003/1 Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers (2003). ISBN 90-377-0112-4
- 2003/4 Rapportage Sport 2003 (2003). ISBN 90-377-0109-4
- 2003/5 Vrouwen over de grens. Achtergronden van partnerkeuze van Turken en Marokkanen (2003). ISBN 90-377-0087-x
- 2003/8 De meerkeuzemaatschappij. Facetten van de temporale organisatie van verplichtingen en voorzieningen (2003). ISBN 90-377-0113-2
- 2003/11 De uitkering van de baan. Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002 (2003). ISBN 90-377-0094-2
- 2003/12 De sociale staat van Nederland 2003 (2003). ISBN 90-377-0138-8
- 2003/13 Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie (2003). ISBN 90-377-0139-6
- 2003/16 Profijt van de overheid. De personele verdeling van gebonden overheidsuitgaven en gebonden overheidsinkomsten in 1999 (2003). ISBN 90-377-0070-5
- 2003/17 Armoedemonitor 2003 (2003). ISBN 90-377-01400-x

Onderzoeksrapporten 2002

- 2002/1 Onbetaalde arbeid op het spoor. ISBN 90-377-0073-x
- 2002/12 De werkelijkheid van de Welzijnswet (2002). ISBN 90-377-0116-7
- 2002/15 De vierde sector. Achtergrondstudie quartaire sector (2002). ISBN 90-377-0093-4

Onderzoeksrapporten 2003

- 2003/2 Beter voor de dag. Evaluatie van de stimuleringsmaatregel Dagindeling. ISBN 90-377-0124-8
- 2003/3 Inkomen verdeeld (2003). ISBN 90-377-0074-8
- 2003/6 Vragen om hulp. Vraagmodel verpleging en verzorging (2003). ISBN 90-377-0114-0
- 2003/7 Vragen om hulp. Vraagmodel verpleging en verzorging. Samenvatting van het onderzoeksrapport (2003). ISBN 90-377-0133-7
- 2003/9 Maten voor gemeenten 2003 (2003). ISBN 90-377-0134-5

- 2003/10 *Het gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid halverwege de eerste planperiode (1998-2002) (2003).*
ISBN 90-377-0054-3
- 2003/14 *Mobiel in de tijd. Op weg naar een auto-afhankelijke maatschappij, 1975-2000 (2003).*
ISBN 90-377-0125-6
- 2003/15 *Beleid in de groei. Voortgang en uitkomsten van het lokale jeugdbeleid (2003).*
ISBN 90-377-0058-6

Onderzoeksrapporten 2004

- 2004/01 *Emancipatie in estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden (2004).*
ISBN 90-377-0162-0
- 2004/02 *De moraal in de publieke opinie. Een verkenning van 'normen en waarden' in bevolkingsenquêtes (2004).* ISBN 90-377-0163-9
- 2004/03 *Werket verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur (2004).*
ISBN 90-377-0144-2

Werkdocumenten (rechtstreeks te verkrijgen bij het SCP)

- 79 *Sociale cohesie en sociale infrastructuur (2002).*
- 80 *Gemeentelijk ramingsmodel kinderopvang (2002).* ISBN 90-377-0108-6
- 81 *Modellering van de gehandicaptenzorg (2001).*
- 82 *Verslaglegging van de modellering van de geestelijke gezondheidszorg (2002).* ISBN 90-377-0099-3
- 83 *Verslaglegging van de modellering van de gehandicaptenzorg (2002).* ISBN 90-377-0100-0
- 84 *Cultuur op het web. Het informatieaanbod op websites van musea en theaters (2002).* ISBN 90-377-0101-9
- 85 *Intramurale AWBZ-voorzieningen. Achtergronden bij gebruik en eigen bijdragen (2002).*
ISBN 90-377-0102-7
- 86 *Memorandum quartaire sector 2002-2006 (2002).* ISBN 90-377-0103-5
- 87 *Naar een agenda voor de jeugd. Voorstellen voor een positief lokaal jeugdbeleid (2002).*
ISBN 90-377-0105-1
- 88 *Kenniscentra in Nederland. Een inventariserend onderzoek naar kenmerken engroei van het aantal kenniscentra (2002).* ISBN 90-377-0122-1
- 89 *Modellering van de care-sectoren in het Ramingsmodel Zorg (2003).* ISBN 90-377-0123-x
- 90 *Sociale activering. Een brug tussen uitkering en betaald werk (2003).* ISBN 90-377-0127-2
- 91 *Het sociale draagvlak voor de quartaire sector, 1970-2000 (2003).* ISBN 90-377-0131-0
- 92 *De vaststelling van de kerkelijke gezindte in enquêtes (2003).* ISBN 90-377-0136-1
- 93 *Midden in de media (2003).* ISBN 90-377-0130-2
- 94 *Ontwikkeling in het lokaal vrijwilligersbeleid (2003).* ISBN 90-377-0137-x
- 95 *Voorstel voor de toekomstige ontwikkeling van de landelijke jeugdmonitor (2004).* ISBN 90-377-0167-10
- 96 *Nieuwe baan of nieuwe functie? Een studie naar de beloning van externe en interne mobiliteit (2004).*
ISBN 90-377-0172-8
- 98 *Landelijk ramingsmodel kinderopvang 2002-2010 (2003).* ISBN 90-377-0148-5
- 99 *Sociale uitsluiting. Een conceptuele en empirische verkenning (2003).* ISBN 90-377-0154-x
- 101 *Schalen van fysieke en psychosociale beperkingen. Het meten van hulpbehoefte bij de indicatiestelling verpleging en verzorging (2003).* ISBN 90-377-0151-1

- 102 *Vertrouwen in de rechtspraak; theoretische en empirische verkenningen voor een monitor* (2004).
ISBN 90-377-0164-7
- 103 *Bindingsloos of bandeloos. Normen, waarden en individualisering* (2004). ISBN 90-377-0169-8
- 104 *De veeleisende samenleving. De sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid* (2004).
ISBN 90-377-0170-1
- 105 *Cijfer rapport allochtone ouderen* (2004). ISBN 90-377-0171-X

Overige publicaties

Particulier initiatief en publiek belang (2002). ISBN 90-377-0086-1

Uitgewerkt! (2002). ISBN 90-377-0085-3

De oplossing van de civil society (2002). ISBN 90-377-0107-8

Leeft Europa wel? Een verkenning van de Europese Unie in de publieke opinie en het onderwijs (2002).
ISBN 90-377-0117-5

De veeleisende samenleving. Psychische vermoeidheid in een veranderde sociaal-culturele context (2002).
ISBN 90-377-0119-1

Armoedebericht 2002 (2002). ISBN 90-377-0121-3

Kijken naar gevaren. Over maatschappelijke percepties van externe veiligheid (2002). ISBN 90-377-0120-5

Tijdverschijnselen. Impressies van de vrije tijd (2003). ISBN 90-377-0135-3

Mantelzorg in getallen (2003). ISBN 90-377-0146-9

Berichten uit het vyvarium (2003). ISBN 90-377-0149-3

Autochtone achterstandsleerlingen: een vergeten groep (2003). ISBN 90-377-0153-1

Hollandse taferelen (2004). Nieuwjaarsuitgave 2004. ISBN 90-377-0155-8

Social Europe. European Outlook 1. Annex to the 'State of the European Union 2004'. ISBN 90-377-0145-0