

RAPPORT

Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie



Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Datum

april 2018

Auteur

Wim Zwinkels

Inhoudsopgave

1	Inleiding, onderzoeksvragen en aanpak	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Onderzoeksvragen	5
1.3	Analysekader	5
1.4	Verschillen naar type arbeidsrelatie	6
1.5	Empirische analyse	7
2	Ouderschapsverlof	10
2.1	Regeling	10
2.2	Zorgsituatie, gebruik en behoefte	10
2.3	Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract	12
2.4	De invloed van type contract	13
2.5	Redenen niet-gebruik	16
2.6	Conclusie	21
3	Kortdurend zorgverlof	24
3.1	Regeling	24
3.2	Zorgsituatie, gebruik en behoefte	25
3.3	Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract	27
3.4	De invloed van type contract	28
3.5	Redenen niet-gebruik	30
3.6	Conclusie	34
4	Langdurend zorgverlof	36
4.1	Regeling	36
4.2	Zorgsituatie, gebruik en behoefte	36
4.3	Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract	38
4.4	De invloed van type contract	39
4.5	Redenen niet-gebruik	41
4.6	Conclusie	43
5	Conclusie	45
	Literatuurlijst	49
	Bijlage A Kenmerken werkzame personen	51
	Bijlage B Multivariate analyses	53

1 Inleiding, onderzoeksvragen en aanpak

1.1 Inleiding

Het goed kunnen combineren van arbeid en zorg is belangrijk voor werknemers zelf en voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Personen die niet of in deeltijd werken, geven vaak aan dat ze bereid zouden zijn om (meer) te gaan werken als zij werk beter op hun privésituatie zouden kunnen afstemmen (SCP en CBS, 2016).

Het belang van een goede combinatie van arbeid en zorg neemt toe door trendmatige ontwikkelingen die zich zowel voordoen op de arbeidsmarkt als binnen de zorg. Op de arbeidsmarkt heeft de afgelopen decennia een toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en tweeverdieners plaatsgevonden. Ook ouderen blijven langer in het arbeidsproces en zijn dus minder vaak beschikbaar voor het verlenen van zorg. Wel zijn mannen meer zorgtaken op zich gaan nemen (SCP en CBS, 2016). Op het terrein van de zorg zijn de laatste jaren de eigen verantwoordelijkheid belangrijker en het beleid dat met decentralisatie heeft bijgedragen aan de wens van het langer zelfstandig wonen. Dit zorgt voor een toenemende behoefte aan mantelzorg, die de komende jaren worden versterkt door de toenemende vergrijzing (Van der Lippe en Van Echtelt (2015) en Josten en De Boer (2015)). De ervaren druk op werkenden om zorgtaken op zich te nemen, neemt hierdoor toe.

Een goed stelsel van verlofregelingen op het terrein van arbeid en zorg kan bijdragen aan een goede werking van de arbeidsmarkt. Zij kunnen leiden tot een hoger arbeidsaanbod indien werknemers weten dat zij in situaties die daarom vragen, een beroep kunnen doen op verlofregelingen om arbeid en zorg te combineren.

De Wet arbeid en zorg regelt de rechten van werknemers voor het opnemen van verlof in diverse verlofsituaties, zoals het ouderschapsverlof, het kort- en langdurend zorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Naast de voorwaarden en de duur van het verlof wordt in deze wetten ook de eventuele vergoeding geregeld die de werkgever wettelijk dient uit te keren. Voor verlofregelingen kunnen in collectieve arbeidsovereenkomsten bovenwettelijke aanvullingen afgesproken worden. Veelal spelen ook andere (fiscale) vergoedingen dan uit de regelingen zelf een rol om al dan niet van verlofregelingen gebruik te maken, bijvoorbeeld de kinderopvangtoeslag.

Een andere trend op de arbeidsmarkt wordt gevormd door de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Er komt een steeds groter aandeel flexibele arbeidsrelaties in loondienst en ook is het aantal zelfstandigen zonder personeel fors gestegen. Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is tussen 2004 en 2017 gestegen van 1,1 naar 2,0 miljoen, het aantal zelfstandigen zonder personeel over dezelfde periode van 633 duizend naar meer dan één miljoen. Daar staat een afname van werknemers met een vast contract tegenover van 5,7 naar 5,3 miljoen. De Wet flexibel werken, die per 1 januari 2016 van kracht is, biedt werknemers de mogelijkheid om bij de werkgever een verzoek in te dienen voor aanpassing van arbeidstijden, -plaats en -uren. Het is echter voor verschillende typen flexibele arbeidsrelaties onbekend hoe zij arbeid en zorg combineren, wat het gebruik van en

de behoefte aan verlofregelingen daarbij is en hoe deze zich verhouden tot werknemers met een vast contract.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is nieuwe informatie en inzichten te vergaren over verschillen in gebruik van en behoefte aan verlofregelingen naar type arbeidsrelatie.

Het onderzoek kent de volgende onderzoeksvragen, waarbij elke onderzoeksvraag verbijzonderd kan worden naar type arbeidsrelatie:

1. Hoe vaak bevinden werkzame personen zich in een zorgsituatie?
2. Wat is in zorgsituaties het gebruik van verlof en verlofregelingen?
3. Wat is in zorgsituaties de behoefte aan verlof en verlofregelingen?
4. Welke redenen zijn er voor niet-gebruik van verlof en verlofregelingen?

Steeds zijn dus de verschillen tussen type arbeidsrelaties onderwerp van onderzoek. Daarbij gaat het om verschillen tussen werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. Deze laatste groep valt uiteen in werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproepkrachten. Daarnaast wordt ook bekeken wat de situatie is bij zelfstandigen zonder personeel. Hoe combineren zij arbeid- en zorgtaken?

1.3 Analyse kader

Zorgsituatie

Vrijwel iedereen combineert arbeid- en zorgtaken in het dagelijks leven. In dit onderzoek wordt specifiek gekeken naar zorgsituaties waarvoor verlofregelingen beschikbaar zijn. De volgende potentiële zorgsituaties worden onderscheiden:

- zorgsituaties voor kinderen tot 8 jaar, waarvoor het mogelijk is ouderschapsverlof op te nemen;
- kortdurende zorgsituaties waarvoor werknemers onder andere kortdurend zorgverlof kunnen opnemen;
- langdurende zorgsituaties waarvoor werknemers onder andere kort- of langdurend zorgverlof kunnen opnemen.

Gebruik

Bij zorgsituaties kan al dan niet gebruik gemaakt zijn van verlof. Bij ouderschapsverlof zal gekeken worden naar het inzetten van ouderschapsverlof. Bij zorgsituaties wordt gekeken of er verlof ingezet wordt, en zo ja, welk verlof dit is. Bij kortdurende en langdurende zorgsituaties kan, afhankelijk van de situatie in beide gevallen zowel kortdurend als langdurend zorgverlof ingezet worden.

Behoeft

De behoefte aan verlof en verlofregelingen is in dit onderzoek gedefinieerd als de behoefte die zich voordoet in situaties waarbij potentieel gebruik gemaakt kan worden van een verlofregeling. Indien de situatie zich niet voordoet, bijvoorbeeld in geval van ouderschapsverlof bij de afwezigheid van kinderen onder de 8 jaar of indien er geen sprake is van een incidentele of langdurige zorgsituatie, is er uiteraard per definitie ook geen behoefte. Bij gebruik is er per definitie sprake van behoefte.

Niet-gebruik

Verlofregelingen kunnen om verschillende redenen niet gebruikt worden. Dit hoeft niet altijd te betekenen dat er sprake is van knelpunten. Men kan immers ook voldoende mogelijkheden hebben om buiten werktijd om de zorg te verlenen of regulier (vakantie)verlof opnemen. Ook kan iemand anders de zorgtaak uitvoeren. Een bijzondere groep binnen het niet-gebruik wordt gevormd door personen die wel behoefte hebben aan verlof(regelingen) maar daar geen gebruik van maken. Redenen voor niet-gebruik van verlofregelingen kunnen zijn:

- onbekendheid met verlofregelingen
- de (aard van de) werkzaamheden staat het niet toe
- collega's niet willen belasten of het organisatiebelang laten prevaleren
- het wordt als ongunstig ingeschat voor de eigen loopbaan indien men verlof opneemt
- de financiële consequenties van het opnemen van verlof zijn te groot.

1.4 Verschillen naar type arbeidsrelatie

In dit onderzoek staan verschillen naar type arbeidsrelatie centraal. We maken daarbij wederom onderscheid op 3 niveaus: zorgsituatie, gebruik, behoefte en niet-gebruik van de verlofregeling en gaan in deze paragraaf ook in op wat bekend is uit de nationale literatuur. Bestaande literatuur gaat beperkt in op verschillen naar type arbeidsrelatie. Veel literatuur gaat over het combineren van werk- en zorgtaken binnen het huishouden en de verdeling ervan over de partners en laten verlof(regelingen) vaak buiten beschouwing. Ook bij literatuur over verlofregelingen ontbreekt veelal de specifieke invalshoek naar type arbeidsrelatie.

Verschillen in aantallen zorgsituaties

Het kan zijn dat personen met een flexibele arbeidsrelatie meer of minder zorgtaken hebben omdat ze in een andere levensfase zitten en daardoor meer of minder snel met een zorgsituatie geconfronteerd worden. Zo is bijvoorbeeld bekend dat vrouwen met een flexibel arbeidscontract minder snel moeder worden dan vrouwen met een vast contract (CBS, 2017a). Omgekeerd kan de type arbeidsrelatie afhankelijk zijn van de levensfase waarin men verkeert. Werknemers kunnen ervoor kiezen om als oproep-, uitzendkracht of ZZP'er werkzaam te zijn om arbeid en zorg beter te kunnen combineren.

Verschillen in gebruik van verlof en verlofregelingen

Gebruik en niet-gebruik van verlof en verlofregelingen kunnen diverse oorzaken hebben. Er kunnen verschillen zijn in bekendheid van verlofregelingen onder werknemers naar type arbeidsrelatie. Hierover is in de literatuur geen informatie.

Het werk kan zich beter of slechter lenen om verlof op te nemen. De loyaliteit ten opzichte van het bedrijf waar men werkt of collega's verschilt, bijvoorbeeld bij uitzendarbeid waar de relatie een stuk losser is door de tussenschakel van een uitzendbureau. Of de gevolgen van verlof voor de eigen loopbaan kunnen verschillen. Werknemers zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn kwetsbaar, omdat zij terecht of onterecht kunnen vrezen dat als gevolg van een beroep op een verlofregeling een groter risico lopen dat de arbeidsverhouding niet wordt voortgezet (Zekic, 2014).

Lippényi en Van der Lippe (2015) leggen een verband tussen de aard van en de cultuur binnen de organisatie en de mate waarin werknemers zorgverlof aanvragen. Hoewel werknemers vaak recht hebben op verlof, is het niet vanzelfsprekend dat zij zorgverlof (durven) aanvragen. Een zorgvriendelijke bedrijfscultuur en werknemersvertegenwoordiging blijken daarvoor belangrijke factoren.

Laagopgeleiden en laagbetaalden, groepen waarbij relatief vaker flexibele arbeidsrelaties voorkomen, kunnen vaak minder makkelijk een beroep doen op regelingen om arbeid en zorg te combineren. Volgens Yerkes en Den Dulk (2015) is het voor deze groepen financieel minder haalbaar om kinderopvang in te schakelen of verlof op te nemen (Yerkes en Den Dulk, 2015).

Verschillen in behoefte bij een zorgsituatie

Voorafgaand aan het gebruik ontstaat de behoefte aan verlof. De behoefte aan verlof kan eveneens verschillen naar type arbeidsrelatie. Uitzendkrachten kunnen mogelijk hun zorgsituatie beter plannen door hun beschikbare uren aan te passen. Werknemers met een kortere werkweek hebben meer mogelijkheden om buiten hun werktijden om zorg te verlenen (Josten en De Boer, 2015). En werknemers in de flexibele schil werken vaker een geringer aantal uren. Ander onderzoek (Mattijssen e.a., 2016) stelt dat deze grotere regelmogelijkheden (thuiswerken, flexibele begin- en eindtijden, tijd-voor-tijd) er alleen zijn bij kleine parttime banen.

Daar staat tegenover dat laagopgeleid werk (dat vaker vervuld wordt door werknemers uit de flexibele schil) vaak minder mogelijkheid biedt voor flexibiliteit in tijd en plaats (Yerkes en Den Dulk, 2015). Flexibiliteit in het werk zoals thuiswerken, telewerkmogelijkheden en zeggenschap over de eigen werktijden dat de mogelijkheden zou kunnen vergroten om arbeid en zorg te combineren, komt vaker voor bij hoger opgeleiden (Matthijssen e.a., 2016). Mogelijk leidt daarbij ook de lossere band tussen werknemer en werkgever bij flexibele arbeidsrelaties ertoe dat er minder informeel geregeld kan worden in geval van behoefte aan zorg (Matthijssen e.a., 2016). De behoefte ligt dan hoger bij werknemers met flexibele arbeidsrelatie.

1.5 Empirische analyse

De aanpak in dit onderzoek is, mede door de geringe hoeveelheid relevante literatuur, voornamelijk empirisch van aard. Zoals de aangehaalde literatuur in de vorige paragraaf liet zien, zijn er mogelijke verschillen tussen werknemers met vaste en flexibele relaties die veroorzaakt worden door het verschil in andere kenmerken tussen beide groepen, bijvoorbeeld opleiding of het aantal uren dat men werkzaam is per week. Daarom zullen we in multivariate analyses controleren voor verschillen in achtergrondkenmerken om te bezien of er zelfstandige verschillen zijn die verband houden met het type arbeidsrelatie.

Voor het empirisch deel zijn de volgende databronnen gebruikt, die hieronder toegelicht worden:

1. De Zorgmodule van de Enquête Beroepsbevolking
2. De Arbeidsaanbodpanels (even jaren) van het Sociaal en Cultureel Planbureau
3. De Arbeidsvraagpanels (oneven jaren) van het Sociaal en Cultureel Planbureau

4. Een speciaal voor dit onderzoek uitgevoerde enquête in het LISS-panel onder werknemers en zelfstandigen
5. Gegevens van UWV over zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zorgmodule van de Enquête Beroepsbevolking

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een zogenaamd roterend panelonderzoek over arbeidsgerelateerde onderwerpen. De respondenten worden in principe vijf maal ondervraagd, ook over eventuele andere leden in het huishouden. De eerste maal gaat de enquêteur bij de respondent thuis langs. Vervolgens vinden er vier telefonische interviews plaats met tussenpozen van 3 maanden, waarbij met name wijzigingen in de situatie van de respondent ten opzichte van de nulmeting in kaart gebracht worden.

Binnen de EBB worden naast de standaard vragenlijst periodiek specifieke modules uitgevraagd. Een daarvan is de Zorgmodule. Deze bevat vragen over behoefte en (niet-)gebruik van ouderschapsverlof en van zorg bij incidentele of langdurende zorgsituaties. De Zorgmodule wordt eenmaal per twee jaar uitgevraagd.

De Zorgmodule wordt in de derde peiling uitgevraagd. De gegevens zijn herwogen met peilingspecifieke weegfactoren die rekening houden met tussentijdse uitval. In de analyse zijn de (veranderbare) arbeidskenmerken, waaronder type contract, op het moment van de derde meting gebruikt. In de periode voor 2011 (dus in de jaargangen 2009 en eerder) is de vragenlijst van de Zorgmodule afgenomen bij de eerste EBB-peiling. Resultaten zijn door deze trendbreuk lastig te vergelijken. Daarom is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de jaargangen 2011, 2013 en 2015. Het aantal ondervraagden is in deze jaren respectievelijk 82.400, 79.900 en 68.600.

Arbeidsaanbodpanels van SCP

Het Arbeidsaanbodpanel is een enquête onder mensen die door de tijd gevolgd worden. Het veldwerk voor het Arbeidsaanbodpanel wordt een keer per twee jaar gehouden, middels een schriftelijke- of internetvragenlijst. Het overgrote deel van de ondervraagde mensen wordt in meerdere golven ondervraagd. Uitval wordt aangevuld. Inmiddels zijn de aanbodpanels van 1986 tot en met 2014 beschikbaar. Afhankelijk van de arbeidsmarktstatus (werkend of niet-werkend) worden respondenten over diverse thema's ondervraagd, waaronder de combinatie van arbeid en zorg en het gebruik van verlofregelingen daarbij. Over verlofregelingen zijn minder vragen gesteld dan in de EBB en ook is de steekproef kleiner.

De steekproef bedraagt rond de 5.000 personen waaronder ook werklozen, niet-participerenden, voltijds schoolgangers en ZZP'ers. De relevante steekproefomvang voor werknemers ligt rond 3.000, ongeveer een factor 25 lager dan de EBB. Het Arbeidsaanbodpanel zal daarom voornamelijk als aanvulling gelden, bijvoorbeeld bij aspecten die niet in de EBB gevraagd zijn. De aantallen zijn immers vaak te klein om uitspraken te doen over werknemers met een flexcontract. Daarom zijn diverse jaargangen samengenomen. Door veranderingen in vragenlijsten en om consistentie met EBB te behouden, zijn de jaargangen 2010, 2012 en 2014 gebruikt.

Arbeidsvraagpanels van SCP

De Arbeidsvraagpanels kennen dezelfde opzet als de Arbeidsaanbodpanels en hebben arbeidsorganisaties met tenminste 5 werknemers als respondent. Ten tijde

van dit onderzoek waren de jaargangen 1989 tot en met 2015 beschikbaar. De netto steekproef bevat ongeveer 2.500 werkgevers.

Aangezien de andere databronnen die bij dit onderzoek gebruikt zijn, betrekking hebben op werknemers, vormen de Arbeidsvraagpanels een toegevoegde waarde voor dit onderzoek. Werkgevers zijn bevroegd over hun totale werknemersbestand waarbij geen onderscheid gemaakt is naar werknemers met flexibele en vaste contracten. Wel zijn organisaties met een grote flexibele verschil vergeleken met organisaties met een groter aandeel werknemers met een vast contract.

Enquête met LISS-panel

Aanvullend aan de EBB is een eigen enquête voor ouderschapsverlof en zorgverlof uitgevoerd met behulp van het LISS-panel (Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen). Het voordeel van het LISS-panel is dat een aantal achtergrondkenmerken bekend is, waardoor gericht een steekproef getrokken kan worden. Daarbij zijn alle werknemers met een flexibel contract uit het LISS-panel bij het onderzoek betrokken. Ook is de groep ZZP'ers ondervraagd over het combineren van arbeid en zorg.

De netto aantallen bleven vooral voor het aantal personen met een flexibel contract achter bij de verwachtingen. Dit kwam omdat een deel van de werknemers waarvan op basis van eerdere panelinformatie bekend was dat ze een flexibel hadden, op het moment van invullen van de enquête geen flexibel contract meer bleken te hebben. Ten tweede was de algehele respons iets lager dan gepland. En ten derde bleek de kans op een zorgsituatie bij personen met een flexibel contract (net als in de EBB) flink lager dan bij werknemers met een vast contract, waardoor de aantallen werknemers met een flexibel contract nog verder terugliepen.

In de analyse zijn daarom werknemers met een flexibel contract (tijdelijke contracten, uitzend- en oproepkrachten) samengenomen en afgezet tegen werknemers met een vast contract. De uiteindelijke respons bedraagt 150 werknemers die bevroegd zijn over ouderschapsverlof (waarvan 112 vast en 38 flexibel) en 107 over zorgverlof (waarvan 70 vast en 37 flexibel). Er zijn netto 37 ZZP'ers met jonge kinderen in dezelfde leeftijdsgroep waarbij werknemers ouderschapsverlof kunnen opnemen en 47 ZZP'ers met een zorgsituatie waarvoor werknemers potentieel zorgverlof zouden kunnen opnemen. De resultaten van de analyse met het LISS-panel zijn dus indicatief en niet representatief.

2 Ouderschapsverlof

2.1 Regeling

Voorwaarden

Conform de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer voor ieder kind tot 8 jaar recht op ouderschapsverlof bij de werkgever(s) waar hij/zij in dienst is. De omvang van het verlof is 26 maal de arbeidsduur per week (voor 2009 was dit 13 maal). De ouderschapsverlofregeling geldt ook voor adoptieouders en pleegouders die duurzaam voor het kind zorg dragen mits dit op hetzelfde adres is ingeschreven. Het recht geldt voor beide ouders en is niet overdraagbaar.

Tot 1 januari 2015 kende ouderschapsverlof een wachttijd van één jaar. De werknemer diende een jaar in dienst te zijn bij een werkgever alvorens ouderschapsverlof opgenomen kon worden. Binnen Cao's kon hiervan afgeweken worden. Per 1 januari 2015 is de wachttijd afgeschaft. De afschaffing van de wachttijd doet de mogelijkheden voor het opnemen van ouderschapsverlof toenemen voor werknemers met flexibele arbeidscontracten. De maatregel is genomen om belemmeringen weg te nemen om het verlof voor te zetten bij een volgende werkgever (zie Memorie van toelichting).

Aanvraag

De werknemer dient het verlof twee maanden voor aanvang te melden bij de werkgever. Bij de melding moet de werknemer de verlofperiode opgeven evenals het aantal uren verlof per week. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

Duur

Het ouderschapsverlof eindigt als de wettelijke duur ervan verstreken is of als het kind acht jaar geworden is. Het eindigt ook op verzoek van de werkneemster als zij zwangerschapsverlof voor een nieuw kind wil opnemen. Het recht op ouderschapsverlof wordt dan opgeschort.

Vergoeding

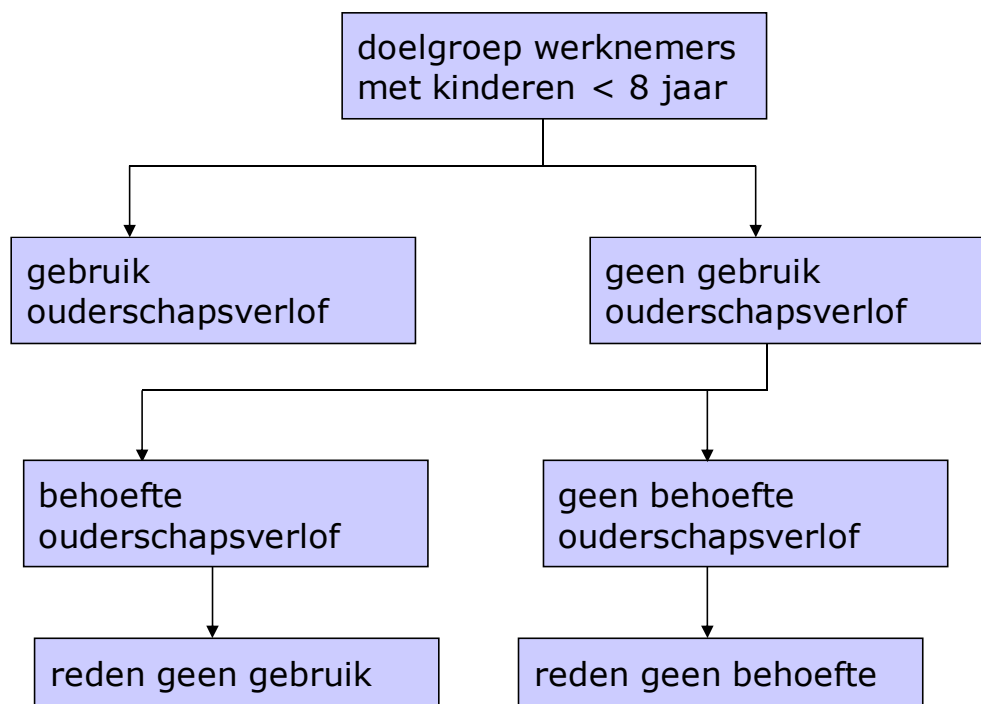
De doorbetaling van het loon tijdens het ouderschapsverlof is niet wettelijk geregeld. Dit is overgelaten aan Cao-partijen. Van de 59 onderzochte Cao's kenden er in 2015 16 gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens de opname van het ouderschapsverlof (Ministerie van SZW, 2016). Uitzendkrachten geen recht op doorbetaling.

2.2 Zorgsituatie, gebruik en behoefte

De belangrijkste bron voor het in kaart brengen van het gebruik van en de behoefte aan ouderschapsverlof is de Zorgmodule van de EBB. Hierin is aan de relevante populatie (met kinderen jonger dan 8 voor wie ouderschapsverlof kan worden opgenomen) gevraagd of men op dit moment gebruik maakt of in de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van ouderschapsverlof. Indien dit niet het geval is, is

gevraagd of men wel behoefte daaraan had. Bij geen behoefte is gevraagd naar de reden daarvan en bij geen gebruik en wel behoefte gevraagd naar de reden van het niet gebruik maken van ouderschapsverlof. Er is overigens bij deze redenen niet expliciet gevraagd of men in het verleden gebruik heeft gemaakt van ouderschapsverlof en de rechten daarop reeds heeft verbruikt. Een schematisch overzicht is weergegeven in figuur 2.1.

Figuur 2.1 Schematische weergave vragenlijst EBB ouderschapsverlof



De potentiële doelgroep voor ouderschapsverlof bestaat uit werknemers met kinderen onder de 8 jaar (doordat de vraagstelling betrekking heeft op het afgelopen jaar is dit in de vraagstelling van EBB onder 9 jaar). Deze groep schommelt rond de 1,2 miljoen werknemers in Nederland.

Tabel 2.2 Doelgroep, behoefte aan en gebruik van ouderschapsverlof 2011, 2013 en 2015

	2011		2013		2015	
	x1.000	%	x1.000	%	x1.000	%
<i>kinderen 0-8:</i>						
nee	4.689	77,0%	4.615	78,0%	4.565	77,9%
situatie onbekend	192	3,2%	171	2,9%	136	2,3%
ja (a)	1.207	19,8%	1.134	19,2%	1.160	19,8%
<i>waarvan:</i>						
gebruik (b)	160	13,2%	183	16,1%	202	17,4%
geen gebruik, wel behoefte (c)	112	9,3%	110	9,7%	112	9,7%
geen behoefte	935	77,5%	841	74,2%	846	73,0%
% behoefte ((b+c)/a)		22,5%		25,8%		27,0%
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))		58,8%		62,5%		64,2%

Bron: CBS-microdata

De groep die daadwerkelijk gebruik maakt van ouderschapsverlof stijgt van 160 duizend werknemers in 2011 naar 202 duizend werknemers in 2015.

De groep die behoefte heeft aan ouderschapsverlof (inclusief gebruik) stijgt van 272 duizend werknemers in 2011 naar 313 duizend werknemers in 2015. Ook in relatieve zin stijgt de behoefte. Van de groep die potentieel in aanmerking komt voor ouderschapsverlof heeft 27% behoefte (inclusief gebruik) in 2015. In 2011 was dit nog maar 22,5%.

Het niet-gebruik terwijl daar wel behoefte aan is, blijft in absolute aantallen constant over de jaren maar daalt in relatieve zin als dit niet-gebruik uitgedrukt wordt als percentage van de totale groep die behoefte heeft of gebruik maakt van ouderschapsverlof. Mogelijk speelt de modernisering van de verlofregelingen in 2015 deels een rol. De wachttijd dat men één jaar in dienst moest zijn, werd toen als voorwaarde voor opname van ouderschapsverlof geschrapt.

2.3 Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract

Uitgesplitst naar type contract hebben werknemers met een flexibel arbeidscontract minder vaak kinderen onder de acht jaar (zie tabel 2.3). Een verklaring hiervoor is dat vrouwen met een flexibel arbeidscontract minder snel moeder worden dan vrouwen met een vast contract (CBS, 2017a).

Het aantal werknemers dat gebruik maakt van ouderschapsverlof stijgt over de periode 2011-2015 voor zowel werknemers met een vast als werknemers met een flexibel contract. Voor vaste contracten is dit een stijging van een kwart, bij flexibele contracten een verdubbeling.

Tabel 2.3 Gebruik van en behoefte aan ouderschapsverlof 2011, 2013 en 2015, werknemers met vast en flexibel contract (in procenten)

	2011		2013		2015	
	vast	flex	vast	flex	vast	flex
kinderen 0-8 (a)	23,7	18,6	23,0	17,2	22,8	18,5
waarvan:						
gebruik (b)	14,4	3,2	17,5	5,5	19,6	4,4
geen gebruik, wel behoefte (c)	9,2	10,0	9,6	9,8	9,3	11,7
geen behoefte	76,4	86,8	72,8	84,7	71,7	83,9
% behoefte ((b+c)/a)	23,6	13,2	27,2	15,3	28,9	16,1
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))	61,1	24,4	64,5	35,7	67,7	27,5

Bron: CBS-microdata

Uitgedrukt als percentage van het potentieel gebruik (kinderen in de leeftijd tot 8 jaar) ligt het gebruik van ouderschapsverlof bij werknemers met een vast contract rond een factor 4 hoger voor werknemers met een vast contract in vergelijking met werknemers met een flexibel contract. Zo'n 20% van de werknemers met een vast contract en kinderen in de relevante leeftijdsgroep heeft het afgelopen jaar gebruik gemaakt van ouderschapsverlof, terwijl dit amper 5% is van de werknemers met een flexibel arbeidscontract.

Van de groep die wel kinderen onder de acht jaar heeft en dus potentieel in aanmerking komt voor ouderschapsverlof, is de behoefte (inclusief gebruik) bij werknemers met een flexibel contract kleiner. In 2015 had 71,7% van de werknemers met een vast contract en kinderen onder 8 jaar geen behoefte aan ouderschapsverlof. Onder werknemers met een flexibel arbeidscontract was dit 83,9%.

Als er behoefte bestaat aan ouderschapsverlof dan ligt bij werknemers met een flexibel contract het niet-gebruik fors hoger. Dit is ongeveer tweederde bij werknemers met een flexibel contract en een derde bij werknemers met een vast contract. De waarnemingen uit de peilingen in de jaren 2011, 2013 en 2015 tezamen leveren voldoende aantallen om het gebruik uit te splitsen naar type flexibel arbeidscontract. Het niet-gebruik als aandeel van de groep die behoefte heeft aan ouderschapsverlof ligt voor werknemers met tijdelijke contracten op 67%, bij uitzendkrachten op 84% en bij oproepkrachten op 71%.

Gegevens Arbeidsaanbodpanel

Het verschil in gebruik van ouderschapsverlof tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract is iets kleiner in het Arbeidsaanbodpanel, waar dit 15% voor werknemers met een vast versus 8% voor werknemers met een flexibel contract. Hierbij zijn de Arbeidsaanbodpanels van 2010, 2012 en 2014 gecombineerd. Om drie redenen zijn de cijfers tussen het Arbeidsaanbodpanel en de EBB niet zonder meer vergelijkbaar. Ten eerste is de vraagstelling bij het Arbeidsaanbodpanel anders aangezien er naar gebruik in de afgelopen twee jaar gevraagd is (in plaats van alleen de afgelopen 12 maanden zoals bij EBB). Daarnaast is de leeftijdsgroep van de kinderen in het huishouden aan wie de vraag gesteld is verschillend. Bij de Arbeidsaanbodpanels is dit onder 12 jaar en bij de EBB onder 9 jaar. Tot slot zijn ook de steekproef aantallen kleiner dan bij de EBB, waardoor de onzekerheidsmarge groot is. Het percentage verschilt in de diverse jaren van de Arbeidsaanbodpanels nogal. Bij het Arbeidsaanbodpanel treedt ook een duidelijk stijgende trend over de tijd op in het gebruik van ouderschapsverlof.

2.4 De invloed van type contract

Er zijn dus duidelijke verschillen in gebruik van ouderschapsverlof tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract. De vraag is of deze verschillen veroorzaakt worden door contracttype of dat populatiekenmerken van beide groepen deze verschillen veroorzaken. Werknemers met een flexibel arbeidscontract werken bijvoorbeeld flink minder uren per week (zie Bijlage A) en beschikken dus over meer mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Het is mogelijk dat verschillen naar contractsoort voornamelijk terug te voeren zijn op verschillen in samenstelling van de groep werknemers met een flexibel contract in vergelijking met werknemers met een vast contract. Daarom zijn multivariate analyses uitgevoerd waarbij de afzonderlijke invloed van kenmerken bepaald wordt, rekening houdend met de invloed van alle andere kenmerken. In een vervolganalyse is gekeken of het effect van type contract verschilt tussen homogene groepen werknemers.

Gebruik van en behoefte aan verlof

Er zijn multivariate analyses uitgevoerd voor het gebruik van ouderschapsverlof (wanneer men kinderen heeft in de relevante leeftijdsgroep), de behoefte aan

ouderschapsverlof en het gebruik van ouderschapsverlof onder de groep die daar behoefte aan heeft. Het gebruik vormt de resultante van de behoefte en het gebruik bij behoefte. De resultaten zijn vermeld in tabel B.1 in Bijlage B.

Uit de resultaten blijkt dat het gebruik van ouderschapsverlof lager ligt bij werknemers met flexibele contracten. Binnen de groep met flexibele contracten is het gebruik het hoogst voor werknemers met een tijdelijk contract. Het gebruik ligt, gecorrigeerd voor overige kenmerken, bij werknemers met een tijdelijk contract op een kwart van het niveau van werknemers met een vast contract. Voor zowel uitzend- als oproepkrachten ligt dit op ongeveer een zesde.

De resultaten laten zien dat het lagere gebruik bij werknemers met een flexibel contract voortvloeit uit een combinatie van een significant lagere behoefte plus een significant lager gebruik indien behoefte bestaat. Werknemers met een tijdelijk contract en werknemers die als uitzendkracht werkzaam zijn, hebben na correctie ongeveer een half zo grote behoefte als werknemers met een vast contract. Bij oproepkrachten ligt de behoefte nog iets lager.

Uit de modelschattingen blijkt dat kenmerken eenzelfde richting hebben op de behoefte, het gebruik bij behoefte en het resulterende uiteindelijke gebruik van ouderschapsverlof, op drie kenmerken na, namelijk leeftijd, etniciteit en het hebben van een partner.

Bij vrouwen en hoger opgeleiden (ten opzichte van zowel lager als middelbaar opgeleiden) liggen gebruik en behoefte hoger.

Naar leeftijd van de respondent zijn er geen verschillen in gebruik. Dit wordt echter veroorzaakt door twee elkaar compenserende effecten. De behoefte bij werknemers vanaf 35 jaar ligt hoger, maar het gebruik indien er behoefte bestaat ligt lager. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat zij hun rechten op ouderschapsverlof niet meer hebben door eerdere opname. De kans op oudere kinderen stijgt immers met de leeftijd en er is in de EBB-vragenlijst niet gevraagd of rechten in een eerder stadium reeds verbruikt zijn.

Werknemers met een niet-westerse achtergrond maken minder gebruik dan werknemers met een westerse of Nederlandse achtergrond. Hun behoefte wijkt daarbij niet af van die bij werknemers met een Nederlandse herkomst maar ook hier wordt dit veroorzaakt door twee elkaar opheffende effecten. Werknemers van niet-westerse komaf hebben een hogere behoefte aan ouderschapsverlof maar een flink lager gebruik indien er behoefte bestaat. Nadere analyse laat zien dat zij slechter op de hoogte zijn van de regelingen voor ouderschapsverlof dan personen met een Nederlandse herkomst (in ieder geval voor de groep die wel behoefte heeft aan ouderschapsverlof, aan wie deze vraag gesteld is in de EBB).

Bij werknemers met een partner ligt het gebruik onder werknemers met kinderen onder 8 jaar niet significant hoger dan bij werknemers zonder partner. Dit is de resultante van twee effecten: de behoefte ligt voor werknemers met partner significant lager en het gebruik bij behoefte hoger. Nadere analyse laat zien dat de lagere behoefte samenhangt met de mogelijkheid dat een partner thuisblijft, in deeltijd werkt of ouderschapsverlof opneemt. Zorgtaken kunnen makkelijker verdeeld kunnen bij twee ouders. Het lagere daadwerkelijke gebruik bij behoefte,

komt doordat werknemers zonder partner aangeven dat het financieel niet haalbaar is.

Bij werknemers waar het jongste kind 0 of 1 jaar is en bij hogere inkomens liggen gebruik en behoefte hoger. Het gebruik en de behoefte liggen lager wanneer men meer of minder inkomen inbrengt dan de partner in het huishouden. Met name geldt dit voor vrouwen. Vrouwen die meer verdienen dan hun partner hebben minder behoefte en maken minder gebruik van ouderschapsverlof, mogelijk omdat het financieel aantrekkelijk is dat zij zoveel mogelijk blijft werken. Vrouwen die minder verdienen dan hun partner geven aan dat zij de zorg voor kinderen gemakkelijker buiten werktijd kunnen opvangen en ook vaker in deeltijd werken (hoewel voor de invloed van aantal uren gecorrigeerd is in de analyse).

Bij een hoger aantal gewerkte uren liggen gebruik en behoefte hoger. Het ligt het hoogst bij werknemers met een 24- tot 34-urige werkweek. Mogelijk speelt hier ook een rol dat men al parttime werkt wanneer men ouderschapsverlof heeft (en is er hier geen eenzijdig causaal verband).

Er zijn niet veel verschillen tussen sectoren. Het gebruik is net als de behoefte het grootst bij de sectoren overheid en onderwijs. Dit zal ermee te maken hebben dat het gebruik hoger ligt als de doorbetaling vastgelegd is in de Cao. Ook bij werknemers die bij grotere arbeidsorganisaties werkzaam zijn, is het gebruik en de behoefte groter.

In het jaar 2015 liggen gebruik van en behoefte aan ouderschapsverlof significant hoger dan in de jaren 2011 en 2013.

De resultaten zijn consistent met eerdere bevindingen van De Vries en Van der Mooren (2011) op basis van microgegevens uit de EBB over de jaren 2005, 2007 en 2009. Vrouwen, hoger opgeleiden maken en personen met een hoog inkomen maken vaker gebruik van ouderschapsverlof. Werknemers met een niet-westerse achtergrond doen dit minder vaak dan werknemers met een westerse achtergrond en autochtonen. Het gebruik neemt ook toe met het aantal uren dat men werkt. Binnen de overheid en het onderwijs ligt het gebruik eveneens hoger. De mogelijke verklaring die De Vries en Van der Mooren hiervoor geven is dat het ouderschapsverlof in deze sectoren een betere vergoeding kent dan in marktsectoren.

Uitsplitsing effect type contract voor verschillende groepen

In een vervolganalyse is de invloed van type contract uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. Er zijn interactietermen tussen type contract en achtereenvolgens geslacht, leeftijd en aantal uren werkweek bepaald. Met de resultaten zijn marginale effecten bepaald ('expected probabilities') voor een individu met gemiddelde kenmerken. Deze resultaten zijn in tabel 2.4 weergegeven. Een voorbeeld: wanneer alle achtergrondkenmerken op de gemiddelde waarde gezet worden dan heeft een man met een vast contract en kinderen onder 8 jaar gemiddeld 9,5 procent kans dat hij gebruik maakt van ouderschapsverlof.

Tabel 2.4 Gecorrigeerd percentage gebruik van ouderschapsverlof voor werknemers met gemiddelde kenmerken, bij potentiële doelgroep (in procenten)

	vast	tijdelijk	uitzend	oproep
totaal	12,9	3,9	2,3	2,3
man	9,5	3,6	2,5	3,1
vrouw	17,8	4,8	2,3	2,6
<=34 jaar	12,8	4,6	1,2	1,9
>=35 jaar	12,9	3,0	3,9	2,8
0-11 uren per week	2,6	-	-	-
12-23 uren per week	9,7	1,9	-	2,3
24-34 uren per week	15,9	4,6	3,0	0,6
>=35 uren per week	12,4	4,7	3,3	5,9

Bron: CBS-microdata, -: onvoldoende celvulling

De resultaten laten zien dat de man-vrouw verschillen groter zijn voor werknemers met een vast contract. Het hogere gebruik aan ouderschapsverlof bij werknemers met een vast contract ten opzichte van werknemers met een flexibel contract wordt dus meer verklaard door het verschil bij vrouwen dan bij mannen.

2.5 Redenen niet-gebruik

Een beperkt deel maakt dus maar gebruik van ouderschapsverlof om de zorg voor jonge kinderen te combineren met werk. Het niet-gebruik van ouderschapsverlof maken kan komen doordat men het verlof reeds heeft gebruikt, geen behoefte heeft aan ouderschapsverlof of dat men wel behoefte heeft aan ouderschapsverlof maar daar toch geen gebruik van maakt. In de EBB is gevraagd naar de redenen van het geen behoefte hebben dan wel geen gebruik maken.

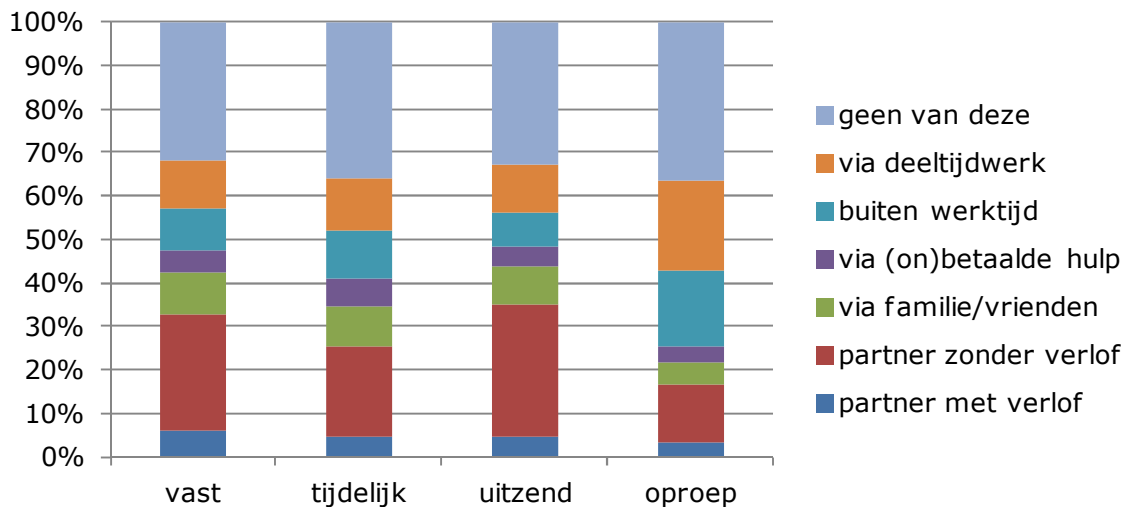
Redenen geen behoefte

De antwoordcategorieën van personen die geen behoefte hebben aan ouderschapsverlof, hebben betrekking op alternatieven die gehanteerd zijn. Merk op dat hierbij gevraagd is naar de belangrijkste reden en dat het gebruik van ouderschapsverlof het hanteren van alternatieven niet hoeft uit te sluiten. De resultaten zijn vermeld in figuur 2.5.

De grootste antwoordcategorie (rond een derde) is voor bijna alle contracttypen 'geen van deze', wat verder niet gespecificeerd is. Mogelijk bevat deze categorie ook respondenten die hun rechten op ouderschapsverlof al verbruikt hebben, aangezien dit niet elders in de vragenlijst uitgevraagd wordt. Ook knelpunten die gevraagd zijn bij niet-gebruik, kunnen een rol hebben gespeeld.

Van de gespecificeerde redenen is een van de belangrijkste redenen dat men een partner thuis heeft die voor de zorg voor kinderen, veelal zonder dat deze verlof heeft opgenomen. De verschillen naar type arbeidscontract zijn niet heel groot. Oproepkrachten kunnen vaker buiten werktijd of via deeltijdwerk in de verlofbehoefte voorzien. Familie, vrienden of een (on)betaalde hulp zijn minder vaak genoemd.

Figuur 2.5 Redenen geen behoefte aan ouderschapsverlof naar arbeidscontract (2011, 2013 en 2015 gepoold)



Bron: CBS-microdata

Binnen het LISS-panel is zowel aan de groep die wel als de groep die geen gebruik maakt (of heeft gemaakt) van ouderschapsverlof gevraagd naar alternatieve manieren om de zorg voor kinderen te kunnen combineren. Door het geringe aantal respondenten met een flexibel arbeidscontract dat ouderschapsverlof opgenomen heeft (6), zijn vast en flex bij elkaar genomen.

Tabel 2.6 Oplossingen voor zorg voor kinderen met en zonder ouderschapsverlof (in aantallen, meerdere antwoorden mogelijk, tenzij buiten werktijd opgelost)

	ouderschapsverlof		geen ouderschapsverlof	
	vast+flex		vast	flex
buiten werktijd opgelost	9	8	3	
minder gaan werken	17	18	10	
ander werk	0	2	2	
opnemen vakantieverlof	0	4	2	
partner gestopt met werken	0	7	0	
partner minder gaan werken	8	23	4	
partner ouderschapsverlof	6	10	3	
kinderopvang	22	35	15	
opvang via familie, vrienden	17	32	9	
N	43	75	32	

Bron: LISS-panel

Kinderopvang, opvang via familie, vrienden en kennissen en minder gaan werken zijn de meest voorkomende alternatieven. Wat vooral opvalt is dat het gebruik van opvang via familie en vrienden bij werknemers met een vast contract vaker genoemd wordt als alternatief dat helpt bij het combineren van werk met de zorg voor kinderen.

Flexwerkers zijn vaker minder uren gaan werken, een reden die ook uit EBB blijkt, in ieder geval voor oproepkrachten. Het lijkt er dus sterk op dat werknemers met een flexibel contract ook meer mogelijkheden hebben om hun arbeidspatroon aan te passen. De flexibiliteit werkt dan ook in het voordeel van de werknemer.

ZZP'ers

ZZP'ers in het LISS-panel is de open vraag gesteld hoe zij de zorg voor hun kind(eren) met hun werkzaamheden als zelfstandige combineren (N=35 met kinderen onder 8). ZZP'ers geven vaak aan dat zij flexibel zijn met hun werktijden. Veel ZZP'ers geven aan onder schooltijd te werken. Ook wordt een beroep gedaan op de partner, ouders of de reguliere kinderopvang. Goed plannen wordt diverse malen genoemd.

Enkele middagen in de week rooster ik vrij. Die tijd haal ik in de avond of het weekend weer in. Als zelfstandige ben ik flexibeler met mijn uren als zelfstandige en plan ik ook rondom de agenda van mijn zoon.

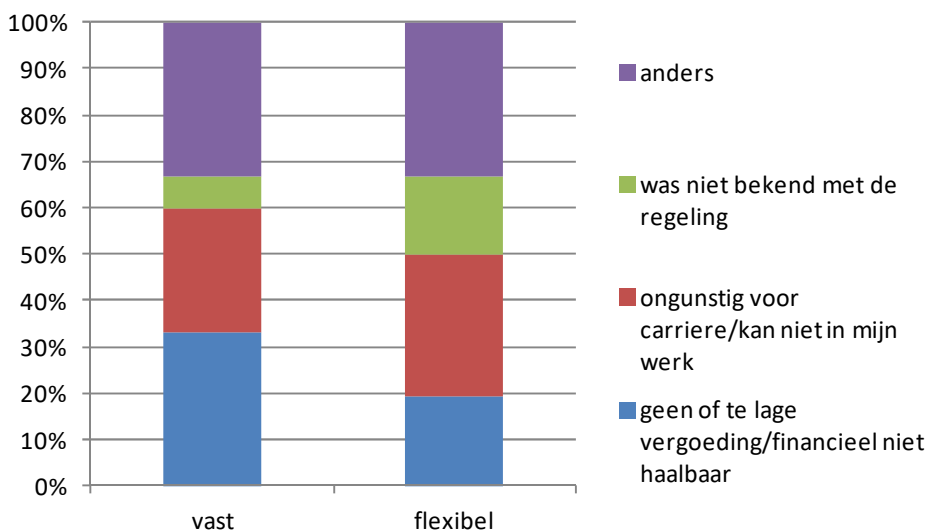
In de helft van de gevallen heeft de zorg voor kinderen niet of nauwelijks meegespeeld bij de keuze om zelfstandige te worden. In drie op de tien gevallen was dit een beetje maar niet de hoofdreden. Bij 1 op de 6 ZZP'ers was de zorg voor kinderen in sterke mate een reden om zelfstandig te worden.

Redenen geen gebruik bij behoefte

Zowel in de EBB Zorgmodule als in het LISS-panel is naar knelpunten gevraagd. Binnen de EBB is dit gevraagd aan de groep die wel behoefte heeft aan ouderschapsverlof maar daar geen gebruik van heeft gemaakt. Hierbij kunnen redenen als onbekendheid, de financiële gevolgen en negatieve invloed op carrièremogelijkheden genoemd worden. Door te kleine aantallen voor personen met een flexibel contract is deze laatste categorie samengevoegd met de reden dat het niet lukt in het werk.

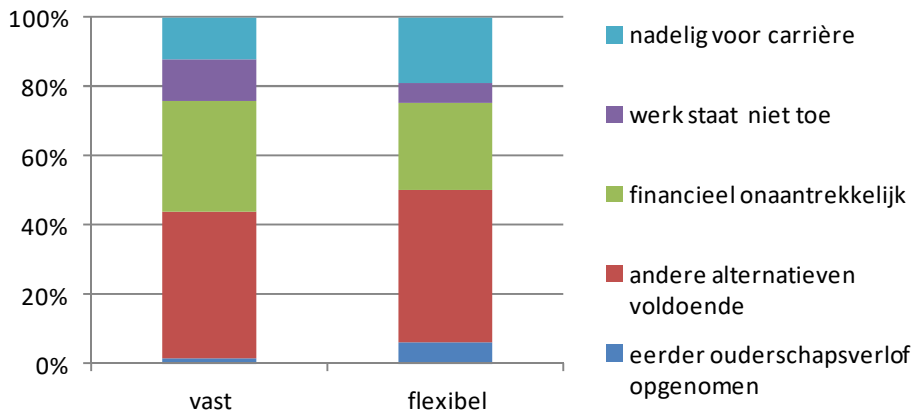
Het vragen van redenen voor niet-gebruik in de EBB aan alleen de groep die behoefte heeft aan ouderschapsverlof is riskant. Mogelijk hebben respondenten behoefte in brede zin opgevat en ook aangegeven geen behoefte te hebben wanneer zij in hun antwoord al meenemen dat dit toch financieel onaantrekkelijk is. Het grote aandeel 'anders' bij de redenen voor geen behoefte zou daar mogelijk op kunnen duiden.

Figuur 2.7 Redenen geen gebruik van ouderschapsverlof (wel behoefte) naar arbeidscontract (2011, 2013 en 2015 gepoold)



Bron: CBS-microdata

Figuur 2.8 Redenen geen gebruik van ouderschapsverlof naar arbeidscontract



Bron: LISS-panel

Bekendheid

Zowel de EBB als het LISS-panel laten een grotere onbekendheid met de regeling voor ouderschapsverlof zien onder werknemers met een flexibel arbeidscontract. Bij de EBB is dit gevraagd aan de groep die wel behoefte heeft aan ouderschapsverlof, waarbij de onbekendheid de belangrijkste reden is voor niet-gebruik. Van de groep die wel behoefte heeft maar geen gebruik maakt van ouderschapsverlof, is bij werknemers met een vast contract de onbekendheid in 7% van de gevallen de reden, terwijl dit bij werknemers met een flexibel contract 17% is.

Binnen het LISS-panel is de bekendheid gevraagd aan alle werknemers die tot de doelgroep behoren. De bekendheid van de regeling voor ouderschapsverlof bij de eigen werkgever ligt voor werknemers met een flexibel arbeidscontract ook hier lager dan bij werknemers met een vast contract. Van werknemers met een vast contract en kinderen in de relevante leeftijdsgroep is 55% goed op de hoogte en weet 30% van het bestaan van de regeling maar kent de details niet. 14 procent is niet op de hoogte. Bij werknemers met een flexibel contract is dit respectievelijk 40%, 29% en 32%. De groep die slecht op de hoogte is, is dus ruim tweemaal zo groot onder werknemers met een flexibel contract.

Werk

Dat het werk de opname van ouderschapsverlof niet toestaat, wordt weinig genoemd als reden om geen ouderschapsverlof op te nemen, zowel in de EBB als in het LISS-panel.

Gevolgen voor carrière

De angst voor negatieve gevolgen voor de eigen carrière bij de opname van ouderschapsverlof is bij werknemers met een flexibel arbeidscontract (36%) groter dan bij werknemers met een vast contract (24%). Dit is in het LISS-panel gevraagd aan alle werknemers met kinderen in de relevante leeftijdscategorie. Ook als reden voor het niet opnemen van ouderschapsverlof zijn de negatieve gevolgen voor de carrière vaker doorslaggevend bij werknemers met een flexibel arbeidscontract (20% de gevallen) als bij werknemers met een vast contract (12%).

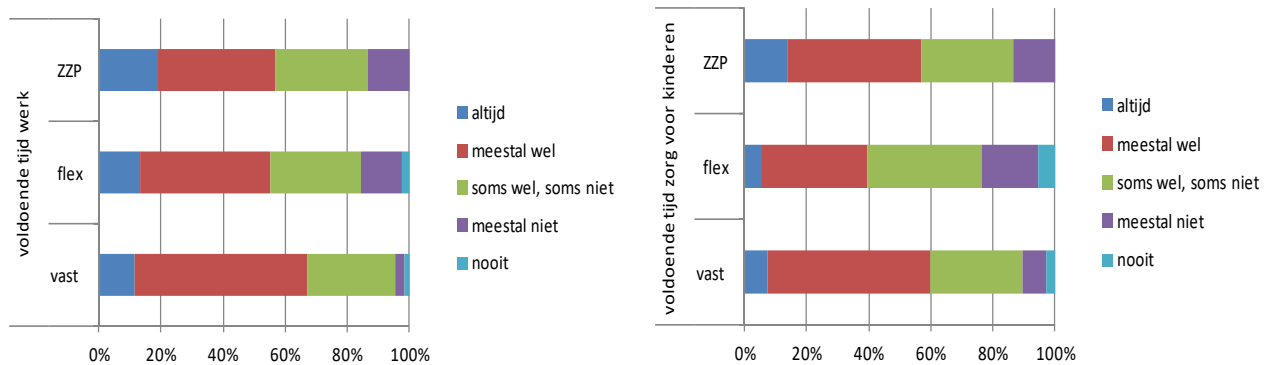
Binnen de EBB zijn er geen significante verschillen tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract, al kan dit komen door de vragenlijst

waarbij de vraag alleen gesteld is aan de groep die wel behoefte heeft maar geen gebruik maakt van ouderschapsverlof.

In het Arbeidsvraagpanel van 2009 is aan werkgevers de volgende stelling voorgelegd: Het opnemen van ouderschapsverlof heeft binnen onze organisatie geen invloed op de carrièremogelijkheden. Iets meer dan 70% van de organisaties is het met deze stelling eens of helemaal eens. Daarbij doen zich geen significante verschillen voor tussen bedrijven met betrekking tot de omvang van de flexibele schil.

De mate waarin respondenten aangeven voldoende tijd te kunnen besteden aan werk in combinatie met het de zorg voor kinderen en - omgekeerd - aan de zorg voor kinderen in combinatie met werk verschilt niet significant tussen verschillende groepen. Werknemers in vaste dienst ondervinden iets minder vaak problemen dan werknemers met een flexibel contract en ZZP'ers. De werknemers zijn iets negatiever over de tijd die overblijft voor kinderen in vergelijking met de tijd die over blijft voor werk. Twee derde van de onderzochte ZZP'ers verwacht de zorg (mantelzorg en voor kinderen) beter te kunnen combineren met werk dan als zij in loondienst waren geweest (Hoevenagel en Vroonhof, 2015).

Figuur 2.9 Voldoende tijd kunnen besteden aan werk in combinatie met zorg voor kinderen en aan zorg in combinatie met werk

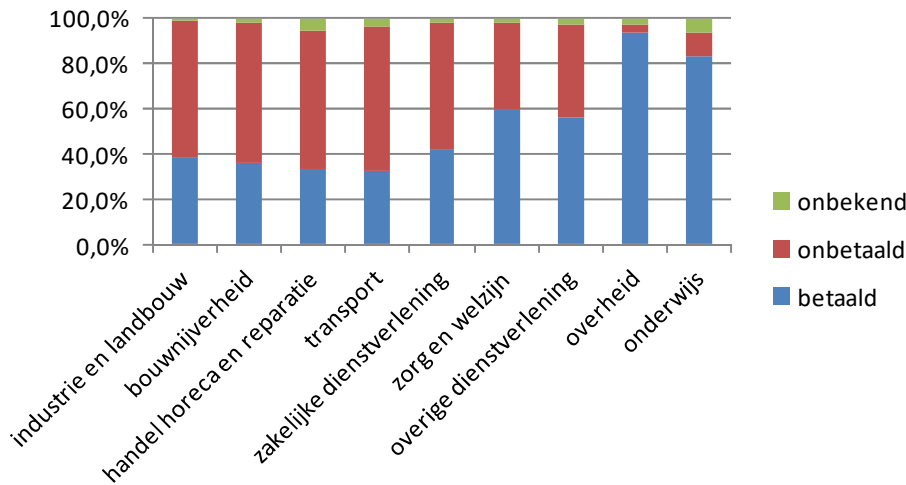


Bron: LISS-panel

Financiële gevolgen

Werknemers met een flexibel contract werken minder vaak bij een organisatie waarbij het ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald wordt, zo blijkt uit het Arbeidsvraagpanel 2015. Organisaties met meer dan 20% van de werknemers in een flexibel contract kennen in 49% van de gevallen gehele of gedeeltelijke doorbetaling. Bij organisaties met minder dan 20% is dit 57%. In sectoren met relatief veel flexibele contracten als de horeca en transport ligt het aandeel betaald het laagst. Bij overheid en onderwijs het hoogst (zie figuur 2.10). Ook in de peiling met het LISS-panel geven werknemers met een flexibel contract vaker aan dat het ouderschapsverlof onbetaald is.

Figuur 2.10 Percentage werknemers dat valt onder regeling met betaald ouderschapsverlof naar sector



Bron: Arbeidsvraagpanel

In de EBB is alleen gevraagd aan personen die ouderschapsverlof opgenomen hebben, of dit (geheel of gedeeltelijk) betaald is. Dit geeft dus een incompleet beeld. De EBB laat wel zien dat de afwezigheid van een vergoeding bij werknemers met een vast contract vaker een belemmering vormt voor de opname van ouderschapsverlof dan bij werknemers met een flexibel contract. Dit zou kunnen komen doordat deze vraag niet gesteld is aan de groep die geen behoefte heeft aan ouderschapsverlof. Deze hebben mogelijk al alternatieven gevonden waarbij de afwezigheid van een (gedeeltelijke) vergoeding een motief kan zijn.

Gegevens uit het LISS-panel laten echter eveneens zien dat financiële motieven bij werknemers met een vast contract vaker een belemmering zijn dan bij de groep met een flexibel contract. Een (hogere) vergoeding werkt dus voor werknemers met een flexibel arbeidscontract niet in sterkere mate dan voor werknemers met een vast contract.

2.6 Conclusie

Zorgsituatie

De potentiële doelgroep voor het gebruik van ouderschapsverlof, werknemers met kinderen onder 8 jaar, blijft redelijk constant over de afgelopen jaren en bedraagt rond de 1,1-1,2 miljoen werknemers. Wel is deze groep, zowel in absolute als relatieve zin kleiner voor werknemers met een flexibel arbeidscontract. De groep met kinderen in de relevante leeftijdsgroep is voor werknemers met een flexibele arbeidscontract 17-19% en voor werknemers met een vast arbeidscontract 23-24%.

Gebruik

Het gebruik van ouderschapsverlof ligt ongeveer een factor 4 lager onder werknemers met een flexibel contract. In totaal gaat het om ongeveer 194 duizend werknemers met een vast, en 8 duizend werknemers met een flexibel contract. Er is een lagere behoefte en ook is het gebruik van ouderschapsverlof indien er behoefte is, lager. Het gebruik van ouderschapsverlof ligt voor werknemers met een flexibel contract ook beduidend lager als gecorrigeerd wordt voor overige kenmerken. Bij

werknemers met een tijdelijk contract is het verschil in gebruik met vaste werknemers het kleinst.

Het gebruik ligt hoger bij vrouwen, werknemers met jonge kinderen, huishoudens met een hoog inkomen, een groot aantal uren in de werkweek en overheid en onderwijs, sectoren die een gunstige bovenwettelijke aanvulling hebben. Het gebruik van ouderschapsverlof neemt toe over de tijd. Het verschil tussen mannen en vrouwen komt alleen voor bij werknemers met een vast contract.

Behoefte

De behoefte aan ouderschapsverlof is de afgelopen jaren zowel voor werknemers met een vast als werknemers met een flexibel contract gestegen. Wel is de behoefte aan ouderschapsverlof voor werknemers met een flexibel contract (16% in 2015) fors lager dan de behoefte van werknemers met een vast contract (29% in 2015). De behoefte aan ouderschapsverlof is, gecorrigeerd voor overige kenmerken, groter bij vrouwen, werknemers boven 35 jaar, hoger opgeleiden en werknemers met een groter aantal werkzame uren per week. Ook ligt de behoefte lager bij tweepersoonshuishoudens, waarschijnlijk omdat er dan meer alternatieven zijn en de zorg over beide partners verdeeld kan worden. Gecorrigeerd voor de invloed van overige kenmerken, blijft de behoefte bij werknemers met een flexibel arbeidscontract lager.

Niet-gebruik

Van de groep die aangeeft behoefte te hebben, maakt 28% van de werknemers met een vast contract tegen 68% van de werknemers met een flexibel contract geen gebruik van ouderschapsverlof in 2015. Het niet-gebruik terwijl daar wel behoefte aan is, ligt dus voor werknemers met een flexibel contract hoger.

Onder meer mannen, lager opgeleiden en werknemers met een kleiner aantal werkzame uren per week hebben een lager gebruik van ouderschapsverlof indien er behoefte is.

Redenen voor niet-gebruik

Werknemers die geen behoefte hebben aan ouderschapsverlof, hanteren uiteenlopende oplossingen voor de zorg voor kinderen. Men kan een partner hebben die (ouder)schapsverlof heeft opgenomen of korter zijn gaan werken. Men kan opvang regelen via familie, vrienden en kennissen of via formele kinderopvang. Overigens worden deze oplossingen ook ingezet door werknemers die wel ouderschapsverlof opgenomen hebben.

Werknemers met een flexibel contract benutten vaker de mogelijkheid van flexibiliteit van hun contract ook benutten om de zorg voor jonge kinderen te combineren met hun werk, bijvoorbeeld door het aantal uren aan te passen. Oproepkrachten kunnen vaker de zorg buiten werktijd opvangen, mogelijk bieden zij arbeidsuren aan rond de zorg voor kinderen. Ook bij ZZP'ers zien we vaak dat zij de hun werktijden afstemmen op de zorg voor kinderen.

Werknemers met een flexibel contract zijn minder goed bekend met de regelingen voor ouderschapsverlof en dit is ook vaker voor deze groep een reden om geen ouderschapsverlof op te nemen wanneer daar wel behoefte aan is. Ook voor personen met een niet-westerse achtergrond blijkt de bekendheid een belemmering te vormen voor het gebruik van ouderschapsverlof.

De gevolgen voor het werk en de collega's spelen nauwelijks een rol bij het al dan niet opnemen van ouderschapsverlof.

Angst voor eventuele negatieve gevolgen voor de loopbaan door opname van ouderschapsverlof speelt wel een rol. Dit komt iets vaker voor bij werknemers met een flexibel arbeidscontract dan bij werknemers met een vast contract.

Hoewel werknemers met een flexibel contract minder vaak bij een werkgever werkzaam zijn bij wie ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk vergoed wordt, speelt de financiële aantrekkelijkheid juist een kleinere rol bij het niet-gebruik dan voor werknemers met een vast contract. Financiële haalbaarheid is wel een belemmering voor de opname van ouderschapsverlof bij alleenstaande ouders.

3 Kortdurend zorgverlof

3.1 Regeling

Ook het zorgverlof is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Daarbij is er een regeling voor kortdurend zorgverlof en een regeling voor langdurend zorgverlof. Kortdurend zorgverlof kan alleen bij ziekte worden opgenomen, langdurend zorgverlof bij ziekte en hulpbehoevendheid.

Voorwaarden

In de Wet arbeid en zorg staat beschreven dat een werknemer recht heeft op kort- en langdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot/partner, (pleeg)kind of ouder. De doelgroep voor wie zorgverlof aangevraagd kan worden is sinds 1 juli 2015 verruimd met een drietal groepen: bloedverwanten in de tweede graad (bijvoorbeeld broers of zussen), personen die deel uitmaken van de huishouding van de werknemer en personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

De zorg die de werknemer tijdens het verlof verleent, moet noodzakelijk zijn. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon. Voor levensbedreigende situaties hoeft het noodzakelijkheidscriterium niet aannemelijk gemaakt te worden. Het begrip verzorging heeft dan een ruime context en kan zowel fysieke zorg als het ondersteunen van de zieke betekenen, bijvoorbeeld met het doen van boodschappen, koken, e.d. Ook geestelijke ondersteuning valt eronder.

Aanvraag

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opname (spreiding over de week of tijdvak) en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Een werkgever kan het verlof weigeren bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Duur

Per jaar kan tweemaal de wekelijkse arbeiduur aan kortdurend zorgverlof worden opgenomen. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Na de melding kan het verlof onmiddellijk ingaan, doch dit hoeft niet. De werknemer kan bijvoorbeeld ook een dag calamiteitenverlof of bijzonder verlof opnemen, dat overgaat in kortdurend zorgverlof.

Financiële gevolgen

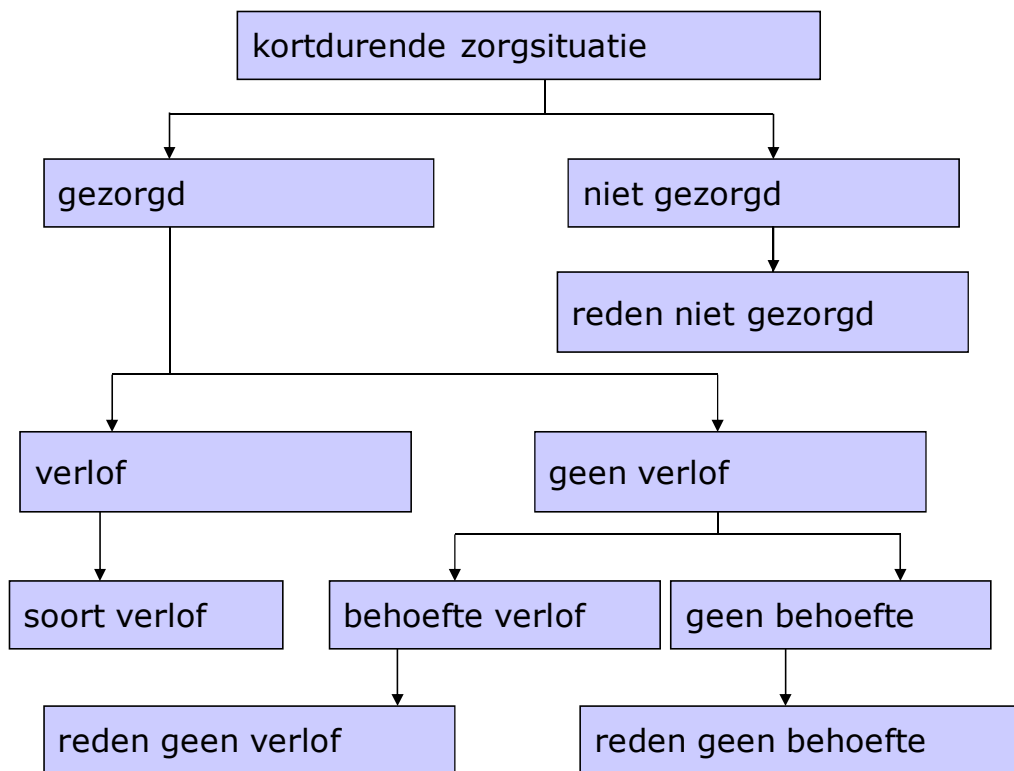
Tijdens kortdurend zorgverlof ontvangt de werknemer 70% van zijn loon, maar ten hoogste het maximumdagloon en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van zijn arbeid heeft bespaard. In Cao's kunnen andere bepalingen opgenomen worden voor de vergoeding van kortdurend zorgverlof. Uit Cao-onderzoek (Ministerie van SZW,

2016) blijkt dat in 34 van de 99 onderzochte Cao's (waaronder 24% van de werknemers valt) is afgesproken dat er meer wordt doorbetaald dan wettelijk.

3.2 Zorgsituatie, gebruik en behoefte

Om de behoefte aan zorgverlof in kaart te brengen is in de EBB Zorgmodule gevraagd naar zorgsituaties. Bij het zich voordoen van een zorgsituatie is vervolgens gevraagd of en hoe deze zorgsituatie is opgelost: met of zonder verlof. Bij verlof is gevraagd welk type verlof men opgenomen heeft. Bij geen verlof is gevraagd of men behoefte heeft gehad aan verlof. De behoefte aan verlof is in de EBB dus alleen gevraagd aan de groep die ook daadwerkelijk gezorgd heeft. Wel is aan de groep die niet gezorgd heeft, gevraagd naar de reden. Bij de groep die wel gezorgd heeft maar geen verlof heeft opgenomen is bij de groep die wel behoefte had aan verlof gevraagd naar de reden van niet gebruik. Bij de groep die geen behoefte had is ook gevraagd naar de reden.

Figuur 3.1 Schematische weergave vragenlijst EBB verlof bij kortdurende zorgsituaties



De vraag voor kortdurende zorg luidt: *Naast langdurige zorg kan het voorkomen dat uw partner of kind, een ouder, ander familielid, vriend of bekende onverwacht kortdurende zorg nodig heeft vanwege een plotselinge ziekte, een ongeval, of ziekenhuisopname. Heeft u (indien van toepassing toevoeging: of uw partner) in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met een dergelijke situatie?*

Er zijn twee situaties onderscheiden langdurige en kortdurende zorg. Overigens kan in een aantal gevallen zowel in kortdurende als langdurende zorgsituaties gebruik gemaakt worden van zowel kortdurend als langdurend zorgverlof. In 2015 is de

definitie voor personen uitgebreid met andere familieleden, vrienden of bekenden, conform de wetswijziging voor kortdurend zorgverlof.

Het aantal kortdurende zorgsituaties stijgt. Kreeg in 2011 nog 10,8% daarmee te maken, in 2015 is dat 15,5% van alle werknemers. De stijging in 2015 wordt veroorzaakt door de uitbreiding van de populatie met vrienden en overige familieleden. In 2015 bedraagt deze groep 24% van het totaal aan zorgsituaties. De verdeling over de overige relaties is: 13% betreft de partner, 7% kinderen en 56% ouders. Doordat er meerdere zorgsituaties per persoon kunnen zijn en er gevraagd is naar de laatste ervaring, kan niet exact vastgesteld worden wat het aantal werknemers met een zorgsituatie zou zijn, maar een schatting komt uit op ongeveer 700 duizend, zodat dit in lijn ligt met het niveau van 2013.

Tabel 3.2 Zorgsituatie, zorgverlening, gebruik van en behoefte aan verlof in verband met zorg voor kortdurende zorgsituaties

	2011		2013		2015	
	x1.000	%	x1.000	%	x1.000	%
<i>Zorgsituatie:</i>						
nee of onbekend ¹	5.433	89,2%	5.214	88,1%	4.953	84,5%
ja	655	10,8%	706	11,9%	907	15,5%
<i>Waarvan:</i>						
geen zorg verleend	257	39,2%	281	39,8%	414	45,7%
wel zorg verleend (a)	398	60,8%	425	60,2%	493	54,3%
<i>Waarvan:</i>						
gebruik verlof (b)	140	35,1%	151	35,6%	126	25,5%
geen gebruik, wel						
behoefte verlof (c)	47	11,9%	49	11,4%	58	11,8%
geen behoefte	211	53,0%	225	53,0%	309	62,6%
% behoefte ((b+c)/a)		47,0%		47,0%		37,4%
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))		74,7%		75,7%		68,3%

Bron: CBS-microdata

Opvallend is dat in 2015 het aandeel dat geen zorg heeft verleend en dat wel zorg heeft verleend maar geen behoefte had aan verlof flink gestegen is. Dit hangt ook samen met de uitbreiding van de doelgroep. Voor personen die dichterbij de werknemer staan als kinderen, partner en ouders is men eerder geneigd verlof op te nemen. Het percentage dat wel behoefte heeft (van de groep die zorg heeft verleend) daalt van 47% in zowel 2011 en 2013 naar 37% in 2015. Ook hier is de invloed van de ruimere doelgroep zichtbaar.

Het gebruik daalt hierdoor in relatieve zin tot een kwart van de zorgsituaties. Ook in absolute zin daalt het aantal personen dat gebruik heeft gemaakt van verlof bij de zorgsituatie. Dit kan echter veroorzaakt worden doordat personen meerdere zorgsituaties kunnen hebben en gevraagd is naar hoe men omgegaan is met de meest recente zorgsituatie. Door de uitbreiding van de doelgroep in 2015 komt het vaker voor dat men geen verlof opneemt bij een kortdurende zorgsituatie.

¹ Het aandeel onbekend heeft een te kleine celvulling om afzonderlijk weer te geven.

3.3 Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract

Werknemers met een flexibel arbeidscontract krijgen minder vaak te maken met een kortdurende zorgsituatie (zie tabel 3.3) dan werknemers met een vast contract. Wel wordt het verschil met werknemers met een vast contract kleiner in 2015. Ook wordt er door werknemers met een flexibel contract iets minder vaak zorg verleend.

Tabel 3.3 Zorgsituatie, zorgverlening, gebruik van en behoefte aan verlof in verband met zorg voor kortdurende zorgsituaties, werknemers met vast en flexibel contract (in procenten)

	2011		2013		2015	
	vast	flex	vast	flex	vast	flex
zorgsituatie	11,3	7,7	12,5	9,0	15,6	14,9
<i>waarvan:</i>						
zorg verleend (a)	61,0	58,9	61,1	53,7	54,5	53,4
<i>waarvan:</i>						
gebruik verlof (b)	36,3	23,7	36,9	24,9	27,2	16,9
geen gebruik, wel behoefte						
verlof (c)	12,0	11,2	11,2	13,5	12,0	11,2
geen behoefte verlof	51,7	65,1	51,9	61,6	60,9	71,9
% behoefte ((b+c)/a)	48,3	34,9	48,1	38,4	39,1	28,1
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))	75,2	67,9	76,7	64,9	69,5	60,0

Bron: CBS-microdata

Het gebruik van verlof uitgedrukt als percentage van het aantal situaties waarin zorg verleend wordt, verschilt weinig tussen vast en flex. Werknemers met een flexibel arbeidscontract maken iets minder vaak gebruik van verlof in geval van een kortdurende zorgsituatie. Het gebruik blijkt het laagst te liggen bij uitzendkrachten (53%, gepoold over de onderzoeksjaren), gevolgd door oproepkrachten (56%) en ligt bij werknemers met een tijdelijk contract het hoogst (71%).

Als zorgsituaties zich voordoen en zorg verleend wordt, bestaat er minder behoefte aan verlof bij werknemers met een flexibel contract. Werknemers met een flexibel contract maken bij behoefte minder vaak gebruik van verlof.

Tabel 3.4 Zorgsituatie, zorgverlening, gebruik van en behoefte aan verlof in verband met zorg voor kortdurende zorgsituaties naar type contract, gepoold 2011-2015 (in procenten)

	vast	tijdelijk	uitzend	oproep
zorgsituatie	13,1	12,0	10,4	9,4
<i>waarvan:</i>				
zorg verleend (a)	58,5	54,9	58,1	52,8
<i>waarvan:</i>				
verlof opgenomen (b)	33,2	26,7	22,1	11,4
geen verlof, wel behoefte				
(c)	11,7	11,0	19,6	8,8
geen behoefte verlof	55,1	62,3	58,3	79,8
% behoefte ((b+c)/a)	44,9	37,7	41,7	20,2
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))	73,9	70,7	53,0	56,3

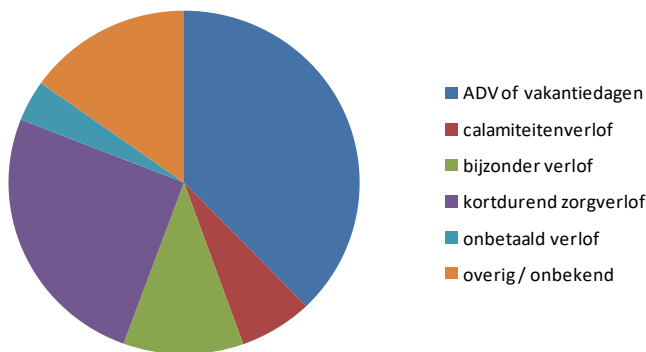
Bron: CBS-microdata

In tabel 3.4 zijn de waarnemingen gepoold over de jaren om voldoende aantallen voor de uitsplitsing naar contractsoort over te houden. Oproepkrachten en uitzendkrachten gebruiken minder vaak verlof. Zij hebben minder behoefte en als ze behoefte hebben, maken ze ook minder gebruik van verlof.

Type verlof

Bij de groep die wel verlof heeft opgenomen, betreft dit in ongeveer een derde van de gevallen het opnemen van ADV of vakantiedagen. Het kortdurend zorgverlof voorziet in een kwart van de gevallen in het oplossen van de zorgsituatie. Dit percentage verschilt weinig tussen werknemers met een vast (26%) en flexibel contract (23%).

Figuur 3.5 Type verlof dat opgenomen is bij kortdurende zorgsituatie (2011, 2013 en 2015 gepoold)



Bron: CBS-microdata

3.4 De invloed van type contract

Zijn er verschillen in gebruik van en behoefte aan verlof wanneer rekening gehouden wordt met alle overige kenmerken die van invloed zijn op gebruik van verlof? Om dat te onderzoeken zijn multivariate analyses uitgevoerd voor de kans op een zorgsituatie, de behoefte aan verlof (inclusief gebruik) en het gebruik van verlof als daar behoefte aan is. Daarnaast is gekeken welke factoren van invloed zijn op het gebruik van kortdurend zorgverlof in geval van kortdurende zorgsituaties.

Kans op een zorgsituatie

Uit een multivariate analyse (niet weergegeven in Bijlage B) blijkt dat kans op een zorgsituatie niet groter of kleiner is voor personen met een flexibel contract wanneer gecorrigeerd wordt voor andere kenmerken met uitzondering van oproepkrachten die minder vaak te maken hebben gehad met een zorgsituatie in de afgelopen twaalf maanden.

De kans op een zorgsituatie is significant groter voor ouderen, werknemers met een partner en werknemers met kinderen. Deze kenmerken komen minder vaak voor onder flexwerkers, wat het verschil tussen de ongecorrigeerde en de gecorrigeerde cijfers verklaart.

Gebruik van en behoefte aan verlof

Gecontroleerd voor overige kenmerken blijkt het opnemen van verlof minder vaak plaats te vinden in kortdurende zorgsituaties bij werknemers met een flexibel arbeidscontract in vergelijking met werknemers met een vast contract. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een lagere behoefte aan verlof. De uitzondering daarop wordt gevormd door uitzendkrachten. De behoefte aan verlof verschilt daar niet significant ($\alpha=0,05$) van werknemers met een vast contract, maar het gebruik indien behoefte bestaat, ligt significant lager.

Er zijn verder niet veel kenmerken die van significante invloed op het al dan niet opnemen van verlof in een zorgsituatie, zowel qua behoefte als qua gebruik bij behoefte. Werknemers met een westerse, niet-Nederlandse afkomst nemen vaker verlof op. Ook werknemers met inwonende kinderen maken vaker gebruik van verlof bij kortdurende zorgsituaties, wat voornamelijk komt door de grotere behoefte in vergelijking met werknemers zonder kinderen.

Bij werknemers die meer uren werken liggen het gebruik en de behoefte aan verlof significant hoger. Er zijn diverse sectoren die afwijken van de referentiegroep landbouw en industrie. Het gebruik en de behoefte liggen lager in de bouw, handel, horeca, onderwijs, zorg en overige sectoren. Bij de overheid wordt vaker verlof opgenomen indien daar behoefte bestaat. Ook wordt hier minder vaak financiële redenen aangewend als reden voor niet-gebruik. Zeer waarschijnlijk hangt dit samen met de doorbetaling binnen Cao's. Bij de bouw, het onderwijs en de zorg wordt vaker aangegeven dat het werk het niet toeliet om verlof op te nemen, hoewel niet alle verbanden significant zijn.

In het kleinbedrijf (tot 10 werknemers) wordt minder vaak verlof opgenomen. De behoefte aan verlof bij kortdurende zorgsituaties verschilt niet met werknemers in het grootbedrijf. Wel wordt bij behoefte minder vaak verlof opgenomen. Daarbij wordt ook relatief vaker als reden opgegeven dat het werk het niet toeliet.

Bij de partner wordt het vaakst verlof opgenomen in kortdurende zorgsituaties. Bij ouders en kinderen wordt minder vaak verlof opgenomen, bij overige familieleden het minst. Het gebruik daalt in 2015, ook na correctie voor overige familieleden, vrienden en kennissen.

Gebruik van kortdurend zorgverlof

De aantallen personen in de EBB die kortdurend zorgverlof hebben opgenomen zijn vaak te gering om in een multivariate analyse significante verbanden vast te stellen en zo antwoord te geven op de vraag welke groepen vaker of minder vaak kortdurend zorgverlof opnemen wanneer zij behoefte hebben aan verlof (zie tabel B.5 in Bijlage B). Uitzendkrachten maken minder gebruik. Bij de overheid en in de onderwijssector wordt vaker kortdurend zorgverlof opgenomen in geval er behoefte is aan verlof (waarschijnlijk door Cao-aanvullingen) evenals in gevallen waarbij de zorgsituatie de partner betreft.

Uitsplitsing effect type contract voor verschillende groepen

In een vervolganalyse is de invloed van type contract op het gebruik van verlof bij kortdurende zorgsituaties uitgesplitst naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd en aantal uren werkweek. In tabel 3.6 is het gebruik uitgedrukt voor een persoon met gemiddelde kenmerken, waarbij steeds een kenmerk gevarieerd wordt. In de modelschatting is steeds rekening gehouden met interactietermen.

De tabel laat weinig verschillen zien tussen de gecorrigeerde percentages en de ongecorrigeerde (zie tabel 3.4). De invloed van contractsoort is dus voor verschillende populatiekenmerken gelijk. Zo zijn de man-vrouw verschillen bij de diverse contractsoorten nagenoeg even groot. Er is slechts een opmerkelijk verschil. Bij uitzendkrachten is het gebruik van verlof bij jongeren significant lager, terwijl dit bij andere contractsoorten het gebruik van verlof bij jongeren juist hoger ligt. Deze verschillen worden veroorzaakt door verschillen in behoefte, niet door verschillen bij niet-gebruik bij behoefte.

Tabel 3.6 Gecorrigeerd percentage gebruik van verlof bij kortdurende zorgsituaties voor werknemers met gemiddelde kenmerken (in procenten)

	vast	tijdelijk	uitzend	oproep
totaal	32	26	23	12
man	31	24	25	13
vrouw	33	27	21	12
<=34 jaar	37	30	16	17
>=35 jaar	31	25	28	10
0-11 uren per week	10	-	-	10
12-23 uren per week	28	20	24	7
24-34 uren per week	33	28	23	13
>=35 uren per week	34	27	24	19

Bron: CBS-microdata

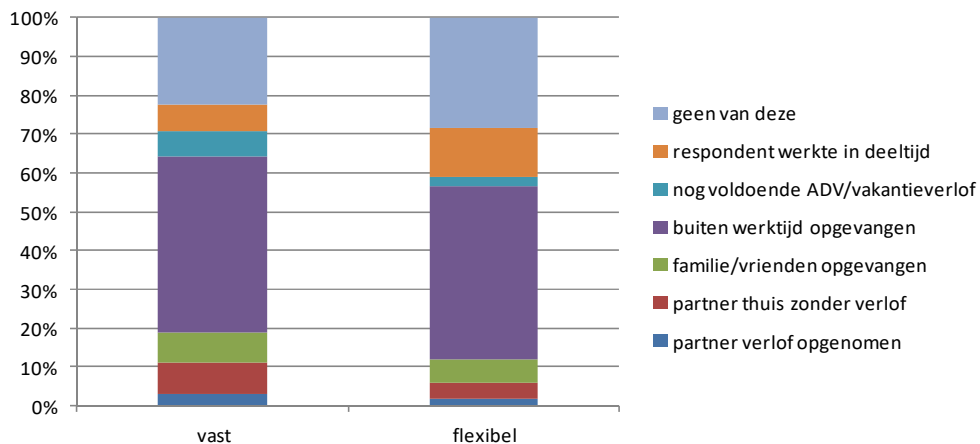
3.5 Redenen niet-gebruik

Er kunnen diverse redenen zijn voor niet-gebruik. Verschillende vragen uit de EBB kunnen zicht daarop bieden. Allereerst is gevraagd aan de groep die niet gezorgd heeft wat de reden daarvan is. Helaas zijn de belangrijkste antwoordcategorieën bij deze vraag 'onbekend' en 'geen van deze' zodat deze vraag weinig informatief is. Daarnaast is gevraagd naar redenen waarom men geen behoefte had aan verlof en, in geval van behoefte aan verlof, naar redenen van niet-gebruik van verlof.

Redenen geen behoefte

Binnen de EBB is aan de groep die geen behoefte had aan verlof gevraagd als aan de groep die verlof opgenomen heeft, gevraagd welke oplossing zij gekozen hebben, respectievelijk welk verlof zij opgenomen hebben.

Figuur 3.7 Redenen geen behoefte aan verlof bij kortdurende zorgsituatie naar arbeidscontract (2011, 2013 en 2015 gepoold)



Bron: CBS-microdata

Van de groep die geen behoefte heeft, geldt dat meer dan de helft de zorgsituatie buiten werktijd heeft opgevangen (zie figuur 3.7). Voor een deel van de groep was dit mogelijk omdat men in deeltijd werkte. Dit geldt zowel voor werknemers met een vast als werknemers met een flexibel contract. Overigens heeft een klein deel van de respondenten hier aangegeven vakantiedagen in te zetten (deze antwoordmogelijkheid is door CBS toegevoegd omdat mensen anders mogelijk vastlopen in de enquête). Ook is er een tamelijk omvangrijke groep die 'geen van deze' heeft geantwoord. Opvallend weinig worden de partner, familieleden en vrienden ingeschakeld bij de zorg.

Binnen het LISS-panel is aan de groep die te maken heeft gehad met een zorgsituatie (in tegenstelling tot de EBB is dit breed gedefinieerd en omvat het zowel kort- als langdurende situaties) in de afgelopen 12 maanden naar de wijze waarop de zorgsituatie is opgelost. Van de groep met een zorgsituatie heeft 24% enige vorm van verlof op moeten nemen: 28% van de werknemers met een vast contract en 18% van de werknemers met een flexibel contract.

Tabel 3.8 Oplossingen voor zorgsituaties (in aantallen, meerdere antwoorden mogelijk, met uitzondering van buiten werktijd opgelost)

	vast	flex
buiten werktijd opgelost	23	8
minder gaan werken	4	3
ander werk	0	1
opnemen verlof	16	5
thuiswerken	5	2
aanpassen begin- en eindtijden	10	4
saldosparen, tijd-voor-tijd	1	1
flexibele werktijden (dagen, uren)	8	5
zorg delen met familie, vrienden, kennissen	15	11
zorg regelen via instanties	10	7
N	58	28

Bron: LISS-panel

Veel zorgsituaties worden dus buiten werktijd opgelost, via het aanpassen van begin- en eindtijden of via flexibele werktijden. Daarnaast wordt de zorg ook gedeeld via informele en formele kanalen. Daarbij lijken er uit de open antwoorden aanwijzingen te zijn dat werknemers met een flexibel contract gemakkelijker hun arbeidspatroon kunnen aanpassen.

Ik ben uitzendkracht en werk op afroep. Ik kan opgeven of ik wel/niet wil werken. Als ik een probleem heb dan geef ik dat gewoon door en word ik niet ingepland om te werken.

Aan de groep die verlof heeft opgenomen is gevraagd naar het type verlof, waarbij men meerdere antwoorden mocht geven. De aantallen zijn hier uiteraard nog geringer zodat een zinvol onderscheid tussen werknemers met vaste en flexibele contracten niet gemaakt kan worden. Tweederde heeft vakantiedagen opgenomen en 8 personen kortdurend zorgverlof. De overige verlofvormen zijn niet of nauwelijks genoemd. Geen van de respondenten heeft langdurend zorgverlof opgenomen.

ZZP'ers

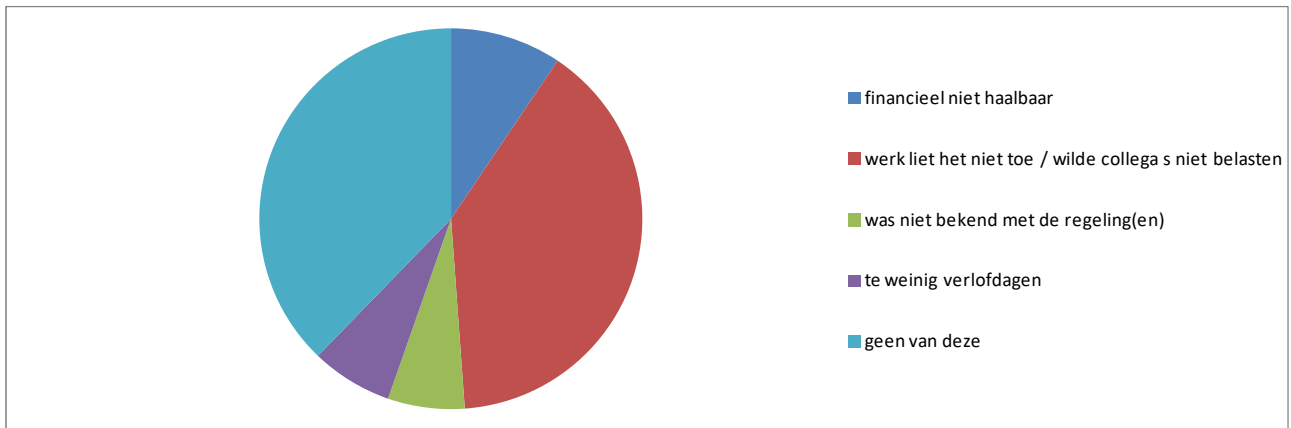
ZZP'ers in het LISS-panel is de open vraag gesteld hoe zij zorgsituaties met hun werkzaamheden als zelfstandige combineren. Net als bij het ouderschapsverlof biedt de flexibiliteit voor de indeling van het werk goede mogelijkheden om werk en zorg te combineren. Het werk kan om de zorgsituatie heen gepland worden en ZZP'ers hebben de mogelijkheid om tijdelijk een stapje terug te doen met werk. Ook kan de zorg gedeeld worden met familie, vrienden en kennissen, op instanties wordt minder vaak een beroep gedaan.

Zorgsituaties spelen veel minder een rol bij de keuze om zelfstandige te worden dan de aanwezigheid van jonge kinderen. Bij de overgrote meerderheid (80% van de respondenten) speelt dit niet of nauwelijks een rol. Hoevenagel en Vroonhof (2015) vinden in enquêteonderzoek onder 851 ZZP'ers dat 8 procent van de ZZP'ers gekozen heeft voor een bestaan als zelfstandige om werk en mantelzorg beter te kunnen combineren. De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat de impact van jonge kinderen gedurende een aantal jaren op privésituaties veel groter en ook beter voorspelbaar is dan zorgsituaties in het algemeen.

Redenen niet-gebruik bij behoefte

In de EBB is bij de groep die wel behoefte heeft aan verlof maar geen gebruik gemaakt heeft, gevraagd naar de redenen (zie figuur 3.9). De aantallen zijn te gering om voor alle antwoordcategorieën uit te splitsen naar type contract. Financiële haalbaarheid speelt wel een beduidend grotere rol bij werknemers met een flexibel arbeidscontract.

Figuur 3.9 Belangrijkste reden niet-gebruik verlof bij behoefte in kortdurende zorgsituatie (2011, 2013 en 2015, vast en flex gepoold)



Bron: CBS-microdata

In het LISS-panel is ook gevraagd of men in toekomstige situaties zou overwegen gebruik te maken van kortdurend zorgverlof (nadat de regeling is uitgelegd aan de groep die hiermee niet bekend is). Rond 70% van de werknemers met een vast contract en 60% van de werknemers met een flexibel contract zou dit doen. Bij de groep die dit niet doet heeft de overgrote meerderheid geen behoefte aan de regeling. Een klein deel vindt het financieel niet aantrekkelijk of denkt dat het ongunstig kan uitpakken voor de eigen loopbaan.

Op de open vraag wat er volgens de respondent zou moeten gebeuren om ervoor te zorgen dat men in de toekomst wel gebruik maakt van kortdurend zorgverlof, geeft een flink deel aan dat dit bij ernstige situaties zou zijn, een antwoord dat betrekking heeft op hun persoonlijke situatie en niet op de regeling.

Bekendheid

Werknemers blijken goed op de hoogte van de regeling voor kortdurend zorgverlof, zo blijkt uit het LISS-panel. Onder werknemers met een vast contract is 67% goed en 22% enigszins op de hoogte. Bij werknemers met een flexibel arbeidscontract ligt dit iets lager op 57% respectievelijk 25%. Dit verschil is niet significant.

Binnen de EBB is de kennis vraag alleen gesteld aan de groep die behoefte heeft aan verlof maar geen gebruik heeft gemaakt van een regeling. Van deze groep gaf 7% aan dat het niet-bekend zijn met de regeling(en). Deze vraag is algemeen gesteld en heeft niet specifiek betrekking op de regeling van het kortdurend zorgverlof uit de Wet arbeid en zorg. Doordat deze vraag gesteld is aan een de groep die behoefte heeft gehad zijn de aantallen zijn te klein om uit te splitsen naar type contract.

Werk

Het belangrijkste knelpunt voor het niet opnemen van verlof bij een kortdurende zorgsituatie, terwijl daar wel behoefte aan is, is dat het werk of collega's dat niet toelieten. Mogelijk heeft dit te maken met de aard van de zorgsituatie, die zich op korte termijn en onvoorspelbaar voordoet. Rond 40% van de respondenten antwoordt het niet verder gespecificeerde 'geen van genoemde redenen' in de EBB-Zorgmodule.

Gevolgen voor loopbaan

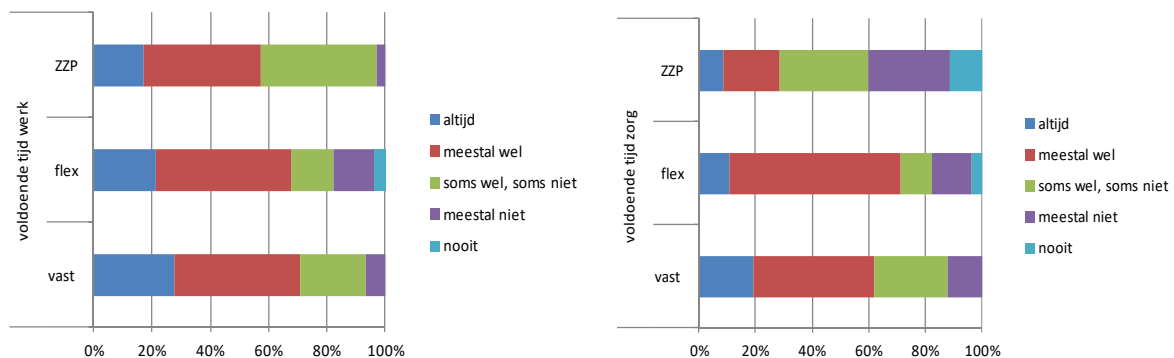
Gevolgen voor de loopbaan vormen geen belemmering voor de opname van verlof bij kortdurende zorgsituaties. Waarschijnlijk is de duur van het verlof te kort om impact te hebben op de relatie tussen werkgever en werknemer.

Financiële gevolgen

De financiële achteruitgang speelt slechts een beperkte rol bij het al dan niet opnemen van verlof. Voor 12% van de werknemers was dit een belemmering voor de opname van verlof bij een kortdurende zorgsituatie, zo blijkt uit het LISS-panel. Een soortgelijk percentage wordt genoemd in de EBB. Echter bij werknemers met een flexibel contract wordt deze reden bijna 3 keer zo vaak genoemd als bij werknemers met een vast contract (22% tegen 8%).

De mate waarin respondenten aangeven voldoende tijd te kunnen besteden aan werk in combinatie met zorgsituaties en omgekeerd verschilt niet significant tussen verschillende groepen in het LISS-panel (zie figuur 3.10). Vergeleken met de zorg voor jonge kinderen in het algemeen (zie vorige hoofdstuk) kunnen zorgsituaties beter opgevangen worden en leiden zij minder vaak tot problemen. De enige uitzondering hierop is dat ZZP'ers vaker het gevoel hebben onvoldoende zorg te kunnen bieden. De aantallen binnen deze groep zijn echter gering. Twee derde van de onderzochte ZZP'ers verwacht de zorg (mantelzorg en voor kinderen) beter te kunnen combineren met werk dan als zij in loondienst waren geweest (Hoevenagel en Vroonhof, 2015).

Figuur 3.10 Voldoende tijd kunnen besteden aan werk in combinatie met zorgsituatie en aan zorg in combinatie met werk



Bron: LISS-panel

3.6 Conclusie

Zorgsituatie

Het aantal werknemers dat te maken heeft gehad met een kortdurende zorgsituatie stijgt zeer snel. De stijging kan voor een groot deel toegeschreven worden aan de uitbreiding van de Wet arbeid en zorg met de doelgroep familieleden anders dan van de eerste graad, vrienden en kennissen. In 2015 kreeg 15,5% te maken met een of meerdere zorgsituaties in de afgelopen 12 maanden, terwijl dit in 2013 nog 10,8% was. Werknemers met een vast contract krijgen meer te maken met zorgsituaties dan werknemers met een flexibel contract, hoewel het verschil in 2015 aanzienlijk kleiner geworden is. Dit wordt verklaard uit het feit dat werknemers met

een flexibel dienstverband minder vaak een partner en/of kinderen hebben, zodat de kans op een zorgsituatie afneemt.

Voor de nieuwe groep zorgbehoevenden die door de uitbreiding van de wet is ontstaan, wordt vaker afgezien van het verlenen van zorg en daalt ook de behoefte aan verlof indien toch gezorgd wordt voor deze groep. Waarschijnlijk wordt dit veroorzaakt doordat de zorgbehoevende wat verder afstaat van de potentiële mantelzorger. Ook verlenen werknemers met een flexibel contract bij zorgsituaties iets minder vaak zorg.

Gebruik

Werknemers met een flexibel contract maken minder vaak gebruik van verlof dan werknemers met een vast contract. Met name komt dit doordat zij minder behoefte hebben aan verlof in geval zich een kortdurende zorgsituatie voordoet. Wanneer er behoefte is aan verlof (los van de verlofsoort), zetten werknemers met een flexibel contract ook iets minder vaak verlof in (60% tegen 69% bij werknemers met een vast contract). Gecorrigeerd voor overige kenmerken blijven verschillen tussen vaste en flexibele werknemers bestaan, al zijn niet alle verschillen significant.

Bij de groep die wel verlof heeft opgenomen is dit vaak in de vorm van vakantiedagen. De verschillen tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel dienstverband zijn klein. Binnen het opgenomen verlof ligt het aandeel kortdurend zorgverlof rond een kwart en is dit iets lager voor werknemers met een flexibel contract.

Behoefte

De behoefte aan verlof indien men in een zorgsituatie zit, ligt voor uitzend- en oproepkrachten iets lager dan voor werknemers met een vast of tijdelijk contract, maar deze verschillen zijn niet groot. De behoefte ligt iets lager bij werknemers met een geringer aantal uren.

Niet-gebruik

Een groot deel van de werknemers heeft geen behoefte aan verlof omdat men de situatie buiten werktijd op kan vangen. Werknemers met een flexibel contract lijken daarbij wat meer mogelijkheden te kennen dan werknemers met een vast contract. Vergeleken met de (continue) zorg voor jonge kinderen geven werknemers en ZZP'ers aan dat zij bij zorgsituaties minder vaak in de problemen komen met de combinatie van arbeid en zorg.

De belangrijkste reden voor niet-gebruik van verlof bij kortdurende zorgsituaties terwijl er wel behoefte bestaat, is dat het werk of de collega's dat niet mogelijk maken. De bekendheid van de regeling voor kortdurend zorgverlof ligt op een hoog niveau, dat bij werknemers met een flexibele arbeidsrelatie iets lager ligt. Ontbrekende kennis is in weinig gevallen een belemmering om kortdurend zorgverlof op te nemen. Ook een eventuele financiële achteruitgang bij de opname van verlof speelt geen grote rol, in zo'n 12% van de gevallen waarin men verlof had willen opnemen gebeurt dat niet om die financiële redenen. De invloed van gevolgen voor de loopbaan vormt ook in beperkte mate een belemmering voor het opnemen van verlof in kortdurende zorgsituaties.

4 Langdurend zorgverlof

4.1 Regeling

Voorwaarden

Een werknemer kan een beroep doen op langdurend zorgverlof als noodzakelijke verzorging in verband met ziekte nodig is. De groep van personen voor wie deze zorg nodig is, is dezelfde als die bij het kortdurend zorgverlof. Eveneens geldt de wettelijke uitbreiding van deze groep in 2015 met familieleden anders dan partner, ouders of kinderen en met personen met wie de aanvrager een sociale relatie heeft. Wel is er een verschil in situatie waarin kort- en langdurend zorgverlof ingezet kan worden. Bij kortdurend zorgverlof is dit alleen bij ziekte, bij langdurend zorgverlof bij ziekte en hulpbehoevendheid.

In de praktijk gaan kortdurend en langdurend verlof vaak in elkaar over. Wel verschillen aanvraag, duur en vergoeding.

Aanvraag

Het langdurend zorgverlof dient twee weken voor ingang van het verlof aangevraagd te worden door de werkgever. Bij het langdurend zorgverlof gelden dezelfde zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bij kortdurend zorgverlof. Echter, hier dient de werkgever de werknemer een week voor ingang van het verlof schriftelijk op de hoogte te stellen van de weigering. Ook dient de werkgever overlegd te hebben met de werkgever voorafgaand aan de weigering. Eenmaal ingestemd met het verlof kan de werkgever geen beroep meer doen op diens belangen.

Duur

Voor langdurend zorgverlof heeft de werknemer vanaf twee weken na de melding (of zoveel eerder als de werkgever met het verlof instemt) jaarlijks recht op minimaal zes maal de arbeidsduur per week. Langdurend zorgverlof kan volgen aansluitend op kortdurend zorgverlof.

Vergoeding

Het langdurend zorgverlof is onbetaald. In Cao's kunnen bepalingen opgenomen worden voor de vergoeding van langdurend zorgverlof. In 15 Cao's, waaronder 27% van de werknemers valt, is afgesproken dat dit (gedeeltelijk) gebeurt. Doorbetaling varieert van 25% tot 100% (Ministerie van SZW, 2016).

4.2 Zorgsituatie, gebruik en behoefte

Er is in de EBB gevraagd of er in de afgelopen zich een zorgsituatie heeft voorgedaan waarbij een ernstig ziek of hulpbehoevend familielid of vriend langdurige zorg nodig had. Vervolgens is gevraagd of men daadwerkelijk zorg verleend heeft, of men daarbij verlof opgenomen heeft en, zo ja, welk type verlof dit was. Heeft men wel zorg verleend en geen verlof opgenomen dan is gevraagd of men wel behoefte heeft gehad aan verlof. Behoefte is dus alleen geïnventariseerd bij de groep die ook daadwerkelijk gezorgd heeft. Het schema is dus afgezien van

de situatievraag identiek voor kortdurende en langdurende zorgsituaties en dus vergelijkbaar met figuur 3.1.

Het aantal langdurende zorgsituaties waarvoor verlof kan worden opgenomen, stijgt net als het aantal kortdurende zorgsituaties fors in 2015 door uitbreiding van de wet. Deze stijging vormt meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2013. Een schatting van het aantal zorgsituaties zonder de nieuwe doelgroep komt uit op 837 duizend in 2015.

Tabel 4.1 Zorgsituatie, zorgverlening, gebruik van en behoefte aan verlof in verband met zorg voor langdurende zorgsituaties

	2011		2013		2015	
	x1.000	%	x1.000	%	x1.000	%
<i>Zorgsituatie:</i>						
nee of onbekend	5.587	91,8%	5.325	89,9%	4.616	78,8%
ja	501	8,2%	597	10,1%	1.244	21,2%
<i>Waarvan:</i>						
geen zorg verleend	139	27,8%	161	27,0%	537	43,1%
wel zorg verleend (a)	362	72,2%	435	73,0%	708	56,9%
<i>Waarvan:</i>						
gebruik verlof (b)	56	15,5%	70	17,1%	98	13,9%
geen gebruik, wel behoefte verlof (c)	67	18,7%	69	17,5%	118	16,7%
geen behoefte	238	65,8%	285	65,5%	491	69,4%
% behoefte ((b+c)/a)		34,2%		34,5%		30,6%
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))		45,2%		50,2%		45,4%

Bron: CBS-microdata

Ook nemen de aantallen werknemers toe die in het afgelopen jaar zorg hebben verleend, die daarvoor verlof hebben opgenomen en die geen verlof hebben opgenomen maar daar wel behoefte aan hadden. In relatieve zin daalt het aandeel dat zorg heeft verleend fors van 73% naar 57%. Ook indien er wel zorg wordt verleend, is het aandeel dat behoefte heeft aan verlof lager.

Vergeleken met kortdurende situaties ligt het gebruik van verlof een stuk lager. Het gebruik van verlof ligt in 2015 relatief lager dan in eerdere jaren, zowel wanneer dit gerelateerd wordt aan het aantal situaties waarin zorg verleend wordt, als aan het aantal situaties waarbij behoefte is aan verlof. Voor de uitgebreide doelgroep wordt dus minder vaak gezorgd en ook minder vaak verlof opgenomen. Schattingen laten zien dat het percentage dat behoefte heeft (van de groep die zorg heeft verleend) zonder uitbreiding van de doelgroep ongeveer gelijk gebleven zou zijn aan 2013. De behoefte aan verlof is het grootst wanneer het een zorgsituatie bij de partner betreft (52%). Voor kinderen (41%) en ouders (29%) ligt de behoefte lager. Bij de groep die in 2015 geïntroduceerd is, bedraagt de behoefte 24% van de gevallen.

4.3 Zorgsituatie, gebruik en behoefte naar type contract

Werknemers met een flexibel arbeidscontract krijgen minder vaak te maken met een langdurende zorgsituatie (tabel 4.2). Werknemers met een flexibel arbeidscontract verlenen bij zorgsituaties minder vaak zorg dan werknemers met een vast contract.

Tabel 4.2 Behoefte aan en gebruik van verlof in verband met langdurende zorgsituaties, werknemers met vast en flexibel contract (in procenten)

	2011		2013		2015	
	vast	flex	vast	flex	vast	flex
zorgsituatie	8,6	5,7	10,9	5,7	21,6	19,6
<i>waarvan:</i>						
zorg verleend (a)	72,2	72,4	73,8	65,5	57,6	53,1
<i>waarvan:</i>						
gebruik verlof (b)	16,2	8,4	17,5	12,5	15,2	6,4
geen gebruik, wel						
behoefte verlof (c)	18,8	18,5	17,3	19,3	17,0	15,2
geen behoefte verlof	65,0	73,1	65,2	68,3	67,9	78,4
% behoefte ((b+c)/a)	35,0	26,9	34,8	31,7	32,1	21,6
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))	46,4	31,1	50,2	39,4	47,2	29,7

Bron: CBS-microdata

Werknemers met een flexibel arbeidscontract maken aanzienlijk minder vaak gebruik van verlof in geval van een langdurende zorgsituatie, zowel uitgedrukt als aandeel binnen de groep die zorgt als bij de groep die zorgt en behoefte heeft aan verlof. Van de bijna 100 duizend personen die verlof opnamen voor een langdurende zorgsituatie in 2014 hadden 92 duizend werknemers een vast en 7 duizend werknemers een flexibel arbeidscontract. De aantallen met een flexibel arbeidscontract zijn te gering om verder uit te splitsen.

Tabel 4.3 Zorgsituatie, zorgverlening, gebruik van en behoefte aan verlof in verband met zorg voor langdurende zorgsituaties naar type contract, gepoold 2011-2015 (in procenten)

	vast	tijdelijk	uitzend	oproep
zorgsituatie	15,7	12,3	12,2	11,3
<i>waarvan:</i>				
zorg verleend (a)	65,1	55,9	59,9	60,9
<i>waarvan:</i>				
verlof opgenomen (b)	16,1	11,0	6,1	5,7
geen verlof, wel behoefte (c)	17,5	17,7	18,9	14,5
geen behoefte verlof	66,4	71,2	75,0	79,7
% behoefte ((b+c)/a)	33,6	28,8	25,0	20,3
% gebruik bij behoefte (b/(b+c))	47,9	38,4	24,5	28,3

Bron: CBS-microdata

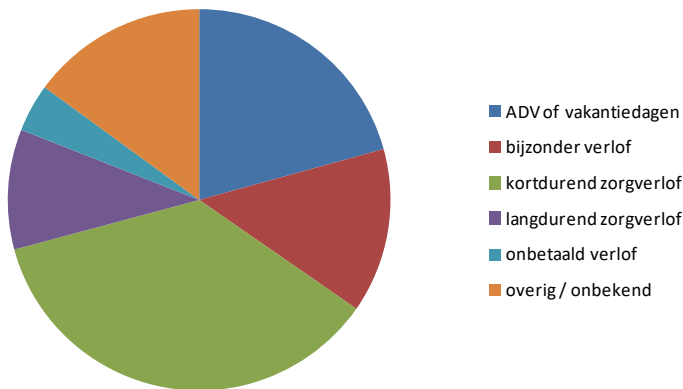
Indien zorg verleend wordt, bestaat er minder behoefte aan verlof bij flexibele arbeidskrachten. Wanneer de waarnemingen gepoold worden over de jaren 2011, 2013 en 2015 zijn de aantallen groot genoeg om de groep werknemers met een

flexibel contract verder uit te splitsen. Het geringst is de behoefte bij oproepkrachten gevolgd door uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Type verlof

Als er verlof opgenomen is, blijkt het kortdurend zorgverlof (35% van de situaties) het populairst. Opvallend is dat de rol van langdurend zorgverlof bij langdurende zorgsituaties beperkt is tot 10% en dus het kortdurend zorgverlof vaker ingezet te worden bij langdurende zorgsituaties dan bij kortdurend. Zowel het kortdurend als langdurend zorgverlof wordt door werknemers met een vast contract vaker ingezet bij verlof in langdurende zorgsituaties dan werknemers met een flexibel contract. Werknemers met een flexibel contract maken vaker gebruik van regulier en onbetaald verlof.

Figuur 4.4 Verdeling opname verlof naar verlofsoort (2011, 2013 en 2015, vast en flex gepoold)



Bron: CBS-microdata

4.4 De invloed van type contract

Wat is de invloed van type contract wanneer rekening gehouden wordt met overige kenmerken? Er zijn daartoe multivariate analyses uitgevoerd voor de kans op een langdurende zorgsituatie, het gebruik van en de behoefte aan verlof en het gebruik van verlof als daar behoefte aan is. Daarnaast is gekeken welke factoren van invloed zijn op het gebruik van langdurend zorgverlof.

Ook is gekeken wat de invloed van type contract is, uitgesplitst voor homogene groepen, waarbij rekening gehouden is met interactietermen.

Kans op een zorgsituatie

Dat werknemers met een flexibel arbeidscontract minder vaak te maken krijgen met een zorgsituatie komt doordat zij minder vaak een partner en kinderen hebben. Na correctie voor persoons- en werkkenmerken heeft alleen de groep werknemers met een oproepcontract een significant lagere kans op een zorgsituatie. De multivariate analyse (de resultaten zijn niet opgenomen in Bijlage B) laat ook zien dat de kans op een zorgsituatie in 2015 significant hoger ligt dan in 2011 en 2013.

Gebruik van en behoefte aan verlof

De multivariate analyse naar gebruik van en behoefte aan verlof (inclusief gebruik) bij een zorgsituatie (tabel B.4 in Bijlage B) laat zien dat werknemers met alle typen flexibele arbeidscontracten minder gebruik maken van verlof. Dit wordt zowel

veroorzaakt door een geringere behoefte als door een groter niet-gebruik wanneer er behoefte bestaat (deze laatste component is alleen niet significant voor oproepkrachten).

Vrouwen hebben een hoger gebruik en behoefte, evenals werknemers met een niet-Nederlandse achtergrond (bij werknemers met een niet-westerse achtergrond ligt alleen het gebruik hoger).

Het gebruik van verlof ligt lager als inkomens van partners verder uit elkaar liggen. Het gebruik van en de behoefte aan verlof neemt toe met het aantal uren per week dat men werkzaam is. Het gebruik ligt lager dan gemiddeld in de sectoren bouw en handel. Het gebruik, de behoefte en het gebruik bij behoefte liggen eveneens hoger naarmate de organisatie groter is. Net als bij kortdurende zorg is het niet-gebruik in het kleinbedrijf dus hoger.

Het gebruik van verlof en de behoefte daaraan zijn sterk afhankelijk van de persoon die zorg behoeft. Bij langdurige zorgsituaties van de partner is het gebruik van en de behoefte aan zorg het hoogst, gevolgd door kinderen en ouders. Bij de nieuwe doelgroep, overige familieleden, vrienden en kennissen, is zowel het gebruik als de behoefte het laagst.

Wanneer een zorgsituatie levensbedreigend is, stijgen gebruik en behoefte en neemt ook het niet-gebruik terwijl daar wel behoefte aan is af. De resultaten van de multivariate analyse bevestigen dat er geen verschil is in behoefte tussen de jaren wanneer gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken. De daling in gebruik en behoefte is dus volledig toe te schrijven aan de uitbreiding van de doelgroep.

Uitsplitsing effect type contract voor verschillende groepen

In tabel 4.5 is het gebruik weergegeven voor werknemers naar type arbeidscontract en voor de kenmerken geslacht, leeftijd en aantal uren per week, waarbij de overige kenmerken de gemiddelde waarde aannemen. Daarbij is rekening gehouden met interactietermen.

Uit de resultaten blijkt dat de verschillen tussen achtergrondkenmerken bij vast en flex grotendeels hetzelfde zijn. De grootste verschillen doen zich naar leeftijd voor. Het gebruik van verlof bij langdurende zorgsituaties is groter bij jongeren dan bij ouderen (al zijn verschillen alleen bij vast en tijdelijk significant).

Tabel 4.5 Gecorrigeerd percentage gebruik van verlof bij langdurende zorgsituaties voor werknemers met gemiddelde kenmerken (in procenten)

	vast	tijdelijk	uitzend	oproep
totaal	13	7	4	7
man	12	6	4	4
vrouw	14	8	4	9
<=34 jaar	18	14	5	11
>=35 jaar	13	6	4	7
0-11 uren per week	2	-	-	-
12-23 uren per week	11	4	-	6
24-34 uren per week	14	7	10	11
>=35 uren per week	14	10	3	9

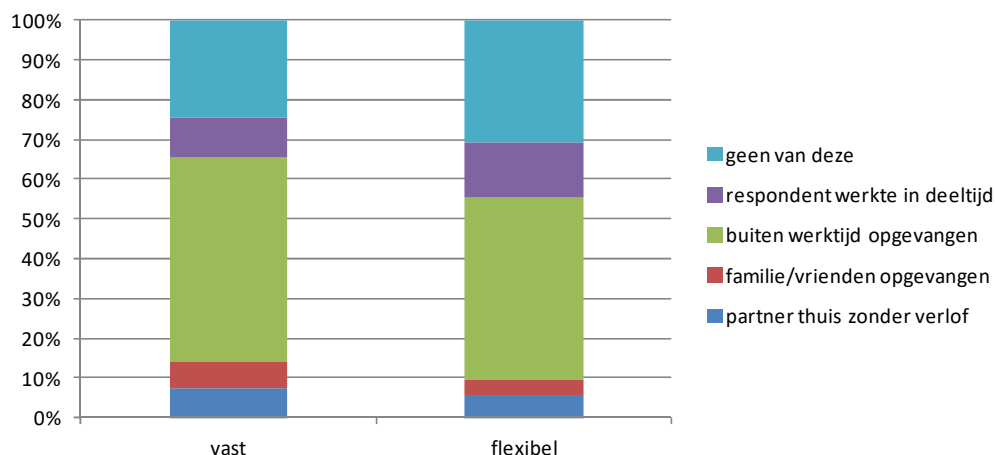
Bron: CBS-microdata

4.5 Redenen niet-gebruik

Analoog aan kortdurende zorgsituaties is bij langdurende zorgsituaties binnen de EBB zowel aan de groep die geen behoefte had aan verlof als aan de groep die verlof opgenomen heeft, gevraagd welke oplossing zij gekozen hebben, respectievelijk welk verlof zij opgenomen hebben.

Van de groep die geen verlof heeft opgenomen heeft, net als bij kortdurende zorgsituaties, het overgrote deel de zorgsituatie buiten werktijd opgevangen. Voor een deel was dit mogelijk omdat men in deeltijd werkte. Dit geldt zowel voor werknemers met een vast als met een flexibel contract.

Figuur 4.6 Redenen niet gebruik verlof bij langdurende zorgsituaties (2011, 2013 en 2015 gepoold)

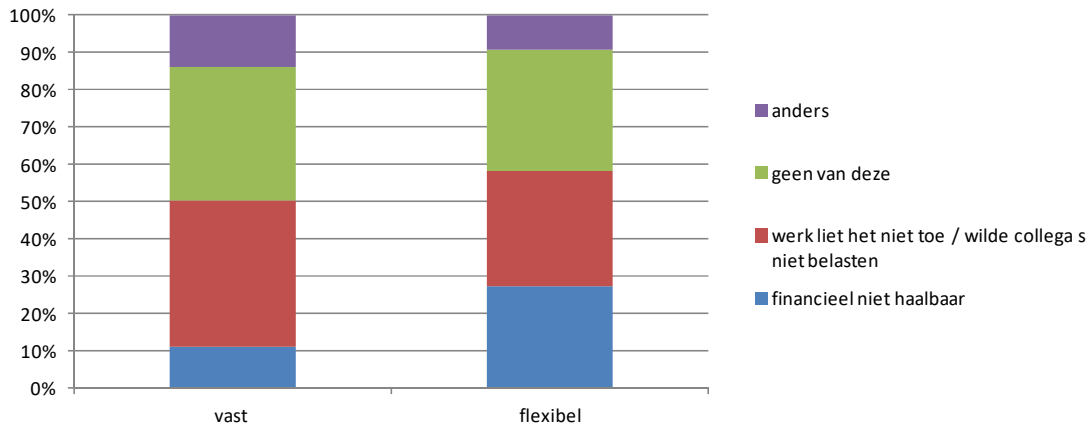


Bron: CBS-microdata

Voor de alternatieven uit het LISS-panel wordt verwezen naar de resultaten van tabel 3.9, waarbij kort- en langdurende zorgsituaties gecombineerd zijn. Ook daaruit blijkt dat veel zorgsituaties buiten werktijd opgevangen worden.

De redenen voor het niet-gebruik van verlof verschillen iets tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel arbeidscontract. Bij werknemers met een flexibel contract speelde financiële haalbaarheid een belangrijke rol terwijl bij vaste werknemers het werk opname van verlof in de weg stond of men collega's niet wilde belasten. De bruikbaarheid van de antwoorden is verder beperkt doordat vaak antwoordcategorieën 'geen van deze' en 'anders' een groot aandeel van het totaal uitmaken. Binnen deze laatste categorie is ook de groep opgenomen die geen gebruik heeft gemaakt door onbekendheid met regelingen.

Figuur 4.7 Belangrijkste reden niet-gebruik verlof bij behoefte aan verlof in langdurende zorgsituatie (2011, 2013 en 2015 gepoold)



Bron: CBS-microdata

In het LISS-panel is ook gevraagd of men in toekomstige situaties zou overwegen gebruik te maken van langdurend zorgverlof (nadat de regeling is uitgelegd, ook aan de groep die hiermee niet bekend is). Rond 70% van de werknemers met een vast contract en 40% van de werknemers met een flexibel contract zou dit doen. Voor flexwerkers is dit geringer dan de kans dat men in de toekomst gebruik zou maken van kortdurend zorgverlof. Bij de groep die verwacht geen gebruik te maken, heeft de overgrote meerderheid geen behoefte aan de regeling. De aantallen zijn te klein om harde conclusies te trekken, maar de nadelige effecten voor de eigen loopbaan spelen bij werknemers met een flexibel contract een grotere rol.

Op de open vraag wat er volgens de respondent zou moeten gebeuren om ervoor te zorgen dat men in de toekomst wel gebruik maakt van langdurend zorgverlof, geeft net als bij kortdurend zorgverlof een flink deel aan dat dit bij ernstige situaties zou zijn. Ook de doorbetaling wordt genoemd.

Bekendheid

De bekendheid met de regeling voor langdurend zorgverlof ligt iets lager dan voor kortdurend zorgverlof maar nog altijd op een hoog niveau. 16% van de werknemers met een vast contract en 29% van de werknemers met een flexibel contract met een zorgsituatie kennen de regeling niet (LISS-panel). Het verschil tussen vast en flex is hierbij niet significant.

Bekendheid met de regeling vormt in de EBB slechts zeer beperkt een reden om geen verlof op te nemen. De aantallen zijn dermate klein, dat de categorie die onbekendheid met de regelingen opgenomen dient te worden in de categorie 'anders' in verband met de regels voor onthullingrisico van CBS. Overigens beperkt de bekendheid zich hier tot de groep die geen gebruik heeft gemaakt van een verlofregeling. De vraagstelling met betrekking tot onbekendheid heeft betrekking op regelingen in het algemeen en gaat niet specifiek over langdurend zorgverlof.

Werk

Net als bij kortdurende zorgsituaties vormt het werk de belangrijkste reden om geen verlof op te nemen. Voor werknemers met een vast contract is dit in 40% van de gevallen de belangrijkste reden, bij werknemers met een flexibel contract 30%.

Gevolgen voor de loopbaan

Gevolgen voor de loopbaan vormen geen belemmering voor de opname van het verlof bij langdurende zorgsituaties.

Financiële gevolgen

Financiële gevolgen van het opnemen van verlof spelen bij langdurende zorgsituaties een grotere rol dan bij kortdurende. Ook wordt deze reden vaker genoemd door werknemers met een flexibel contract (bijna 30% van de gevallen) in vergelijking met werknemers met een vast contract (iets meer dan 10%).

4.6 Conclusie

Zorgsituatie

Het aantal werknemers dat te maken heeft gehad met een langdurende zorgsituatie stijgt zeer snel. Tussen 2011 en 2015 trad meer dan een verdubbeling van dit aantal op. De stijging kan voor een deel toegeschreven worden aan de uitbreiding van de Wet arbeid en zorg met de doelgroep familieleden niet in de eerste graad en vrienden en kennissen. Ook los daarvan treedt er een stijging op.

In 2015 kreeg 21,2% van de werknemers (21,6% bij werknemers met een vast en 19,6% van de werknemers met een flexibel contract) te maken met een langdurende zorg situatie. Het verschil tussen vast en flex wordt kleiner.

Voor de nieuwe doelgroep met ingang van 2015 wordt veel vaker afgezien van het verlenen van zorg.

Gebruik

Ook voor gebruik geldt dat verlof minder vaak ingezet wordt voor overige familieleden en vrienden en kennissen, de nieuwe doelgroep die ontstaan is na de wijziging in 2015. Het gebruik van verlof ligt bij werknemers met een flexibele arbeidsrelatie flink lager dan bij werknemers met een vast contract. De verschillen zijn groter dan bij kortdurende zorgsituaties. Ook hier wordt het lagere gebruik van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gevormd door een combinatie van een geringere behoefte aan verlof en een lager gebruik bij behoefte.

Wanneer er toch verlof opgenomen wordt, betreft dit in een derde van de gevallen regulier verlof of bijzonder verlof. In een derde van de gevallen wordt kortdurend zorgverlof opgenomen. In slechts 10% van de gevallen waarin verlof opgenomen wordt, gaat het om langdurend zorgverlof. Werknemers met een vast contract zetten vaker kort- of langdurend zorgverlof in dan werknemers met een flexibel contract, die vaker vaker gebruik maken van regulier en onbetaald verlof.

Behoefte

Indien er wel zorg verleend wordt, ligt de behoefte bij werknemers met een flexibele arbeidsrelatie lager dan bij werknemers met een vast contract. Vergeleken met kortdurende zorgsituaties wordt er bij langdurende zorgsituaties vaker gezorgd maar is de behoefte aan verlof bij een zorgsituatie minder groot. Dit zal ermee te maken hebben dat het langdurend zorgverlof beter te plannen valt en dat kortdurende situaties zich vaak onverwacht voordoen. Rond de helft van de zorgsituaties die om verlof vragen wordt opgevangen buiten werktijd. Rond 10% wordt opgevangen door de partner of door familie en vrienden. Werknemers met

een flexibel contract lijken daarbij wat meer mogelijkheden te kennen dan werknemers met een vast contract.

De behoefte aan verlof is het grootst indien het de partner of kinderen betreft. Ook is de behoefte groter indien het gaat om levensbedreigende situaties. De gemiddelde behoefte aan zorg is gedaald met de introductie van de nieuwe doelgroep in 2015.

Niet-gebruik

Wanneer er wel behoefte is, is het met name het werk dat het niet altijd mogelijk maakt om verlof (in welke vorm dan ook) op te nemen of dat men de collega's niet wilde belasten. De bekendheid met de regeling voor langdurend zorgverlof is minder groot dan bij kortdurend zorgverlof maar dit lijkt eveneens geen groot knelpunt. Ook negatieve gevolgen voor de loopbaan bij opname van verlof vormen geen groot knelpunt. De financiële consequenties van het opnemen van verlof spelen bij langdurende zorgsituaties een grotere rol dan bij kortdurende. Waarschijnlijk is dit het geval omdat de financiële impact van langer verlof groter is dan van kortdurend. De inkomensterugval duurt langer en is ook vaak groter aangezien langdurend zorgverlof veelal onbetaald is. De financiële haalbaarheid is voor werknemers met een flexibel dienstverband in bijna 30% van de gevallen reden om geen verlof op te nemen en bij werknemers met een vast arbeidscontract iets meer dan 10%. Betaalbaarheid van verlof speelt dus een belangrijker rol bij niet-gebruik voor werknemers met een flexibel contract.

5 Conclusie

Onderzoeksvragen

Een goed stelsel van verlofregelingen op het terrein van arbeid en zorg kan bijdragen aan een goede werking van de arbeidsmarkt. Het doel van dit onderzoek is nieuwe informatie en inzichten te vergaren over verschillen in gebruik van en behoefte aan verlof en verlofregelingen in zorgsituaties voor diverse typen arbeidsrelaties. Bij de zorgsituaties is onderscheid gemaakt tussen zorg voor kinderen tot 8 jaar, waarvoor ouderschapsverlof opgenomen kan worden en kort- en langdurende zorgsituaties.

In dit concluderende hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord:

1. Hoe vaak bevinden werkzame personen zich in een zorgsituatie?
2. Wat is in zorgsituaties het gebruik van verlof en verlofregelingen?
3. Wat is in zorgsituaties de behoefte aan verlof en verlofregelingen?
4. Welke redenen zijn er voor niet-gebruik van verlof en verlofregelingen?

Bij elke onderzoeksvraag is voor de drie zorgsituaties nagegaan wat de verschillen zijn tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract. Deze laatste groep is uitgesplitst in werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproepkrachten. Ook is, indien daar gegevens over beschikbaar zijn, ingegaan op de situatie voor ZZP'ers.

Tabel 5.1 Zorgsituaties, behoefte en gebruik van verlof, 2015 (in procenten)

	vast	flex
Zorgsituaties		
kinderen <8 jaar	22,8	18,9
kortdurende zorgsituatie	15,6	14,9
- waarvan gezorgd	54,5	53,5
langdurende zorgsituatie	21,6	19,6
- waarvan gezorgd	57,6	53,1
Gebruik van verlof bij zorgsituatie		
ouderschapsverlof	19,6	4,4
kortdurende zorgsituatie	27,2	16,9
langdurende zorgsituatie	15,2	6,4
Behoefte aan verlof bij verlenen zorg		
ouderschapsverlof	28,9	16,1
kortdurende zorgsituatie	39,1	28,1
langdurende zorgsituatie	34,5	30,6
Gebruik van verlof bij behoefte		
ouderschapsverlof	67,7	27,5
kortdurende zorgsituatie	69,5	60,0
langdurende zorgsituatie	50,2	45,5

Bron: CBS-microdata

1. Hoe vaak bevinden werkzame personen zich in een zorgsituatie?

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie komen minder vaak in een zorgsituatie terecht dan werknemers met een vast contract. Dit kan verklaard worden uit kenmerken van de populatie. Werknemers in de flexibele schil hebben minder vaak

een partner en/of (jonge) kinderen. Ook zijn zij jonger en hun ouders derhalve ook, zodat er minder vaak zorgbehoevende situaties zijn.

Het aandeel werknemers met kinderen onder 8 jaar, de groep die potentieel in aanmerking komt voor ouderschapsverlof, is stabiel over de afgelopen jaren. Het aandeel werknemers in een zorgsituatie stijgt. Dit komt vooral door de uitbreiding van de doelgroep waarvoor zorgverlof opgenomen kan worden in de Wet arbeid en zorg in 2015 met overige familieleden, vrienden en kennissen. Voor kortdurende zorgsituaties vormt deze wijziging een volledige verklaring. Bij langdurende zorgsituaties is er sprake van een trendmatige stijging naast de incidentele stijging van de wetswijziging. Dit wordt veroorzaakt door de vergrijzing en doordat ouderen vaker zelfstandig thuis blijven wonen. Het aantal langdurende zorgsituaties is door beide oorzaken tussen 2011 en 2015 met 150% gestegen.

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gaan bij zowel kort- als langdurende zorgsituaties iets minder vaak tot zorg over dan werknemers met een vast contract. Voor de nieuwe doelgroep vanaf 2015 wordt eveneens minder vaak tot zorg overgegaan dan voor andere doelgroepen.

2. Wat is in zorgsituaties het gebruik van verlof en verlofregelingen?

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie maken minder gebruik van verlof in zorgsituaties dan werknemers met een vast contract. Met name bij ouderschapsverlof is het verschil groot. Dit verschil blijft ook in 2015 bestaan, nadat de voorwaarde dat de werknemer een jaar in dienst dient te zijn bij de werkgever is komen te vervallen. Door het wegvallen van deze eis stijgt het gebruik van ouderschapsverlof in 2015 in gelijke mate voor werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract.

Ook bij zorgsituaties stijgt het gebruik van verlof in 2015. Dit wordt veroorzaakt door de uitbreiding van de doelgroep met overige familieleden en vrienden/kennissen.

Het geringere gebruik bij werknemers met een flexibel contract ontstaat door een combinatie van twee factoren. Ten eerste hebben werknemers met een flexibel contract een geringere behoefte aan verlof dan werknemers met een vast contract. Ten tweede gaan werknemers met een flexibel contract, indien er behoefte bestaat aan verlof, minder vaak over tot het opnemen daarvan. Het sterkst geldt dit bij oproep- en uitzendkrachten. Werknemers met een tijdelijk contract kennen qua gebruik van verlof een kleiner verschil met werknemers met een vast contract. Deze verschillen blijven bestaan wanneer gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken.

In geval van verlof bij kortdurende zorgsituaties wordt in een derde van de gevallen regulier vakantieverlof of ADV-dagen opgenomen. In een kwart van de gevallen wordt kortdurend zorgverlof opgenomen. Als er bij langdurende zorgsituaties verlof wordt opgenomen, betreft dit in een derde van de gevallen regulier verlof of bijzonder verlof. In een derde van de gevallen waarin verlof opgenomen wordt, wordt kortdurend zorgverlof opgenomen, in 10% van de gevallen gaat het om langdurend zorgverlof.

3. Wat is in zorgsituaties de behoefte aan verlof en verlofregelingen?

In enquêtes valt de behoefte aan verlof lastig afzonderlijk te meten. Antwoorden kunnen beïnvloed zijn door redenen voor niet-gebruik (zie beantwoording

onderzoeksvraag 4) de behoefte beïnvloeden. Dit zou een vertekenend beeld kunnen opleveren. Aanvullend wordt bij kort- en langdurende zorgsituaties in de EBB, de belangrijkste databron, de behoefte alleen waargenomen voor de groep die daadwerkelijk zorg verleend heeft. Onbekend is of de groep die geen zorg verleend heeft, wel behoefte heeft aan een verlofregeling en daar ook een beroep op zou hebben gedaan, bijvoorbeeld indien men bekend zou zijn met de regeling.

De behoefte aan verlof wanneer daadwerkelijk zorg verleend wordt, ligt lager voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in vergelijking met werknemers met een vast contract. Dit geldt zowel bij zorg voor jonge kinderen als bij kortdurende en langdurende zorgsituaties.

Bij ouderschapsverlof is de behoefte de afgelopen jaren gestegen zowel voor werknemers met een vast als werknemers met een flexibel contract. Bij zorgsituaties stijgt de behoefte bij werknemers met een flexibel contract, terwijl deze bij werknemers met een vast contract nagenoeg gelijk blijft. De uitbreiding van de doelgroep voor zorgverlof in 2015 zorgt ervoor dat de gemiddelde behoefte aan verlof daalt. Voor de nieuwe doelgroep hebben werknemers minder behoefte aan verlof.

Er zijn twee belangrijke redenen voor de geringere behoefte aan verlof en verlofregelingen bij werknemers met een flexibel arbeidscontract in vergelijking met werknemers met een vast arbeidscontract.

Verschillen in samenstelling tussen de groep werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract

Alternatieve oplossingen vormen voor zowel werknemers met een vast als werknemers met een flexibel contract een belangrijke reden waardoor men geen behoefte aan ouderschaps- of zorgverlof heeft. In plaats van ouderschapsverlof neemt men regulier verlof op, gaat men zelf of de partner minder werken en zet men formele en informele kinderopvang in. Kortdurende zorgsituaties worden vaak buiten werktijd opgelost, door de partner opgelost of men ziet af van het opnemen van verlof en kan dus niet zorgen. Ook langdurende zorgsituaties worden voor de helft buiten werktijd opgevangen.

Uit analyses blijkt dat werknemers die minder uren per week werken, minder verlof opnemen en ook een geringere behoefte aan verlof en verlofregelingen hebben. De groep met minder uren in de werkweek is oververtegenwoordigd, wat een deel van het verschil in gebruik en behoefte tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract verklaart.

Regelmogelijkheden

Gecorrigeerd voor omvang van de werkweek blijven verschillen tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract zichtbaar. De behoefte aan verlof en verlofregelingen ligt bij werknemers met een flexibel contract lager doordat zij in vergelijking met werknemers met een vast dienstverband over meer regelmogelijkheden beschikken om het verlenen van zorg om het werk heen te plannen. Met name blijft dit verschil zichtbaar voor uitzend- en oproepkrachten. Waarschijnlijk benutten zij de flexibiliteit van hun contract om arbeid en zorg te combineren, bijvoorbeeld door bij hun werkgever aan te geven niet beschikbaar te zijn voor arbeid op tijdstippen die men aan zorgtaken wil besteden. Ook ZZP'ers ervaren meer mogelijkheden om zorg te plannen rond hun werksituatie. Deze

conclusie is in lijn met die van Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017) waar gesteld wordt dat flexibiliteit in arbeidsrelaties extra mogelijkheden creëert voor de combinatie van arbeid en zorg en een deel van de oplossing vormen.

4. Welke redenen zijn er voor niet-gebruik van verlof en verlofregelingen?

Het geringere gebruik van verlof en verlofregelingen door werknemers met een flexibele arbeidsrelatie komt naast een geringere behoefte ook door een groter niet-gebruik indien er wel behoefte bestaat. Hiervoor zijn vier redenen onderzocht:

Onvoldoende bekendheid met verlofregelingen

De bekendheid met regelingen voor ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof ligt voor werknemers met een flexibel arbeidscontract in alle zorgsituaties iets lager dan voor werknemers met een vast contract. Onbekendheid met regelingen speelt echter alleen bij ouderschapsverlof een grote rol bij niet-gebruik. Bij zorgsituaties vormt onbekendheid met regelingen slechts in beperkte mate een knelpunt voor het niet-gebruik.

Onmogelijkheden in het werk / rekening houden met collega's

Het werk en de collega's vormen niet vaak een belemmering om verlof op te nemen met één uitzondering. Bij kortdurende zorgsituaties is het de belangrijkste reden waarom er geen verlof opgenomen wordt terwijl daar wel behoefte aan is. Waarschijnlijk is dit het geval omdat kortdurende zorgsituaties minder voorspelbaar zijn dan de zorg voor jonge kinderen bij ouderschapsverlof en langdurende zorgsituaties. Er zijn geen significante verschillen tussen werknemers met een vast en werknemers met een flexibel contract.

Negatieve gevolgen voor de loopbaan

Angst voor eventuele negatieve gevolgen voor de loopbaan speelt alleen een rol bij het opnemen van ouderschapsverlof. Dit vormt een grotere belemmering bij werknemers met een flexibel arbeidscontract dan bij werknemers met een vast contract. Gevolgen voor de loopbaan vormen geen belemmering voor de opname van verlof bij kortdurende en langdurende zorgsituaties.

Financiële gevolgen

De financiële consequenties van het opnemen van verlof spelen bij langdurende zorgsituaties en bij ouderschapsverlof een grotere rol dan bij kortdurende. Waarschijnlijk is dit het geval omdat de financiële impact van langer durend verlof groter is dan van kortdurend. De inkomensterugval duurt langer en is ook vaak groter aangezien langdurend zorgverlof veelal onbetaald is.

Onderscheiden naar type arbeidscontract vormen de financiële gevolgen voor het opnemen van ouderschapsverlof een grotere belemmering voor werknemers met een vast contract, ruim 30% tegen 20% van de werknemers met een flexibel arbeidscontract. Bij langdurende zorgsituaties is deze situatie omgekeerd: voor een flexibele dienstverband bijna 30% van de gevallen een reden om geen verlof op te nemen en bij werknemers met een vast arbeidscontract iets meer dan 10%. Ook bij kortdurende zorgsituaties spelen financiële consequenties van het opnemen van verlof een grotere rol voor werknemers met een flexibel contract.

Literatuurlijst

Annink, Busyness around the business (2017), A cross-national comparative research of the work-life balance of self-employed workers, Dissertation.

Broese van Groenou, M. S. Schakel en N. Tolkacheva (2015), Werk en mantelzorg, Een risico voor de psychische gezondheid?, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31) 4.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2017a), Flexibele arbeid en de gevolgen voor relatie- en gezinsvorming.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2017b), Flexbarometer.

Groot, C.G.M. de (2016), Verlof voor zorg en scholing, dissertatie.

Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014), Vraag naar arbeid 2013, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hoevenagel, R. en P. Vroonhof (2015), De combinatie van werk en zorg: ervaringen van zzp'ers, Resultaten zzp-panel 2e meting 2014, Zoetermeer.

Josten, E. en A. de Boer (2015), Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lippe, T. van der, en P. van Echtelt (2015). Zorgen in het spitsuur van het leven. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jg. 31, nr. 4, p. 371-375.

Lippényi, Z. en T. van der Lippe (2015), Aanvragen van zorgverlof, De rol van de arbeidsorganisatie

Mattijssen, L., P. van Echtelt en A. de Boer (2016), Arbeid en mantelzorg op een flexibele arbeidsmarkt, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2016 (32) 3.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016), Arbeid en Zorg 2015, Een onderzoek naar cao-bepalingen gerelateerd aan de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden.

Plantenga, J. en C. Remery (2014), Literatuurstudie 'Mannen, zorg en werk', Utrecht School of Economics.

Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek (2016), Emancipatiemonitor 2016.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2016), Aanbod van arbeid 2016, Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt, Den Haag.

UWV (2017), Kwantitatieve informatie 2016, versie 2.0.

Vries, J. de en F. van der Mooren, Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg, Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011, Centraal Bureau voor de Statistiek.

Wet arbeid en zorg, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2017-01-01>.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017), Voor de zekerheid, De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid, Den Haag.

Wet flexibel werken, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>.

Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036012/2016-04-01>.

Wet Werk en zekerheid, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035254/2016-01-01>.

Yerkes, M.A. en L. den Dulk (2015), Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31) 4.

Zekić, N. (2014), Werkzekerheid in het arbeidsrecht (dissertatie Tilburg), Deventer: Kluwer.

Bijlage A Kenmerken werkzame personen

In tabel A.1 zijn de kenmerken van werknemers naar contractsoort en zelfstandigen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Tabel A.1 Kenmerken werkzame personen naar type arbeid, 2015 (doelpopulatie arbeid en zorg, personen die tot huishoudkern behoren)

Kenmerk	vast	tijdelijk	uitzend	oproep	zelfstandig
rijpercentage	68,8	5,8	2,8	5,3	17,8
vrouw	47,6	53,6	37,4	60,1	37,0
leeftijd (jaren)					
≤24	2,3	12,3	9,4	23,3	1,4
25-34	20,7	43,2	34,8	23,9	12,7
35-44	26,0	21,4	21,6	13,0	23,4
45-54	30,3	16,4	22,0	15,7	31,8
≥55	20,7	6,6	12,2	24,1	30,7
opleiding					
laag	17,3	12,8	29,0	21,2	17,0
middelbaar	41,4	40,2	47,1	51,2	39,4
hoog	41,2	47,0	23,8	27,6	43,6
herkomst					
Nederlands	81,7	77,7	69,4	78,2	82,6
westers	9,7	11,1	8,9	8,0	10,3
niet-westers	8,6	11,2	20,7	13,8	7,2
partner	79,9	66,5	65,8	62,5	81,5
inwonende kinderen	55,5	39,2	41,4	32,9	52,7
partner + inw kinderen	51,3	34,5	37,5	29,5	50,2
leeftijd jongste kind					
0-1 jaar	8,3	8,0	7,5	4,3	5,9
2-3 jaar	6,0	6,4	5,3	4,0	4,7
4-17 jaar	29,6	19,7	21,6	17,7	30,5
18+ of geen inw. kinderen	56,1	65,9	65,6	74,0	58,9
inkomen (2014)					
mediaan pers. ink.	45.728	28.767	25.211	14.155	30.596
mediaan huishoud ink.	77.855	52.003	43.243	39.516	64.481
huishoudinkomen					
<30.000 euro	5,9	22,4	29,0	39,4	18,9
30.000-60.000	24,0	33,9	40,8	28,3	25,9
60.000-100.000	38,9	26,7	21,5	20,6	27,8
>100.000	29,1	14,7	6,5	9,4	25,1
onbekend	2,1	2,3	2,2	2,4	2,3

(vervolg)

kenmerk	vast	tijdelijk	uitzend	oproep	zelfstandig
pers. tov huish. ink.					
<45%	26,0	30,0	25,9	37,2	36,2
45-55%	30,5	43,1	43,7	41,9	28,1
>55%	43,5	26,9	30,4	20,9	35,7
uren werk per week					
0-11	3,1	6,4	10,4	39,5	12,3
12-23	13,2	14,9	16,2	29,3	11,3
24-34	27,0	29,5	19,9	16,0	14,8
≥35	56,7	49,3	53,6	15,2	61,7
sector					
landbouw	0,9	0,5	1,7	2,1	7,6
industrie	12,5	8,9	22,4	2,8	4,5
bouw	4,4	2,6	9,3	1,0	9,2
handel	12,8	11,4	4,8	10,1	12,4
vervoer	4,7	5,2	8,9	6,8	2,0
horeca	1,9	4,2	3,3	11,0	3,6
zak. dienstverlening	18,6	18,4	18,2	15,8	30,7
overheid	9,0	4,1	8,0	1,1	0,5
onderwijs	8,3	10,3	4,4	7,8	4,8
zorg	19,2	18,2	4,3	18,5	10,3
overig en onbekend	7,7	16,2	14,8	23,0	14,5
grootteklasse					
1-9 werknemers	7,5	11,6	8,4	20,5	88,2
10-99	19,1	25,8	14,9	27,7	4,7
≥100	70,7	56,7	62,8	42,3	0,6
onbekend	2,8	6,0	13,9	9,6	6,6

Bijlage B Multivariate analyses

Tabel B.1 Multivariate analyse gebruik van, behoefte aan en gebruik bij behoefte aan ouderschapsverlof (2011, 2013 en 2015)

Kenmerk (ref.)	gebruik		behoefte		gebr bij behoefte	
	odds	sig.	odds	sig.	odds	sig.
contract (vast)						
tijdelijk	0,28	**	0,53	**	0,30	**
uitzend	0,16	**	0,54	**	0,13	**
oproep	0,16	**	0,38	**	0,24	**
vrouw (man)	2,03	**	1,74	**	1,53	**
≥35 jaar (≤34)	1,00		1,10	*	0,84	*
opleiding (laag)						
middelbaar	1,24	*	1,18	*	1,10	
hoog	1,86	**	1,51	**	1,74	**
herkomst (NL)						
westers	1,10		1,07		1,02	
niet-westers	0,73		1,11		0,47	**
partner	1,10		0,69	**	2,65	**
lft. jongste kind (0-1)						
2-3 jaar	0,58	**	0,59	**	0,80	**
4-8 jaar	0,28	**	0,31	**	0,62	**
huish. ink. (<30k)						
30.000-60.000 euro	1,63	*	1,42	*	1,33	
60.000-100.000 euro	2,20	**	1,57	**	1,84	*
>100.000 euro	2,07	**	1,45	*	1,91	*
onbekend	2,82	**	1,94	**	2,20	*
pers. tov huish. ink.						
<45%	0,77	**	0,78	**	0,85	
>55%	0,68	**	0,77	**	0,61	**
uren werk p.w. (≤23)						
24-34	1,83	**	1,75	**	1,40	**
≥35	1,41	**	1,64	**	0,90	
sector (landbouw+industrie)						
bouw	0,84		0,89		1,01	
handel	0,69	*	0,88		0,70	*
vervoer	1,07		1,15		0,96	
horeca	0,96		0,96		1,14	
zak. dienstverlening	1,19	*	1,13		1,17	
overheid	2,91	**	2,27	**	2,60	**
onderwijs	1,88	**	1,74	**	1,59	**
zorg	0,95		0,98		1,00	
overig en onbekend	1,00		1,06		0,82	
grootteklasse (1-9 wn.)						
10-99	1,46	**	1,23	**	1,35	*
≥100	2,30	**	1,65	**	1,92	**
jaar (2015)						
2011	0,69	**	0,79	**	0,69	**
2013	0,86	**	0,91	*	0,86	
N	17.858		17.858		4.462	
R ²	0,227		0,155		0,240	

Bron: CBS-microdata, *: p<0,05. **:p<0,01.

Tabel B.2 Multivariate analyse gebruik van, behoefte aan en gebruik bij behoefte aan verlof bij kortdurende zorgsituaties (2011, 2013 en 2015)

Kenmerk (ref.)	gebruik		behoefte		gebr bij behoefte	
	odds	sig.	odds	sig.	odds	sig.
contract (vast)						
tijdelijk	0,73	**	0,73	**	0,85	
uitzend	0,64	*	0,89		0,52	*
oproep	0,30	**	0,34	**	0,60	
vrouw (man)	1,06		1,15	*	0,88	
leeftijd (≤24)						
25-34 jaar	1,35		1,15		1,28	
35-44 jaar	1,27		1,09		1,27	
45-54 jaar	0,91		0,81		1,00	
55+	0,99		0,90		0,99	
opleiding (laag)						
middelbaar	1,00		0,97		1,00	
hoog	0,96		0,96		0,92	
herkomst (NL)						
westers	1,29	**	1,16		1,43	*
niet-westers	1,11		1,34	*	0,75	
partner	1,11		1,07		1,13	
inwkinderen	1,29	**	1,32	**	1,08	
huish. ink. (<30k)						
30.000-60.000 euro	1,24		1,30		0,86	
60.000-100.000 euro	1,21		1,20		1,00	
>100.000 euro	0,95		0,98		0,87	
onbekend	1,02		1,10		0,77	
pers. tov huish. ink.						
<45%	0,93		0,91		0,97	
>55%	0,97		0,97		0,97	
uren werk p.w. (≤23)						
24-34	1,38	**	1,38	**	1,14	
≥35	1,47	**	1,42	**	1,28	
sector (landbouw+industrie)						
bouw	0,58	**	0,66	**	0,61	*
handel	0,65	**	0,69	**	0,71	
vervoer	0,95		0,99		0,91	
horeca	0,47	**	0,49	**	0,69	
zak. dienstverlening	0,88		0,85		1,03	
overheid	1,16		0,98		1,70	**
onderwijs	0,57	**	0,63	**	0,65	*
zorg	0,59	**	0,62	**	0,69	*
overig en onbekend	0,68	**	0,68	**	0,80	
grootteklasse (1-9 wn.)						
10-99	1,31	*	1,05		1,63	**
≥100	1,37	**	1,10		1,66	**
persoon zorg (ouder)						
partner	1,39	*	1,69	**	0,82	
kind	1,02		1,52	*	0,60	*
overig familie, vriend, kennis	0,62	*	0,79		0,56	
jaar (2015)						
2011	1,25	**	1,24	**	1,16	
2013	1,37	**	1,30	**	1,28	*
N	7.486		7.486		5.095	
R ²	0,077		0,065		0,031	

Bron: CBS-microdata, *: p<0,05. **:p<0,01.

Tabel B.3 Multivariate analyse gebruik kortdurend zorgverlof bij behoefte (2011, 2013 en 2015)

Kenmerk (ref.)	odds	sig.
contract (vast)		
tijdelijk	0,97	
uitzend	0,22	*
oproep	1,06	
vrouw (man)	1,29	
leeftijd (≤34)		
35-44 jaar	0,98	
45-54 jaar	0,76	
55+	0,74	
opleiding (laag)		
middelbaar	0,80	
hoog	0,81	
herkomst (NL)		
westers	0,98	
niet-westers	1,09	
partner	0,98	
inwkinderen	1,02	
huish. ink. (<30k)		
30.000-60.000 euro	1,05	
60.000-100.000 euro	1,48	
>100.000 euro	1,35	
onbekend	0,97	
pers. tov huish. ink.		
<45%	1,03	
>55%	1,23	
uren werk p.w. (≤23)		
24-34	1,08	
≥35	1,12	
sector (landbouw+industrie)		
bouw	0,83	
handel	1,26	
vervoer	1,65	
horeca	1,35	
zak. dienstverlening	1,26	
overheid	2,24	**
onderwijs	3,03	**
zorg	1,16	
overig en onbekend	1,33	
grootteklasse (1-9 wn.)		
10-99	1,12	
≥100	1,53	
persoon zorg (ouder)		
partner	2,40	**
kind	1,34	
overig familie, vriend, kennis	0,64	
jaar (2015)		
2011	0,95	
2013	0,91	
N	2.391	
R ²	0,073	

Bron: CBS-microdata, *: p<0,05. **:p<0,01.

Tabel B.4 Multivariate analyse gebruik van, behoefte aan en gebruik bij behoefte aan verlof bij langdurende zorgsituaties (2011, 2013 en 2015)

Kenmerk (ref.)	gebruik		behoefte		gebr bij behoefte	
	odds	sig.	odds	sig.	odds	sig.
contract (vast)						
tijdelijk	0,53	**	0,67	**	0,58	*
uitzend	0,29	**	0,55	**	0,36	**
oproep	0,52	**	0,63	**	0,66	
vrouw (man)	1,29	**	1,54	**	0,93	
leeftijd (≤34)						
35-44 jaar	0,81		1,07		0,65	**
45-54 jaar	0,63	**	0,90		0,54	**
55+	0,62	**	0,90		0,53	**
opleiding (laag)						
middelbaar	1,06		1,13		0,97	
hoog	1,00		1,09		0,94	
herkomst (NL)						
westers	1,53	**	1,36	**	1,38	*
niet-westers	1,27		1,53	**	0,94	
partner	1,09		0,87		1,35	
inwkinderen	1,06		1,04		1,02	
huish. ink. (<30k)						
30.000-60.000 euro	1,05		0,96		1,15	
60.000-100.000 euro	1,20		0,99		1,38	
>100.000 euro	0,96		0,77		1,37	
onbekend	1,25		0,95		1,58	
pers. tov huish. ink.						
<45%	0,63	**	0,84		0,58	**
>55%	0,75	**	0,86		0,77	
uren werk p.w. (≤23)						
24-34	1,44	**	1,61	**	0,96	
≥35	1,48	**	1,80	**	0,87	
sector (landbouw+industrie)						
bouw	0,59	**	0,66	**	0,65	
handel	0,71	*	0,79	*	0,80	
vervoer	1,00		1,08		0,90	
horeca	0,62		0,64		0,79	
zak. dienstverlening	0,87		0,93		0,84	
overheid	1,26		1,08		1,28	
onderwijs	1,00		0,95		1,03	
zorg	0,66	**	0,85		0,63	**
overig en onbekend	0,90		1,01		0,79	
grootteklasse (1-9 wn.)						
10-99	1,35	*	1,14		1,30	
≥100	1,77	**	1,38	**	1,57	**
persoon zorg (ouder)						
partner	4,41	**	3,95	**	2,01	**
kind	1,84	**	1,90	**	1,21	
overig familie, vriend, kennis	0,66	**	0,71	**	0,88	
levensbedreigend	2,05	**	1,79	**	1,50	**
jaar (2015)						
2011	0,82		0,99		0,91	
2013	1,04		1,04		1,06	
N	8.817		8.817		2.709	
R ²	0,121		0,115		0,084	

Bron: CBS-microdata, *: p<0,05. **:p<0,01.