42/15

Ouderschapsverlof:

De beoordeling van de voorgestelde regeling door jonge ouders en aanstaande ouders



TNO Arbeid, Hoofddorp

TNO123267

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid januari 1988

Deze rapporten zijn te bestellen door het verschuldigde bedrag over te maken op giro 552712 t.n.v. het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te Den Haag.
Gaarne vermelden het bestelnummer, de titel en het aantal gewenste exemplaren. De met een * aangeduide titels zijn slechts te leen bij de bibliotheek, Anna Paulownastraat 38 tel. 070-715911.

Bestelnummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9501 1	Wenselijkheid en mogelijkheid van Integratie van gehandicapten in het Arbeidsproces (deel 1)	ƒ 11,—
ISBN 90 363 9502 X	Wenselijkheid en mogelijkheid van Integratie van gehandicapten in het Arbeidsproces (deel 2)	ƒ 19,—
ISBN 90 363 9503 8	Deelprogramma COSZ-onderzoek 1985 (1)	ƒ 4,—
ISBN 90 363 9504 6	Evaluatie Tijdelijke Wet Normering inkomens vrije beroepsbeoefenaars	ƒ 30,—
ISBN 90 363 9505 4	Vertrek uit de Sociale Werkvoorziening	ƒ 12,50
ISBN 90 363 9507 0	Bestaansonzekerheid in Nederland (COSZ No. 7)	ƒ 25,—
ISBN 90 363 9509 7	Resultaten enquete instelling ondernemingsraden 1984	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9508 9	Vrouwenhandel	ƒ 11,—
ISBN 90 363 9511 9	Tien jaar Emancipatie Beleid in Nederland	ƒ 2,50
ISBN 90 363 9510 0	De omgekeerde wereld, Seksueel misbruik van kinderen in het gezin	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9513 5	Achtergronden van het ziekteverzuim aan de Centra voor (Administratieve) Vakopleiding van Volwassenen	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9512 7	Arbeidsorganisaties en het leerlingwezen	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9519 4	Evaluatie van het terugploegexperiment in de bouw	ƒ 9,50
ISBN 90 363 9506 2	De gezinshereniging van Marokkanen in Nederland, 1968-1984	ƒ 14,—
ISBN 90 363 9520 8	Sociaal-medische begeleiding (COSZ No. 8)	ƒ 13,50
ISBN 90 363 9521 6	Demografische ontwikkelingen en het Sociale Zekerheidssysteem (COSZ No. 9)	ƒ 35,—
ISBN 90 363 9516 X	Werkgelegenheid vrouwen uit minderheden in de zorgsector	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9517 8	Allochtone vrouwen coöperaties	ƒ 3,50
ISBN 90 363 9518 6	Gezondheidszorg voor vrouwen uit minderheidsgroepen	ƒ 3,50
ISBN 90 363 9515 1	Werving en Selectie	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9514 3	Macroschets allochtonen in Nederland	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9522 4	Organisatie en Arbeidsduur	ƒ 10,—
ISBN 90 363 9524 0	De werkloosheid van Molukkers	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9526 7	Beleid in het buitenland ter bestrijding van seksueel geweld tegen vrouwen	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9532 1	De organisatorische voorbereiding van arbeidsduurverkorting	ƒ 8,—
ISBN 90 363 9528 3	Jaarverslag 1984 COSZ	ƒ 8,50
ISBN 90 363 9523 2	Knelpunten op de Stagemarkt	ƒ 10,—
ISBN 90 363 9527 5	Niet gehuwd/gehuwd geweest	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9525 9	Determinanten van bestaansonzekerheid (COSZ no. 10)	ƒ 22,50
ISBN 90 363 9533 X	Literatuuroverzicht van de positie van vrouwen en het emancipatiebeleid in 1984	ƒ 12,50
ISBN 90 363 9530 5	Beter opgeleide Antillianen op de Nederlandse arbeidsmarkt	ƒ 6,50
ISBN 90 363 9534 8	DCA-bevindingen 1984	ƒ 17,50
ISBN 90 363 9538 0	Jaarverslag Arbeidsinspectie en Inspectie van de Havenarbeid over 1985	ƒ 11,50
ISBN 90 363 9529 1	Vrouwen en de vrouwenbeweging	ƒ 30,–
ISBN 90 363 9536 4	Evaluatie Noordhoek-project Almelo	ƒ 6,—
ISBN 90 363 9539 9	Overzicht Subsidieregeling Arbeidsplaatsverbetering vanaf 1981	ƒ 4,50

Ouderschapsverlof:

De beoordeling van de voorgestelde regeling door jonge ouders en aanstaande ouders

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

drs. R.J. van Amstel

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 32, Amsterdam-Buitenveldert

NR. 45952
plaats 42-15

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) (voorheen: Stichting CCOZ)

CIP
ISBN 90 363 9699 7

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek "Ouderschapsverlof: de beoordeling van de voorgestelde regeling door jonge ouders en aanstaande ouders". Het onderzoek is in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevoerd door de Stichting CCOZ (thans het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden).

Het onderzoek geeft aan in welke mate ouders gebruik zouden maken van de voorgenomen ouderschapsverlofregeling en welke overwegingen daarbij een rol spelen. Hiertoe zijn aanstaande ouders en jonge ouders (van een kind onder de 2 jaar) ondervraagd. De regeling voor onbetaald ouderschapsverlof (zoals uitgewerkt in de beleidsnota Combinatie ouderschap-betaalde arbeid) houdt in dat de werknemer het recht krijgt de wekelijkse arbeidsduur terug te brengen tot minimaal 20 uur gedurende maximaal zes maanden.

In het onderzoek stonden drie vragen centraal:
- hoeveel mannen en vrouwen zullen van de voorgenomen regeling gebruik maken;
- waarom zullen sommigen wel en anderen geen gebruik maken van het ouderschapsverlof;
- wordt met de voorgenomen regeling de beoogde doelstelling (het vergroten van de mogelijkheden om de verzorging van jonge kinderen te combineren met betaalde arbeid) bereikt?

Uit het onderzoek komt naar voren dat 30 à 46% van de vrouwen en 11 à 17% van de mannen ouderschapsverlof zouden opnemen. De regeling biedt met name uitkomst aan vrouwen die na de bevalling graag minder uren willen gaan werken maar hiervoor op hun werk geen mogelijkheden krijgen. Het belangrijkste negatieve aspect van de regeling voor vrouwen is dat het ouderschapsverlof maximaal slechts een half jaar kan duren; voor mannen is dat de inkomensachteruitgang. Tot slot wordt in het onderzoek geconstateerd dat de ouderschapsverlof-regeling de noodzaak van kinderopvang onverlet laat.

Ik ben van mening dat dit onderzoek een bijdrage levert aan de discussie over de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof.

De minister van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid,

J. de Koning

KORTE WEERGAVE VAN HET RAPPORT, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

1. Inleiding

In opdracht van de Directie Bijzondere Vraagstukken van Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stichting CCOZ eind 1986 tot medio 1987 een onderzoek uitgevoerd onder jonge ouders en aanstaande ouders, naar hun behoefte aan c.q. het mogelijk gebruik maken van de in de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' voorgestelde ouderschapsverlofregeling.
Alvorens in te gaan op de belangrijkste resultaten en de conclusies en aanbevelingen, wordt de inhoud van de voorgestelde regeling en de opzet van het onderzoek kort weergegeven.

2. De voorgestelde ouderschapsverlofregeling en doel van het onderzoek

Eind 1985 is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' uitgebracht. Daarin wordt onder andere een ouderschapsverlofregeling voorgesteld voor werkende jonge ouders, teneinde de mogelijkheden te vergroten tot de combinatie van betaalde arbeid en de verzorging van jonge kinderen.
De in deze beleidsnota voorgestelde ouderschapsverlofregeling ziet er in grote lijnen als volgt uit:

a. De regeling houdt in een wettelijk recht op een onbetaald deeltijdverlof van maximaal 6 maanden, waarin de betrokken werknemer de arbeidstijd tot minimaal 20 uur per week mag terugbrengen. Binnen deze grenzen mag men zelf bepalen hoe lang men het ouderschapsverlof wil opnemen en hoeveel uren men gedurende deze periode wil blijven werken. Na afloop van deze (aaneengesloten) periode heeft de betrokken werknemer niet alleen het recht maar ook de plicht om terug te keren tot de oorspronkelijke arbeidsduur (in zijn/ haar eigen functie), tenzij met de werkgever anders is overeengekomen.
b. Het recht op ouderschapsverlof is individueel, dat wil zeggen dat ouders hun recht op ouderschapsverlof noch geheel, noch gedeeltelijk aan elkaar kunnen "overdragen".

c. Van het recht op onbetaald deeltijdverlof kan alleen gebruik worden gemaakt in de eerste 2 jaar na de komst van het kind in het gezin. Bij adoptief- en pleegkinderen geldt bovendien een leeftijdsgrens van 4 jaar.
(Inmiddels is bij het in voorbereiding zijnde wetsvoorstel ouderschapsverlof, deze grens in alle gevallen opgetrokken naar 'tot het kind 4 jaar is'; zie Rijksbegroting Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987/1988).
d. De regeling is alleen van toepassing op personen in loondienst, in de particuliere sector of de overheidssector.
e. Werknemers kunnen alleen aanspraak maken op deze regeling wanneer men minimaal 1 jaar bij het bedrijf in dienst is.
f. Indien men gebruik wil maken van het recht op de verlofregeling, dan dient dit uiterlijk 2 maanden vooraf bij de werkgever te worden gemeld.
g. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van de verlofperiode plaats.

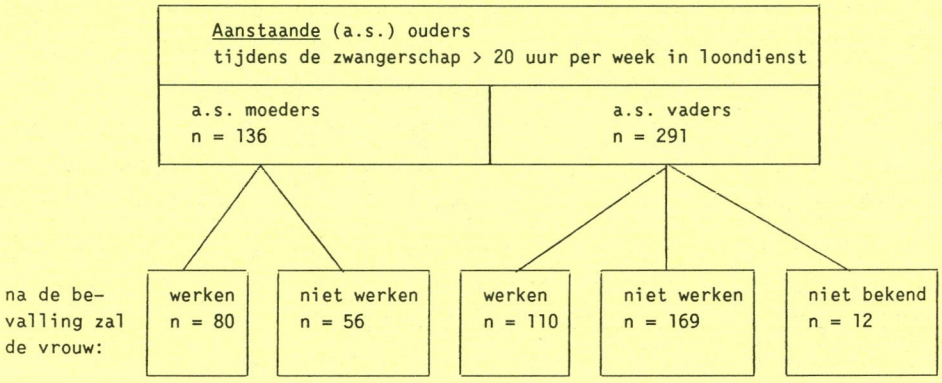
In oktober 1986 is bovengenoemde beleidsnota in de vaste Commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor het Emancipatiebeleid, behandeld. Een wetsontwerp voor deze regeling is thans in voorbereiding, en zal nog aan de Tweede Kamer worden voorgelegd. Vanuit het door de regering ingenomen standpunt dat de ouderschapsverlofregeling een vergroting van de mogelijkheden moet inhouden om kinderverzorging te kunnen combineren met betaalde arbeid, bestond bij het Ministerie de behoefte **"inzicht te krijgen in de mate waarin jonge ouders wel of niet gebruik zouden gaan maken van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling en welke overwegingen bij deze beslissing met name zouden gaan spelen"**. Bij de definitieve vormgeving van de regeling zou dan met deze gegevens zo mogelijk rekening kunnen worden gehouden.
Het doel van het onderzoek geeft dus aan dat aan de hand van de verkregen gegevens een reële inschatting moet kunnen worden gemaakt van de mate waarin jonge ouders in Nederland gebruik zullen maken van de ouderschapsverlofregeling. Tevens moet inzicht worden verkregen waarom de ene ouder ouderschapsverlof wil opnemen en waarom de andere ouder geen gebruik van deze mogelijkheid zal maken: vanwege voor hem/haar nadelige aspecten van de thans voorgestelde regeling of om andere redenen.

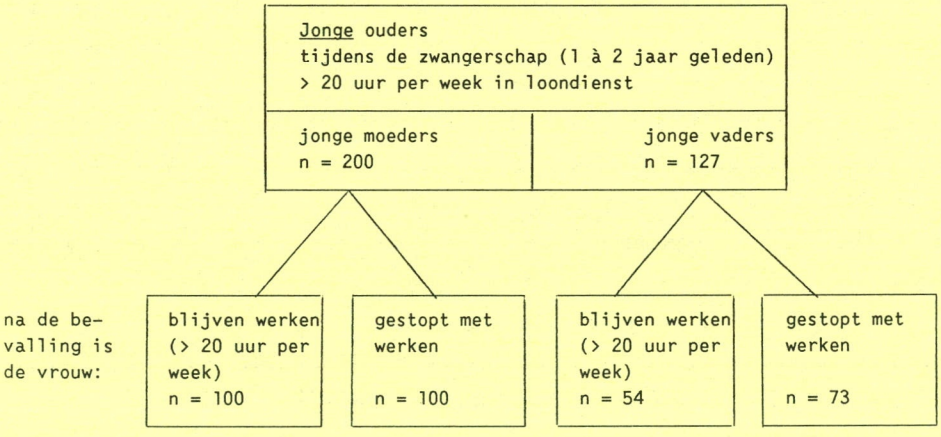
3. Opzet en uitvoering van het onderzoek

Om een landelijk representatief beeld te verkrijgen van de mate van gebruik, moest voor het onderzoek een steekproef beschikbaar komen van aanstaande ouders in Nederland die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn: de toekomstige potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling. Hiervoor is gebruik gemaakt van de weekpeilingen van het Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie en het marktonderzoek (NIPO) waarbij wekelijks circa 1.500 huishoudens in Nederland worden benaderd. Via een aantal selectievragen zijn hierbij gedurende 30 weken huishoudens opgespoord waarvan de vrouw in verwachting was en minimaal één van de aanstaande ouders qua dienstverband en aantal werkuren tot de groep potentiële gebruikers behoorde.
Daarnaast zijn voor het onderzoek jonge ouders benaderd, dat wil zeggen ouders met een kind van 1 à 2 jaar oud, waarvan bekend was dat de vrouw tijdens de zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam is geweest. De adressen hiervoor zijn afkomstig uit het project 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' dat door de Stichting CCOZ in 1986 voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgevoerd. Via deze groep ouders zouden de overwegingen om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen en de effecten van deze regeling op de arbeidsparticipatie na de bevalling, beter in kaart kunnen worden gebracht (was men met deze mogelijkheid ook gestopt met werken, welke regeling(en) heeft men nu, zonder deze mogelijkheid, getroffen om te kunnen blijven werken, in hoeverre zou voor deze vrouwen de ouderschapsverlofregeling hierin verandering aanbrengen, e.d.). Tevens zouden deze gegevens op bepaalde punten kunnen dienen ter ondersteuning van en op andere punten als aanvulling op de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande ouders.

De beschikbare respondenten voor het onderzoek zijn allen telefonisch benaderd voor een interview van circa een kwartier. Voorafgaand aan dit gesprek is hen een introductiebrief toegezonden met een begeleidend schrijven van het Ministerie waarin in grote lijnen is uiteengezet wat de ouderschapsverlofregeling in de praktijk voor de betrokken ouders zou gaan inhouden.

Wanneer de zgn. oneigenlijke non-respons buiten beschouwing wordt gelaten, kan de respons bij beide onderzoeksgroepen hoog worden genoemd (82% bij de groep aanstaande ouders; 87% bij de groep jonge ouders). Het komt erop neer dat voor het onderzoek 136 aanstaande moeders en 291 aanstaande vaders zijn ondervraagd, alsmede 200 jonge moeders (waarvan de helft na de bevalling wèl en de andere helft niet is blijven werken) en 127 jonge vaders.





4. Generaliseerbaarheid van de gegevens

a. De ondervraagde groep aanstaande ouders

Hoewel de benaderde groep aanstaande ouders afkomstig is uit een representatieve steekproef van huishoudens in Nederland en de respons bij het onderzoek hoog, moet er vanwege de methode van onderzoek toch rekening mee worden gehouden dat de ondervraagde groep aanstaande ouders niet geheel representatief zal zijn voor dè toekomstige potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling. Voor het onderzoek zijn namelijk alleen die huishoudens met een potentiële gebruiker van de regeling geselecteerd waarvan een telefoonnummer beschikbaar was. Op grond van het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid', kan daardoor worden vermoed dat er een (lichte) selectieve uitval plaatsvindt van sociaal-economisch wat zwakkere huishoudens. Dit vermoeden wordt enigszins bevestigd door de samenstelling van de uiteindelijk ondervraagde groep te vergelijken met landelijke cijfers.

Voor het opsporen van relaties tussen bijvoorbeeld het wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling enerzijds en bepaalde achtergrondgegevens van de betrokkenen anderzijds, vormt bovenstaande geen bezwaar. Voor de absolute cijfers omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling echter wel, en mogen de gevonden percentages niet zonder meer gegeneraliseerd worden. Wanneer in de onderzoeksgroep de sociaal-economisch wat zwakkere huishoudens ondervertegenwoordigd zijn moet, tegen de achtergrond dat het opnemen van ouderschapsverlof onder andere een tijdelijke inkomensdaling inhoudt voor de betrokkenen, er rekening mee worden gehouden dat de gevonden percentages omtrent het aantal dat hiervan gebruik zal maken wat aan de te hoge kant zullen zijn. Omdat bij de gevonden percentages 'gebruik van de ouderschapsverlofregeling' altijd een boven- en ondergrens wordt aangegeven, houdt bovenstaande in dat de werkelijke percentages zich waarschijnlijk eerder rond deze benedengrenzen zullen bevinden.

b. De ondervraagde groep jonge ouders

De adressen voor het onderzoek onder jonge ouders zijn afkomstig uit

een representatieve steekproef van vrouwen in Nederland die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 een kind hebben gekregen. Uit dit adressenbestand is in eerste instantie de groep vrouwen gelicht die tijdens deze zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam was. De vrouwen dus, die gebruik hadden mogen maken van de ouderschapsverlofregeling indien deze reeds van kracht was geweest. Vervolgens zijn twee groepen vrouwen geselecteerd, namelijk degenen die na deze bevalling met werken zijn gestopt en degenen die meer dan 20 uur per week in loondienst zijn blijven werken. (De overweging om niet de 'resterende' groep vrouwen in het onderzoek te betrekken die na de bevalling 20 uur of minder uren per week zijn blijven werken is geweest, dat voor deze vrouwen de ouderschapsverlofregeling nauwelijks een reëel alternatief zou hebben gevormd).
Indien de partner van de ondervraagde vrouwen ten tijde van de zwangerschap ook meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam was, dan is deze eveneens voor een interview benaderd.

Een en ander houdt in dat de ondervraagde jonge ouders niet de volledige groep mogelijke gebruikers van de ouderschapsverlofregeling representeren indien deze circa 1 à 2 jaar geleden reeds was ingevoerd. Van deze groep zijn alleen twee subgroepen nader in kaart gebracht, namelijk huishoudens waarvan minimaal de vrouw een beroep op de regeling hadden kunnen doen maar waarvan de vrouw - zonder deze mogelijkheid - is gestopt met werken of na de bevalling meer dan 20 uur per week is blijven werken. Met andere woorden: de gegevens uit dit deel van het onderzoek mogen uitsluitend worden beschouwd als indicatief voor de meningen en wensen van bovengenoemde groepen jonge ouders.

5. <u>De resultaten van het onderzoek</u>

In het onderzoek staan drie vragen centraal, namelijk:

1. Hoeveel mannen en vrouwen zullen van de regeling zoals thans voorgesteld, gebruik gaan maken?
2. Waarom zullen zij ouderschapsverlof opnemen en waarom zullen de anderen van deze mogelijkheid geen gebruik maken: vanwege voor hen nadelige aspecten van de voorgestelde regeling of om andere redenen?

3. Wordt met de voorgestelde regeling de beoogde doelstelling bereikt, namelijk: 'het vergroten van de mogelijkheden om de verzorging van jonge kinderen te combineren met betaalde arbeid'? Of anders gezegd: zullen door de voorgestelde regeling vrouwen minder genoodzaakt zijn om na de bevalling hun betaalde arbeid op te geven, en krijgen mannen met deze regeling de mogelijkheid om meer tijd te besteden aan de dagelijkse verzorging en opvoeding van hun kind(eren).

Aan de hand van deze vragen worden onderstaand de gegevens uit beide delen van het onderzoek (dat wil zeggen, aanstaande ouders èn jonge ouders), kort samengevat.

1. Hoeveel mannen en vrouwen zullen van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik gaan maken

a. De vrouwen

Van de 136 aanstaande moeders geeft 40% aan dat men in principe van deze regeling gebruik zou willen maken. In het onderzoek is steeds gevraagd aan degenen die in principe ouderschapsverlof zouden willen opnemen, of zij - ondanks de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zijn - daadwerkelijk van deze regeling gebruik zouden maken. Dan blijkt dat uiteindelijk 38% van de aanstaande moeders inschat zeker of waarschijnlijk wel een beroep op deze regeling te zullen doen. Omdat het onderzoek is gebaseerd op een steekproef, moet bij dit percentage rekening worden gehouden met een bepaalde afwijkingsmarge (in dit geval van 8%). Dit houdt in dat van het totaal aantal aanstaande moeders in Nederland dat van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken, tussen de 30% en 46% inschat hiervan ook zeker of waarschijnlijk wel gebruik te zullen maken. Omgerekend in absolute aantallen komt dit neer op tussen de circa 11.000 en circa 17.000 vrouwen in Nederland. Aangezien allen het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen (waaronder 98% aansluitend aan het bevallingsverlof) geeft bovenstaande tevens aan hoeveel vrouwen jaarlijks op deze regeling een beroep zullen doen. Vanwege de al eerder geconstateerde lichte steekproefvertekening als gevolg van het feit dat voor het onderzoek alleen telefonische inter-

views zijn gehouden, zal het werkelijke aantal zich waarschijnlijk dichter bij de benedengrens dan de bovengrens bevinden. Dit laatste mede ook omdat een deel van deze vrouwen inschat niet (100%) zeker maar 'waarschijnlijk wel' van deze regeling gebruik te zullen maken.

De schatting hieromtrent op grond van de gegevens uit het onderzoek onder jonge moeders, wijst in eenzelfde richting. Dit geeft indicatie dat bovengenoemd aantal van circa 11.000 vrouwen een realistische inschatting van de mate van gebruik zal zijn.

Ten slotte laat het onderzoek zien dat van de ondervraagde aanstaande moeders die anders na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, 23% met de voorgestelde regeling wèl zou blijven werken. Rekening houdend met de afwijkingsmarge, zal dit percentage in werkelijkheid liggen tussen de 12% en 34%. Het onderzoek onder de jonge moeders die na de komst van hun kind gestopt zijn met werken ondersteunt genoemd percentage. Deze groep vrouwen is immers vergelijkbaar met bovengenoemde groep aanstaande moeders met het enige verschil dat zij reeds de consequenties hebben ervaren van het opgeven van hun baan. Van deze groep jonge moeders stelt 29% dat men, de eventuele nadelen nogmaals overwegend, zeker of waarschijnlijk wel gebruik had gemaakt van de voorgestelde regeling indien deze toen reeds van kracht was geweest. Een en ander geeft aan dat globaal genomen rond een kwart van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn en na de bevalling zullen stoppen met werken, met de voorgestelde regeling (hoogst waarschijnlijk) wèl de mogelijkheid krijgen om het moederschap te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Omgerekend naar absolute aantallen zou dit circa 5.500 vrouwen betreffen.

b. De mannen

Worden de gegevens van de ondervraagde groep aanstaande vaders gegeneraliseerd naar de totale groep potentiële gebruikers, dan blijkt 23% van hen in principe van deze regeling gebruik te willen maken. De eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn nogmaals afwegend, schat uiteindelijk 14% in dat men zeker of waarschijnlijk

wel een beroep zou doen op de voorgestelde regeling. Het werkelijke percentage zal zich dan, gelet op de afwijkingsmarge, bevinden tussen de 11% en 17%. Dit komt neer op tussen de circa 14.000 en circa 22.000 mannen in Nederland. Om dezelfde redenen als bij de vrouwen, zal voor het werkelijke aantal waarschijnlijk meer met genoemde ondergrens rekening moeten worden gehouden. Omdat evenals bij de vrouwen ook de mannen vrijwel allemaal het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen, geeft bovengenoemd aantal tevens aan hoeveel mannen jaarlijks van de regeling gebruik zullen maken.

Vergelijking met de gegevens uit het onderzoek onder de jonge vaders is in dit geval niet mogelijk. Zoals bij de opzet van dit onderzoek reeds aangegeven, zijn - mede vanwege de mogelijkheden van het beschikbare adressenmateriaal - hiervoor namelijk alleen jonge vaders ondervraagd waarvan altijd ook de vrouw in aanmerking zou zijn gekomen voor deze regeling gezien haar werkuren en dienstverband.

2. Waarom wel of niet ouderschapsverlof

a. De vrouwen

Waarom wel?

Voor de vrouwen blijkt de reden om gebruik te maken van de regeling vooral te zijn, dat men daardoor het recht krijgt om (tenminste tijdelijk) in deeltijd te werken. Men wil graag na de bevalling minder uren per week gaan werken, maar schat in (of heeft reeds ervaren) dat men, zonder wettelijke ondersteuning van de ouderschapsverlofregeling, hiervoor op het werk geen of niet voldoende mogelijkheden krijgt. Van de aanstaande moeders die gebruik zouden willen maken van de regeling geeft bijna de helft (48%) aan dat men anders waarschijnlijk niet minder uren zal kunnen gaan werken; van de ondervraagde jonge moeders die een beroep op de regeling hadden willen doen, heeft 66% in de praktijk ervaren dat hun wens om in deeltijd te kunnen gaan werken niet realiseerbaar bleek.

Waarom niet?

Zowel bij het onderzoek onder de aanstaande moeders als onder de jonge moeders komt het in deeltijd willen en ook kunnen gaan werken, als één van de belangrijkste verschilpunten naar voren tussen degenen die wel en die niet gebruik van de regeling zullen maken. De vrouwen die geen beroep op de regeling zullen doen, hebben of zonder deze regeling al op hun werk kunnen regelen dat men na de bevalling minder uren gaat werken (of op andere wijze de werktijden zal kunnen aanpassen zoals bijvoorbeeld gunstiger rooster, variabele werktijden, de uren zullen langzaam mogen worden opgevoerd), of zouden zelf na de bevalling niet minder uren willen gaan werken. (Dit laatste omdat men daaraan geen behoefte heeft of van plan is om na de bevalling te stoppen met werken). Met andere woorden: de voorgestelde regeling is voor hen niet zo nodig.

Van de aanstaande moeders die van plan zijn om na de bevalling te blijven werken maar geen beroep op de regeling zouden doen, blijkt bijvoorbeeld 72% na de komst van het kind minder uren te willen gaan werken, en het merendeel van hen (89%) weet al dat dit zal worden toegestaan; de overigen hebben kunnen regelen dat de werktijden op andere wijze worden aangepast. (Van de ondervraagde werkende jonge moeders die geen gebruik van de regeling zouden willen maken, wilde iets meer dan de helft (54%) na de bevalling minder uren gaan werken en blijkt uiteindelijk 69% ook het aantal uren te zijn gaan werken dat men toen zelf prefereerde).

Van de aanstaande moeders die na de bevalling zullen stoppen met werken en bovendien geen gebruik van de regeling zouden maken, geeft bijvoorbeeld tweederde (67%) hiervoor als reden op dat men zonder meer de verzorging van een (jong) kind niet wil combineren met een baan en in feite geeft een nog grotere groep van hen aan dat men hooguit pas weer wil gaan werken wanneer het kind wat ouder is. (Bij de vergelijkbare groep jonge moeders zou driekwart geen beroep doen op de regeling omdat men zonder meer een kind en een baan niet wil combineren, en geeft circa 80% aan dat men hooguit pas over een aantal jaren weer zou willen werken).

Voor de overige vrouwen uit deze groep (dus degenen voor wie het niet

zonder meer vaststaat dat men na de bevalling zal stoppen met werken), blijkt de reden waarom men toch geen gebruik zal maken van de ouderschapsverlofregeling niet zozeer verband te houden met voor hen nadelige aspecten van de regeling, maar omdat het hen toch niet voldoende mogelijkheden zal kunnen geven om wel te kunnen blijven werken. Geen van hen spreekt namelijk voorkeur uit voor een eventueel gewijzigde c.q. ruimere regeling; deze vrouwen stellen veelal meer gebaat te zijn met een crèche bij of op het werk, of betere kinderopvangmogelijkheden in het algemeen.

Al met al komt het erop neer dat bij de vrouwen de beslissing om geen gebruik te maken van de regeling, niet zozeer te maken heeft met de inhoud van/mogelijkheden met de thans voorgestelde regeling. Van de totale groep ondervraagde vrouwen die uiteindelijk geen ouderschapsverlof zal opnemen, blijkt bij 10% van de aanstaande moeders en bij 7% van de jonge moeders dit hooguit te maken te hebben met nadelige aspecten van de thans voorgestelde regeling.

<u>Hoe zou men het verlof opnemen?</u>

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat van de vrouwen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen:

- vrijwel allen dit verlof dan aansluitend aan het bevallingsverlof zouden laten ingaan (98% van de aanstaande moeders, 84% van de jonge moeders);
- ruim de helft à tweederde zou de werkuren tot 20 uur per week terugbrengen, een kwart tot eenderde zou liever minder dan 20 uur per week gaan werken; en
- 37 à 52% zou dan een half jaar verlof opnemen, 42 à 53% zou liever langer dan een half jaar in deeltijd willen werken of definitief minder uren willen gaan werken.

De grenzen van 20 uur en een half jaar vormen dus voor een (belangrijk) deel van de potentiële gebruiksters een bezwaar; echter niet in die mate dat men de regeling voor zichzelf verwerpt zoals reeds in het voorgaande is geconstateerd. Bij de conclusies wordt hierop nog teruggekomen.

b. De mannen

Waarom wel?

Door de mannen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen, wordt vooral als voordeel genoemd van het tijdelijk in deeltijd kunnen werken het feit dat men daardoor meer tijd vrij krijgt om bij de situatie thuis betrokken te raken, aan het kind te wennen. Door een minderheid (circa 16%) wordt daarnaast of vooral als voordeel gezien dat ook de partner daarmee de kans krijgt om te blijven werken, respectievelijk dat de combinatie voor haar gemakkelijker zal worden. Bijna de helft van de aanstaande vaders en circa eenderde van de jonge vaders zou echter gedurende deze periode meer dan 20 uur per week blijven werken; circa eenderde respectievelijk eenvijfde zou bijvoorbeeld niet meer dan één dag per week vrij willen nemen. Rond een kwart zou het verlof hooguit drie à vier maanden opnemen, circa 40% een half jaar; de overigen zouden liever langer in deeltijd willen blijven werken waaronder 6% respectievelijk 15% liever definitief.
Anders dan bij de vrouwen vormen de grenzen van 20 uur en een half jaar bij hen dus nauwelijks een belemmering.

Waarom niet?

De mannen die geen gebruik van de regeling zouden willen maken, wijzen veelal op een ander aspect: de inkomensdaling. Toch lijkt dit niet de doorslaggevende reden te zijn. Zowel bij de aanstaande vaders als jonge vaders laat de vergelijking tussen degenen die wèl en degenen die geen ouderschapsverlof willen opnemen zien dat de laatsten hieraan gewoon geen behoefte hebben; of omdat men in het algemeen ouderschapsverlof voor een man afwijst, of omdat men het voor zichzelf niet zo nodig vindt om een paar maanden een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen. Circa 60% vindt dat ook geen andere regelingen op dit gebied voor hen hoeven te worden gecreëerd. Circa 10% à 14% zou liever zien dat er een soort bevallingsverlof voor de man wordt ingevoerd, en hooguit 14% zou met een gewijzigde ouderschapsverlofregeling eventueel hiervan wèl gebruik maken. (Voor vrijwel allen in dit geval overigens indien het verlof geheel of gedeeltelijk betaald zou worden).

Al met al zou het erop neerkomen dat van de vaders die geen ouderschapsverlof zullen opnemen, bij circa 16% dit vooral te maken heeft met nadelige aspecten voor hen van de thans voorgestelde regeling (waaronder bij 15% de financiële kant); voor de overigen gelden de reeds genoemde redenen waarom men er geen gebruik van zal maken.

3. Wordt met de voorgestelde regeling het beoogde doel bereikt?

Het uitgangspunt van de verlofregeling is dat het de mogelijkheden zal vergroten om de verzorging van jonge kinderen te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. De voorgestelde regeling is mede voortgekomen uit het door de regering ingenomen standpunt dat het ouderschap in principe geen belemmering mag vormen om betaalde arbeid te verrichten. Met name voor vrouwen moet de regeling dus kunnen bewerkstelligen dat minder vrouwen zich genoodzaakt zullen zien om na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces te treden; niet alleen omdat zijzelf door het ouderschapsverlof tijdelijk hun werkuren kunnen terugbrengen, maar ook omdat eventueel hun partner hierdoor in deeltijd kan gaan werken en dan een deel van de verzorging van het kind kan overnemen.

a. De vrouwen

Op grond van de gegevens uit beide onderzoeken kan de conclusie worden getrokken dat van de zwangere vrouwen in Nederland die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn en die na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, rond een kwart door de regeling wel zou kunnen blijven werken. Van de overige driekwart die na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces zal treden, blijken velen (circa 60%) eigenlijk pas weer te willen gaan werken wanneer het kind wat ouder is. Met andere woorden: voor een grote groep vrouwen die na de bevalling uit het arbeidsproces treden zijn in feite ook geen andere mogelijkheden nodig; men stopt met werken min of meer uit vrije wil. In dit opzicht lijkt de regeling dus aan het doel te beantwoorden: Voor eerder genoemde categorie werkende zwangere vrouwen die niet uit vrije wil maar zich meer door omstandigheden genoodzaakt ziet om uit het arbeidsproces te treden (circa 40%), blijken velen door de regeling

wèl te kunnen blijven werken. Hierbij moet echter in ogenschouw worden genomen dat circa de helft à tweederde van deze vrouwen het verlof dan wel langer dan een half jaar zou willen opnemen; hetgeen met de thans voorgestelde regeling in principe niet mogelijk is. Deze vrouwen lopen dus de kans dat zij na een half jaar wederom voor het probleem komen te staan van opvang en verzorging van het kind. (Er hierbij van uitgaande dat dit probleem voor hen niet speelt bij het aantal uren dat zij kunnen gaan werken tijdens het verlof). Het onderzoek laat namelijk tevens zien dat circa de helft van deze vrouwen alléén gebruik van de regeling zou maken en de man geen verlof zou opnemen en vrijwel altijd full-time werkzaam is. Bij dit gegeven moet men zich dus wel de vraag stellen of deze vrouwen met de thans voorgestelde regeling nu werkelijk het meest gebaat zijn of dat andere soorten regelingen hen eigenlijk meer uitkomst zouden bieden om te kunnen blijven werken. Wordt dit expliciet aan deze vrouwen voorgelegd dan blijkt door hen overwegend voorkeur voor de ouderschapsverlofregeling te worden uitgesproken; dus voor het in deeltijd kunnen gaan werken. Wellicht in dit geval ook niet zo verwonderlijk omdat eerder al is geconstateerd dat juist het ontbreken van deze mogelijkheid voor hen, de reden is waarom men na de geboorte van het kind stopt met werken. Aan de vrouwen is niet gevraagd hoe men denkt het ouderschap te combineren met het werk, na afloop van het ouderschapsverlof. Gelet op het gegeven dat velen van hen voorkeur uitspreken om langer dan een half jaar in deeltijd te mogen gaan werken, lijkt het er echter op dat bij hen de stille wens leeft dat of de regeling op dit punt zal worden verruimd, of dat men ook na afloop van de officiële verlofperiode minder uren zal mogen blijven werken.

b. De mannen

Met betrekking tot het opnemen van ouderschapsverlof door mannen zal, in het kader van het beoogde doel van de regeling, vooral in ogenschouw moeten worden genomen in hoeverre de vrouw daardoor de mogelijkheden krijgt om het moederschap te combineren met betaalde arbeid omdat een deel van de dagelijkse verzorging van het kind door de man daadwerkelijk wordt overgenomen. In de desbetreffende beleidsnota wordt hierover opgemerkt (p. 8) dat de ouderschapsverlofregeling niet

alleen de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces kan stimuleren, maar tevens een structurele verandering van de traditionele rolverdeling (dat wil zeggen, de man is kostwinner, de vrouw is huisvrouw en heeft de dagelijkse zorg voor de kinderen) mogelijk maakt. In dit kader is het dus met name van belang na te gaan in welke mate vrouwen die anders na de bevalling niet zouden gaan werken, (mede) door het opnemen van ouderschapsverlof door hun partner, alsnog kunnen gaan werken. Het onderzoek onder aanstaande ouders kan wat dit betreft niet voldoende inzicht verschaffen omdat lang niet altijd de betrokken vrouw is ondervraagd (bijvoorbeeld omdat zij niet voldeed aan de steekproefvoorwaarden). Met andere woorden: lang niet altijd is bekend of door het ouderschapsverlof van de man de vrouw na de bevalling zal gaan werken omdat de verzorging van het kind dan door hem (gedeeltelijk) wordt overgenomen. Het onderzoek onder de aanstaande ouders kan hooguit een indicatie geven aan de hand van de argumenten die de mannen zelf geven waarom zij ouderschapsverlof zouden willen opnemen. Dan blijkt dat 30% van de aanstaande vaders waarvan de vrouw anders haar baan zou opgeven expliciet naar voren brengt dat daardoor zijn vrouw zou kunnen blijven werken. Bij de ondervraagde groep jonge vaders waarvan de vrouw is gestopt met werken, wordt door vrijwel eenzelfde aantal deze reden opgegeven. Bij het onderzoek onder de jonge vaders is echter ook altijd de vrouw in het onderzoek betrokken en derhalve bekend wat zij denkt te zullen gaan doen. Dan blijkt dat van de huishoudens waarbij de vrouw na de bevalling is gestopt met werken en de man gebruik zou mogen maken van de ouderschapsverlofregeling, 38% van deze jonge vaders hiervan ook daadwerkelijk gebruik zou maken. In 22% van de gevallen zou door het in deeltijd gaan werken van hem de vrouw zijn blijven werken; bij 18% van deze huishoudens mede omdat ook zij dan ouderschapsverlof zou opnemen.

Het beoogde effect van de regeling kan echter ook minder strikt worden geïnterpreteerd: dat wil zeggen niet direct gekoppeld aan het gegeven of de vrouw daardoor zal kunnen blijven werken. Het gegeven of de man door het verlof daadwerkelijk een deel van de dagelijkse verzorging van het kind overneemt, zou dan reeds als een (gedeeltelijke) doorbreking van het traditionele rolpatroon kunnen worden opgevat. Uitgaande van deze visie lijkt het beoogde doel van de regeling ogen-

schijnlijk wat meer te worden bereikt gezien het feit dat het meest genoemde argument van de mannen om ouderschapsverlof op te nemen vooral de situatie thuis betreft ('om meer bij het kind betrokken te kunnen zijn'). Ogenschijnlijk, want hierbij moet wel in ogenschouw worden genomen dat door hen niet zozeer expliciet wordt gesteld dat men dan de zorg samen zou delen. Tevens spreekt nogal wat van hen voorkeur uit om dan slechts één dag per week vrij te willen nemen gedurende hooguit 3 à 4 maanden.

Ten slotte is nagegaan welke wensen er bij de ondervraagden nu vooral leven ten aanzien van wettelijke mogelijkheden/regelingen voor werkende jonge ouders. Is de ouderschapsverlofregeling de regeling die men op dit moment het meest nodig acht of zou men liever andere wettelijke mogelijkheden hebben gezien?
Zowel bij de ondervraagde groep jonge moeders als bij de aanstaande moeders leeft vooral de wens om na de geboorte van het kind zèlf minder uren te kunnen gaan werken; of via de ouderschapsverlofregeling, of via het creëren van meer mogelijkheden voor deeltijdarbeid in het algemeen.
Door de aanstaande vaders wordt in vrijwel gelijke mate voorkeur uitgesproken voor de thans voorgestelde ouderschapsverlofregeling en voor invoering van een soort bevallingsverlof voor mannen. Zou een financiële tegemoetkoming in de regeling worden opgenomen, dan geniet in dat geval de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof bij hen de meeste voorkeur.
Bij de ondervraagde groep jonge vaders wordt voornamelijk de ouderschapsverlofregeling naar voren gebracht; ook indien deze in de thans voorgestelde vorm zou worden ingevoerd. Kennelijk hebben deze vaders, zonder deze mogelijkheid, ervaren dat men in de praktijk minder aandacht aan het kind heeft kunnen besteden dan men eigenlijk had gewild.

6. Conclusies en aanbevelingen

In de beleidsnota wordt gesteld dat de ouderschapsverlofregeling een belangrijk middel kan vormen om de mogelijkheden te vergroten tot de combinatie van betaalde arbeid en de verzorging van jonge kinderen. Door de geboden mogelijkheid van arbeidstijdverkorting wordt het niet onwaarschijnlijk geacht dat minder vrouwen zich genoodzaakt zullen voelen na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces te treden. Omdat deze mogelijkheid van arbeidstijdverkorting ook de jonge vaders wordt geboden, zou hiermee tevens een structurele verandering van de traditionele rolverdeling (de man is kostwinner, de vrouw is huisvrouw) op gang kunnen worden gebracht.

a. Het gebruik van de regeling

Uit het onderzoek komt naar voren dat van de **vrouwen** die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden mogen maken, **tussen de 30% en 46%** hiervan ook (waarschijnlijk) gebruik zàl maken. De regeling biedt met name uitkomst aan vrouwen die na de geboorte van hun kind graag minder uren willen gaan werken maar hiervoor zonder deze wettelijke ondersteuning, op hun werk geen of onvoldoende mogelijkheden krijgen. Voor het merendeel van de vrouwen die na de bevalling uit het arbeidsproces treden maar liever zouden willen blijven werken, blijkt dit één van de hoofdredenen te zijn waarom men een beroep op de regeling zou doen. In dit opzicht beantwoordt de voorgestelde regeling dus aan het beoogde doel: van de vrouwen die zich door omstandigheden genoodzaakt zien om na de komst van hun kind te stoppen met werken, krijgen velen door de ouderschapsverlofregeling de kans om toch aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Met betrekking tot de mogelijkheid van ouderschapsverlof voor **mannen** laat het onderzoek zien dat van de doelgroep **tussen de 11% en 17%** inschat hiervan ook (waarschijnlijk) gebruik te zullen maken. Wordt hierbij in beschouwing genomen of door het ouderschapsverlof van de man de vrouw zal kunnen blijven werken, dan laat het onderzoek zien dat dit in circa 5% van de gevallen één van de redenen vormt waarom de man een beroep op de regeling zou doen. Wellicht nog geen hoog percentage, maar hierbij moet tevens in ogenschouw worden genomen dat onder

de groep vrouwen die na de geboorte van hun kind stoppen met werken zich een grote groep bevindt die dan zonder meer niet zal willen werken. De combinatie van een kind verzorgen en het verrichten van betaalde arbeid spreekt hen niet aan; men wil hooguit na een aantal jaren ("wanneer het kind wat ouder is, naar school gaat") weer gaan werken. Ten slotte moet in dit verband nog worden opgemerkt dat verandering van rolpatronen een langzaam groeiproces betekent. Illustratief zijn hiervoor bijvoorbeeld de ervaringen in Zweden met de introductie van een ouderschapsverlofregeling. Weliswaar is die regeling niet geheel vergelijkbaar met de regeling zoals voorgesteld in Nederland, maar de gegevens hierover laten zien dat in het eerste jaar circa 3% van de mannen van deze mogelijkheid gebruik maakte; na 10 jaar steeg dit percentage naar 27%.

b. Beperkingen van de regeling

In de voorgestelde vorm zou de ouderschapsverlofregeling een onbetaald deeltijdverlof inhouden waarbij men gedurende maximaal een half jaar de werkuren mag terugbrengen tot minimaal 20 uur per week.
Hoewel het onderzoek laat zien dat deze regeling in grote lijnen aan het beoogde doel lijkt te beantwoorden, moeten hierbij echter wel twee kanttekeningen worden geplaatst.

1. De duur van het verlof

Bij de vrouwen leven vooral bezwaren tegen de toegestane periode van maximaal een half jaar. Ongeveer de helft van degenen die van de regeling gebruik zou willen maken zou liever langer dan een half jaar in deeltijd willen blijven werken, waarbij de meeste voorkeur uitgaat naar 1 jaar ouderschapsverlof. Wordt hieruit de groep vrouwen gelicht die anders zouden stoppen met werken, dan blijkt dit punt voor hen nog wat sterker te spelen. Circa 48 à 61% zou na de bevalling liever langer dan een half jaar in deeltijd willen gaan werken.
Tegen de achtergrond dat de ouderschapsverlofregeling met name voor déze vrouwen mogelijkheden moet bieden om alsnog aan het arbeidsproces te kunnen blijven deelnemen, zou bij de definitieve vormgeving van de regeling een verruiming op dit punt nader moeten worden bezien, of een recht op deeltijdarbeid aansluitend aan het ouderschapsverlof nader moeten worden overwogen.

(Bezwaren tegen de voorgestelde grens van minimaal 20 uur per week blijven werken komen wat dit betreft minder sterk naar voren, alhoewel toch in ogenschouw moet worden genomen dat 23 à 32% van de vrouwen tijdens het verlof wel liever minder dan 20 uur per week zou willen werken).

2. De inkomensachteruitgang gedurende het verlof

Gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling heeft voor de betrokkenen financieel nadelige consequenties. Niet alleen omdat men dan alleen wordt betaald voor de uren dat men blijft werken, maar het kan ook financieel nadelige gevolgen hebben voor bijvoorbeeld aanspraken op pensioen. Uit het onderzoek blijkt dat dit punt bij de vrouwen niet zo'n rol speelt; bij de mannen daarentegen wel. Weliswaar niet waarom de een in principe wel en de ander geen gebruik van de regeling zou willen maken, maar wel waarom van degenen die in principe ouderschapsverlof zouden willen opnemen, een deel hiervan uiteindelijk toch zal moeten afzien. Het onderzoek laat zien dat ongeveer 15% van de mannen om financiële reden geen gebruik van de regeling zal maken; neerkomend op circa 19.500 mannen in Nederland.

Vanuit het oogpunt dat de ouderschapsverlofregeling ook voor jonge vaders de mogelijkheden moet vergroten om de dagelijkse verzorging van hun kind te kunnen combineren met betaalde arbeid, zou in de uiteindelijke regeling een tegemoetkoming op dit punt eveneens moeten worden overwogen. Een tegemoetkoming die niet alleen een vergoeding voor niet gewerkte tijd zal moeten inhouden, maar ook andere financieel nadelige consequenties voor de betrokkenen zal wegnemen zoals bijvoorbeeld hun pensioenrechten/plichten wanneer zij tijdelijk in deeltijd zouden gaan werken. Niet onwaarschijnlijk moet het namelijk worden geacht dat veel respondenten zich deze (bijkomende) financiële gevolgen nog niet eens hebben gerealiseerd bij hun inschatting om wel of geen gebruik van de voorgestelde regeling te kunnen gaan maken. Alleen het gegeven dat geen enkele compensatie voor de ingeleverde uren zal worden gegeven, is hoogstwaarschijnlijk door velen van hen al als een voor hen onoverkomelijke barrière ingeschat om daadwerkelijk ouderschapsverlof te kunnen opnemen.

c. <u>Het maatschappelijk effect van de regeling</u>

Tenslotte moet bij invoering van de ouderschapsverlofregeling in ogenschouw worden genomen dat hiermee weliswaar de mogelijkheden worden vergroot om het ouderschap te combineren met betaalde arbeid; maar tot op zekere hoogte. Mogelijk al tijdens het ouderschapsverlof maar zeker na afloop van deze periode, zal men immers toch weer voor het probleem komen te staan van opvang van het kind gedurende de uren dat beide ouders werken. Dit speelt niet alleen tot het moment dat het kind de schoolleeftijd heeft bereikt; ook daarna - bijvoorbeeld tijdens de schoolvakanties - kunnen ouders op dit punt nog voor grote problemen worden geplaatst. Het onlangs afgesloten onderzoek "Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen" heeft laten zien dat alleen al aan kinderopvangmogelijkheden voor kinderen van 0-4 jaar een aanzienlijk tekort bestaat.

De ouderschapsverlofregeling zal daarom alleen daadwerkelijk de mogelijkheden kunnen vergroten om ook voor langere duur het ouderschap te combineren met betaalde arbeid, wanneer daarnaast het aanbod van kinderopvang zal worden vergroot.

INHOUDSOPGAVE

Pagina

Voorwoord

Korte weergave van het rapport, conclusies en aanbevelingen

1 Inleiding 6
1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 6
1.2 Onderzoeksopzet 8
1.2.1 De steekproef 8
1.2.2 De steekproefcriteria 9
1.2.3 Bepaling van de steekproefomvang 10
1.2.4 De benadering van de respondenten 12
1.3 Uitvoering van het onderzoek 12
1.3.1 Het veldwerk voor het onderzoek onder aanstaande ouders 12
1.3.2 Het veldwerk voor het onderzoek onder jonge ouders 14
1.4 Opzet van het rapport 16

DEEL I HET ONDERZOEK ONDER AANSTAANDE OUDERS

2 De onderzoeksgroep en de schatting van het (toekomstig) gebruik van de ouderschapsverlofregeling 18
2.1 De samenstelling van de onderzoeksgroep en generaliseerbaarheid van de gegevens 18
2.2 De schatting omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling 20

3 De vrouwen die van plan zijn na de bevalling te blijven werken 25
3.1 Inleiding 25
3.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling 25
3.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 28
3.4 Welke factoren spelen met name een rol bij de keuze om ouderschapsverlof op te nemen 35

Pagina

4 De vrouwen die na de bevalling waarschijnlijk zullen stoppen met werken 38
4.1 Inleiding 38
4.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling 39
4.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 41
4.4 Biedt de ouderschapsverlofregeling aan deze groep vrouwen ook het meest uitkomst om te kunnen blijven werken? 46

5 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken 50
5.1 Inleiding 50
5.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik van de ouderschapsverlofregeling maken 51
5.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 53
5.4 Welke factoren spelen bij de keuze voor wel of geen ouderschapsverlof met name een rol 58

6 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken 62
6.1 Inleiding 62
6.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling 63
6.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 65
6.4 Welke factoren spelen bij de keuze voor wel of geen ouderschapsverlof met name een rol 70

Samenvatting onderzoek onder aanstaande ouders 74

DEEL 2 HET ONDERZOEK ONDER JONGE OUDERS

7 De onderzoeksgroepen en de schatting van het gebruik van de ouderschapsverlofregeling 82
7.1 Inleiding 82
7.2 De samenstelling van de onderzoeksgroepen, vergeleken met de landelijke verdeling 82
7.3 De schatting omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling indien deze circa 1 à 2 jaar geleden reeds van kracht was geweest 84

Pagina

8 De vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt 90
8.1 Inleiding 90
8.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 90
8.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen 94
8.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol 97

9 De partners van de vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt 101
9.1 Inleiding 101
9.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 102
9.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen 105
9.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol 107

10 De vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken 112
10.1 Inleiding 112
10.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 113
10.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen 117
10.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol 120

11 De partners van de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken 126
11.1 Inleiding 126
11.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen 127
11.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen 129
11.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol 131

Samenvatting onderzoek onder jonge ouders 138

Literatuur 145

Samenstelling Begeleidingscommissie 147

Bijlagen (1-13)

TEN GELEIDE

In het voor u liggende rapport worden de resultaten weergegeven van het onderzoek 'Ouderschapsverlof: de beoordeling van de voorgestelde regeling door jonge ouders en aanstaande ouders'.
In dit onderzoek zijn twee delen te onderscheiden:

1. Een onderzoek onder aanstaande ouders, dat wil zeggen dat op het moment van selectie de vrouw nog in verwachting was.
2. Een onderzoek onder ouders met een kind van 1 à 2 jaar oud, verder steeds aangeduid als 'jonge ouders'.

In het rapport worden beide delen van het onderzoek afzonderlijk weergegeven. Daarbij wordt steeds uitvoerig nagegaan welke factoren met name een rol spelen bij het wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, zoals deze in de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' wordt voorgesteld.
De lezer die echter snel een overzicht wil hebben van de belangrijkste bevindingen uit beide delen, kan volstaan met het lezen van de korte weergave die voor in het rapport is opgenomen en de samenvattingen waarmee ieder deel is afgesloten.
(N.B. Opdrachtnemer van dit onderzoek is de Stichting CCOZ, die per 1 september jl. met de Stichting het Veiligheidsinstituut is gefuseerd tot het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA). In de tekst wordt echter nog uitsluitend gesproken over de Stichting CCOZ).

november 1987
Renée van Amstel

1 INLEIDING

In opdracht van de Directie Bijzondere Vraagstukken van Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stichting CCOZ eind 1986 tot medio 1987 een onderzoek uitgevoerd onder jonge ouders en aanstaande ouders, naar hun behoefte aan c.q. het mogelijk gebruik maken van de in de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' voorgestelde ouderschapsverlofregeling. Het veldwerk voor het onderzoek onder ouders met een kind van 1 à 2 jaar oud, verder steeds aangeduid als 'jonge ouders', is uitgevoerd door Veldkamp Marktonderzoek BV; het veldwerk voor het onderzoek onder aanstaande ouders is uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie en het marktonderzoek BV, het NIPO.

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Eind 1985 is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de beleidsnota 'Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid' uitgebracht, waarin onder andere een ouderschapsverlofregeling wordt voorgesteld voor werkende jonge ouders teneinde de mogelijkheden te vergroten tot de combinatie van betaalde arbeid en de verzorging van jonge kinderen. De in deze beleidsnota voorgestelde regeling ziet er in grote lijnen als volgt uit:

a. De regeling houdt in een wettelijk recht op een onbetaald deeltijdverlof van maximaal 6 maanden, waarin de betrokken werknemer de arbeidstijd tot minimaal 20 uur per week mag terugbrengen. Binnen deze grenzen mag men zelf bepalen hoe lang men het ouderschapsverlof wil opnemen en hoeveel uren men gedurende deze periode wil blijven werken. Na afloop van deze (aaneengesloten) periode heeft de betrokken werknemer niet alleen het recht maar ook de plicht om terug te keren tot de oorspronkelijk bedongen arbeidsduur (in zijn/haar eigen functie), tenzij met de werkgever anders is overeengekomen.
b. Het recht op ouderschapsverlof is individueel, dat wil zeggen dat ouders hun recht op ouderschapsverlof noch geheel, noch gedeeltelijk aan elkaar kunnen "overdragen".

c. Van het recht op onbetaald deeltijdverlof kan alleen gebruik worden gemaakt in de eerste 2 jaar na de komst van het kind in het gezin. Bij adoptief- en pleegkinderen geldt bovendien een leeftijdsgrens van 4 jaar.
(Inmiddels is bij het in voorbereiding zijnde wetsvoorstel ouderschapsverlof, deze grens in alle gevallen opgetrokken naar 'tot het kind 4 jaar is'; zie Rijksbegroting Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987/1988).
d. De regeling is alleen van toepassing op personen in loondienst, in de particuliere sector of de overheidssector.
e. Werknemers kunnen alleen aanspraak maken op deze regeling wanneer men minimaal 1 jaar bij het bedrijf in dienst is.
f. Indien men gebruik wil maken van het recht op de verlofregeling, dan dient dit uiterlijk 2 maanden vooraf bij de werkgever te worden gemeld.
g. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van de verlofperiode plaats.

In oktober 1986 is bovengenoemde beleidsnota in de vaste Commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor het Emancipatiebeleid, behandeld. Een wetsontwerp voor deze regeling is thans in voorbereiding, en zal nog aan de Tweede Kamer worden voorgelegd. Vanuit het door de regering ingenomen standpunt dat de ouderschapsverlofregeling een vergroting van de mogelijkheden moet inhouden om de kinderverzorging te kunnen combineren met betaalde arbeid, bestond bij het Ministerie de behoefte inzicht te krijgen in de mate waarin jonge ouders wel of niet gebruik zouden gaan maken van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling en welke overwegingen bij deze beslissing met name zouden gaan spelen. Bij de definitieve vormgeving van de regeling zou dan met deze gegevens zo mogelijk rekening kunnen worden gehouden.

Tegen deze achtergrond kan de onderzoeksvraag van de Directie Bijzondere Vraagstukken van Arbeidsverhoudingen als volgt worden geformuleerd:
"In welke mate zal door jonge ouders gebruik worden gemaakt van de ouderschapsverlofregeling en welke factoren spelen bij deze beslissing een belangrijke rol?".

1.2 Onderzoeksopzet

1.2.1 De steekproef

De vraagstelling van het onderzoek geeft aan dat aan de hand van de verkregen gegevens een reële inschatting moet kunnen worden gemaakt van de mate waarin jonge ouders in Nederland gebruik zullen maken van de ouderschapsverlofregeling en de overwegingen die hierbij een (doorslaggevende) rol spelen.

Voor het onderzoek waren twee mogelijkheden voor een landelijke steekproeftrekking.

1. Via de zogenaamde weekpeilingen van het NIPO, waarbij wekelijks circa 1500 huishoudens in Nederland worden benaderd, zouden adressen kunnen worden opgespoord van huishoudens waarvan de vrouw in verwachting is. Via een aantal extra vragen zouden hieruit aanstaande ouders kunnen worden geselecteerd die qua dienstverband en aantal werkuren, een beroep zouden mogen doen op de voorgestelde regeling. Met andere woorden; via deze steekproefbron zouden de toekomstige 'potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling' in het onderzoek kunnen worden betrokken.
2. Via een recent door de Stichting CCOZ uitgevoerd onderzoek, - eveneens in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid -, waren adressen beschikbaar van een landelijke steekproef van jonge ouders met een kind geboren in de periode 1 mei 1984 tot 30 april 1985. Deze adressen waren voor het project 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' eind 1985 benaderd, waarbij via een korte telefonische enquête (of schriftelijk, indien men telefonisch niet bereikbaar was) aan de betrokken vrouwen o.a. was gevraagd of men tijdens de zwangerschap in loondienst was geweest, hoeveel uur per week, of men na de bevalling was blijven werken, e.d. (zie bijlage 1). Aan deze vrouwen was eveneens gevraagd of men bereid was mee te werken aan een vervolgonderzoek waarin nader op de combinatie ouderschap en betaalde arbeid zou worden ingegaan. Degenen die hiervoor toen toestemming hebben gegeven, zouden daardoor ook in dit onderzoek kunnen worden betrokken.

   Een beperking van deze steekproef vormt echter het feit dat het betrokken kind op het moment van ondervraging al 1 à 2 jaar oud is en ouderschapsverlof voor de ouders derhalve geen reële keuzemogelijkheid meer is.

Anderzijds kan hierdoor door hen wel een goede afweging worden gemaakt van de voordelen/wenselijkheid van een ouderschapsverlofregeling. Immers, de vrouwen die na de bevalling het werk niet meer hebben hervat, kunnen aangeven of zij met een dergelijke regeling wel waren blijven werken. De vrouwen die zijn blijven werken, kunnen aangeven of zij de mogelijkheid van ouderschapsverlof hadden geprefereerd boven de regeling(en) die zij nu hebben moeten treffen om het ouderschap te combineren met betaalde arbeid.

Besloten is beide steekproefmogelijkheden voor het onderzoek te benutten omdat via een vergelijking van beide groepen ouders, inzicht wordt verkregen in de regeling die de ene groep zal treffen mèt de mogelijkheid van ouderschapsverlof, en de regeling die de andere groep heeft getroffen zonder deze mogelijkheid. Bij deze laatste groep (de zogenaamde groep jonge ouders) zal eveneens inzicht worden verkregen in hoeverre een ouderschapsverlofregeling in deze eventueel verandering had aangebracht (was men dan ook gestopt met werken of niet, e.d.).
Niet alleen kunnen hierdoor de overwegingen om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen en de effecten van deze regeling op de arbeidsparticipatie na de bevalling, beter in kaart worden gebracht. Tevens kan een schatting omtrent het landelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling hierdoor met meer zekerheid en binnen zekere grenzen worden aangegeven.

1.2.2 De steekproefcriteria

Voor het opnemen van ouderschapsverlof komen in de voorgestelde regeling ouders in aanmerking die in loondienst werkzaam zijn. Gedurende maximaal 6 maanden mogen de betrokken personen hun arbeidstijd tot minimaal 20 uur per week terugbrengen. Voor de bepaling van de steekproefcriteria heeft bovenstaande ingehouden dat als potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling zijn gedefinieerd: "(aanstaande) ouders die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn". Omdat er van een reële mogelijkheid van het terugbrengen van werkuren sprake moet zijn, is in het onderzoek als feitelijke arbeidstijd aangehouden: "(bij voorkeur) meer dan 24 uur per week werkzaam".
Dit laatste heeft ingehouden dat bij de primaire steekproeftrekkingen

de grens van meer dan 24 uur per week werken, is gehanteerd. Wanneer bij de feitelijke respondentenbenadering echter zou blijken dat men minder dan 24 uur maar meer dan 20 uur per week werkzaam was, dan zou men toch in het onderzoek worden betrokken aangezien men ook in dat geval nog als een potentiële gebruiker van de ouderschapsverlofregeling kan worden opgevat.
In het hiernavolgende worden voorzover het de steekproeftrekkingen en de uiteindelijke samenstelling van de onderzoeksgroepen betreft, steeds deze exacte grenzen qua arbeidstijd vermeld. Wordt echter in algemene zin gesproken over de potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling, dan wordt de meer globale grens aangehouden van meer dan 20 uur per week werkzaam.

1.2.3 Bepaling van de steekproefomvang

a. **De steekproef voor het onderzoek onder aanstaande ouders**

Via de weekpeilingen van het NIPO zouden voor het onderzoek huishoudens worden opgespoord waarvan de vrouw op het moment van selectie nog in verwachting is. Uit het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' was bekend dat van de zwangere vrouwen:
- 59% niet werkt;
- 33% in loondienst werkzaam is, waarvan 22% meer dan 24 uur per week;
- 8% op andere basis werkzaam is.

Gegevens over de werkkring van de totale groep aanstaande vaders c.q. verzorgers waren echter niet voorhanden. Via de Arbeidskrachtentelling 1981 kon globaal worden ingeschat dat circa 80% van de aanstaande vaders/verzorgers in loondienst zou werken en meer dan 24 uur per week.

Voor de bepaling van de omvang van de steekproef is uitgangspunt geweest dat deze netto, minimaal 130 werkende zwangere vrouwen zou moeten omvatten die als potentiële gebruiksters van de ouderschapsverlofregeling konden worden opgevat. Dit, om ook op deze groep respondenten nog verantwoorde analyses te kunnen uitvoeren. Binnen deze groep vrouwen moet namelijk niet alleen een uitsplitsing worden aangebracht naar 'wel of niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling', maar tevens naar 'is wel of niet van plan om na de bevalling te blijven werken'.

Aan de hand van eerder genoemde percentages kon worden berekend dat, rekening houdend met de non-respons, voor het onderzoek een steekproef moest kunnen worden benaderd van circa 550 huishoudens met minimaal één potentiële gebruiker van de ouderschapsverlofregeling.

b. <u>De steekproef voor het onderzoek onder jonge ouders</u>

Van het adressenbestand van jonge ouders in Nederland, afkomstig uit het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid', waren alleen gegevens bekend over de eventuele werkkring tijdens de zwangerschap en na de bevalling van de betrokken jonge moeders. Voor de steekproef zouden deze gegevens als uitgangspunt dienen en als eerste criterium worden aangehouden: "tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur in loondienst werkzaam zijn geweest, en toestemming hebben gegeven voor een vervolgonderzoek". Als tweede criterium zou vervolgens worden aangehouden: "na de bevalling gestopt met werken of meer dan 20 uur (bij voorkeur meer dan 24 uur) per week in loondienst blijven werken".

De overweging om in dit geval niet de (resterende groep) jonge moeders in het onderzoek te betrekken - degenen die na de bevalling 20 uur of minder uren per week zijn blijven werken - is geweest, dat de ouderschapsverlofregeling voor deze vrouwen nauwelijks een reëel alternatief zal vormen. Men heeft immers al definitief de werkuren teruggebracht tot de grens die in de regeling wordt voorgesteld. De enige verandering zou voor deze vrouwen hooguit kunnen zijn dat men liever tijdelijk minder uren had willen werken. Omdat een dergelijke vraagstelling voor de betrokken vrouwen vrij hypothetisch zou worden en mogelijk nauwelijks relevant, is daarom besloten het onderzoek in dit geval te concentreren op degenen die na de bevalling minimaal 20 uur of meer uren per week zijn blijven werken, en degenen die toen uit het arbeidsproces zijn gestapt. Dit houdt in dat in feite sprake is van 2 steekproeven uit het beschikbare adressenbestand en derhalve ook van 2 onderzoeksgroepen, namelijk van vrouwen die na de bevalling gestopt zijn met werken en van vrouwen die na de bevalling meer dan 20 uur zijn blijven werken.

Besloten werd binnen elk van deze groepen 100 vraaggesprekken te houden; dus 200 interviews met jonge moeders in totaal. Indien de partner tijdens deze zwangerschap ook meer dan 20 uur per week in loondienst

werkzaam was, dan zou deze eveneens in het onderzoek worden betrokken. Ervan uitgaande dat dit bij circa 80% het geval zou zijn, zou dit naast de 200 vraaggesprekken met jonge moeders tevens nog circa 160 vraaggesprekken met jonge vaders/verzorgers kunnen opleveren (de non-respons er in dit geval nog niet van afgetrokken).

1.2.4 De benadering van de respondenten

Gelet op de omvang van de steekproeven en het beschikbare budget voor dit onderzoek, werd besloten alleen telefonisch de respondenten te benaderen voor een interview van maximaal 15 minuten. Om dit in de praktijk te kunnen realiseren, zou men hieraan voorafgaand echter wel een introductiebrief krijgen met een begeleidend schrijven van het Ministerie waarin in grote lijnen wordt aangegeven wat de ouderschapsverlofregeling in de praktijk voor de betrokken ouders zou gaan inhouden.

1.3 Uitvoering van het onderzoek

De steekproeftrekking en het veldwerk voor het onderzoek onder aanstaande ouders, is uitgevoerd door het NIPO; voor het onderzoek onder jonge ouders, door Veldkamp Marktonderzoek BV. De vragenlijsten zijn in beide gevallen opgesteld door de Stichting CCOZ, en qua vraagstelling voor beide onderzoeken zo veel mogelijk gelijk gehouden.

1.3.1 Het veldwerk voor het onderzoek onder aanstaande ouders

De selectie van huishoudens waarvan de vrouw in verwachting is en minimaal één van de aanstaande ouders (bij voorkeur) meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam, is uiteindelijk in twee fasen verlopen:

1. Via de zogenaamde NIPO-weekpeilingen, waarin gedurende 30 weken selectievragen voor dit onderzoek waren opgenomen.
2. Deze selectie is in een latere fase aangevuld met een telefonische screening, waarbij aan de hand van random gecreëerde telefoonnummers huishoudens werden opgespoord die aan de steekproefvoorwaarden voldeden.

Omdat in beide situaties uiteindelijk adressen zijn geselecteerd voor een telefonisch onderzoek, mogen deze worden samengevoegd en beschouwd als een a-selecte steekproef van huishoudens in Nederland die telefo-

nisch bereikbaar zijn. Huishoudens in dit geval, waarvan de vrouw in verwachting is en minimaal één van de aanstaande ouders na de geboorte van het kind een beroep zou kunnen doen op de voorgestelde ouderschapsverlofregeling. (Een beschrijving van de gevolgde procedure bij deze steekproeftrekkingen en een voorbeeld van het selectieformulier, is opgenomen in bijlage 2). De reden waarom uiteindelijk van twee steekproefmogelijkheden moest worden uitgegaan is geweest dat selectie via de NIPO-weekpeilingen alléén, te lang zou gaan duren. Niet alleen de aanvankelijk hiervoor ingeplande screeningperiode, maar ook een verlenging met twee maanden, bleek niet voldoende om via deze weekpeilingen het gewenste aantal adressen voor dit onderzoek te kunnen selecteren. De volgende factoren hebben hierbij een rol gespeeld:

a. In de praktijk werden wekelijks minder huishoudens aangetroffen waarvan de vrouw in verwachting was, dan op basis van globale gegevens vooraf kon worden ingeschat (circa 2,3% in plaats van een geschat percentage van circa 4%).
b. De uitval bij de selectie voor het vervolgonderzoek (geen telefoon/foutief adres, verleent geen medewerking aan een vervolgonderzoek) was wat hoger dan werd verwacht, evenals de zogenaamde oneigenlijke non-respons (miskraam, het huishouden blijkt bij de benadering voor het vervolgonderzoek toch buiten de doelgroep te vallen, en dergelijke).

Tevens was aanvankelijk bepaald dat alleen huishoudens zouden worden geselecteerd waarvan de betrokken vrouw langer dan 3 maanden in verwachting was. Na circa 10 weken is dit extra selectiecriterium bij de screening komen te vervallen. Tenslotte werden niet alle geselecteerde adressen in het vervolgonderzoek betrokken. Om niet een onevenredig groot aantal vraaggesprekken te voeren met mannen waarvan de vrouw geen betaalde arbeid verricht, was bij de onderzoeksopzet afgesproken dat slechts een gedeelte van deze mannen voor het vervolgonderzoek zou worden benaderd.

Het veldwerk heeft uiteindelijk plaatsgevonden van eind september 1986 tot eind juni 1987. Wanneer via de screening een serie adressen beschikbaar was gekomen voor het vervolgonderzoek, dan kregen de betrokkenen eerst een introductiebrief toegezonden van de Stichting CCOZ. Bij deze brief was een toelichting gevoegd van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake de inhoud van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling (zie bijlage 3).

Voor de telefonische interviews zijn in totaal 10 enquêtrices ingeschakeld. In principe zijn alle gesprekken in de avonduren gevoerd, tenzij de betrokken respondent voorkeur had voor een tijdstip overdag. De mannen zijn aan de hand van een andere vragenlijst ondervraagd dan de vrouwen. Zowel bij de vrouwen als bij de mannen bedroeg de gemiddelde gespreksduur een kwartier.

Wanneer de zogenaamde oneigenlijke non-respons buiten beschouwing wordt gelaten, dan kan de respons bij het eigenlijke onderzoek hoog worden genoemd (in totaliteit 82%; zie bijlage 2, tabel 3). Onder oneigenlijke non-respons wordt in dit geval begrepen: niet beschikbaar voor vervolgonderzoek, niet telefonisch bereikbaar/foutief adres, introductiebrief met toelichting niet ontvangen en daardoor niet ondervraagd, blijkt na doorvraging niet aan de selectievoorwaarden te voldoen, miskraam, hoeft niet meer te worden benaderd omdat in deze categorie reeds voldoende mannen zijn ondervraagd, verwerkingsproblemen bij computerinvoer van de vragenlijst.
Uiteindelijk zijn 427 aanstaande ouders voor het onderzoek geïnterviewd: 291 aanstaande vaders en 136 aanstaande moeders. (Voor de responsoverzichten, zie bijlage 2).

1.3.2 Het veldwerk voor het onderzoek onder jonge ouders

Het beschikbare adressenbestand bevatte gegevens over de eventuele werkkring van de betrokken jonge moeders. Hieruit zijn de volgende groepen geselecteerd: (Een gedetailleerde beschrijving van deze steekproeftrekking is opgenomen in bijlage 2)

Groep A

Vrouwen die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst hebben gewerkt en die na het bevallingsverlof niet meer zijn gaan werken.

Groep B

Vrouwen die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst hebben gewerkt en die na de bevalling eveneens meer dan 24 uur per week in loondienst zijn blijven werken.

Volgens de onderzoeksopzet dienden in totaal 200 gesprekken met deze jonge moeders te worden gehouden: 100 uit groep A en 100 uit groep B. Aangezien het beschikbare aantal adressen uit groep B onvoldoende zou

zijn om 100 gesprekken te realiseren (geen telefoon, non-respons), is nog een groep vrouwen geselecteerd uit het bestand, namelijk:

Groep C

Vrouwen die aan dezelfde criteria voldoen als omschreven bij groep B, maar die na de bevalling slechts 15-24 uur per week zijn gaan werken. Tijdens de respondentenbenadering is deze selectie weer scherper gesteld: er zijn alleen gesprekken gevoerd met degenen die meer dan 20 uur per week zijn gaan werken na de bevalling.

Bij alle ondervraagde jonge moeders is nagegaan of de echtgenoot/partner voldeed aan de criteria die gelden voor de potentiële gebruikers van de ouderschapsregeling: ten tijde van de bevalling van het kind in loondienst werkzaam zijn en gemiddeld meer dan 20 uur per week.
Er is geprobeerd om met alle jonge vaders die aan deze selectiecriteria voldeden een gesprek te voeren (direct in aansluiting op het gesprek met de moeder of op een later tijdstip), hetgeen in totaal 127 gesprekken heeft opgeleverd.

Het veldwerk is uitgevoerd in november 1986, met een uitloop tot medio december 1986. In totaal hebben 20 enquêtrices aan dit onderzoek meegewerkt, die allen eerst een uitgebreide schriftelijke instructie hebben ontvangen.
De uitvoering is verder conform de gevolgde procedure bij het onderzoek onder aanstaande ouders geweest.

Ook de medewerking bij dit deel van het onderzoek is zeer groot geweest. Bij de jonge moeders die aan de steekproefcriteria voldeden en waarvan een juist telefoonnummer beschikbaar was (dus de respons exclusief de zg. oneigenlijke non-respons), kon in niet minder dan 90% van de gevallen een interview worden afgenomen. Met de partners van deze vrouwen kon, indien deze voor het onderzoek benaderd moesten worden, in 82% van de gevallen een gesprek worden gerealiseerd.
(De responsoverzichten zijn opgenomen in bijlage 2; de vragenlijsten, introductiebrief en begeleidend schrijven van het Ministerie in bijlage 3).
Voor het onderzoek zijn uiteindelijk 327 gesprekken met jonge ouders gevoerd: 200 interviews met jonge moeders en 127 interviews met jonge vaders.

1.4 Opzet van het rapport

In het onderzoek kunnen in feite twee aparte deelonderzoeken worden onderscheiden, nl.:

1. **Een onderzoek onder aanstaande ouders** in Nederland, waarvan één (of beiden) meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam is.
2. **Een onderzoek onder jonge ouders,** dat wil zeggen met een kind niet ouder dan 2 jaar, waarvan minimaal de vrouw tijdens deze zwangerschap in loondienst werkzaam was en meer dan 20 uur per week.

In het rapport wordt van beide onderzoeken eerst apart verslag gedaan. In deel 1 (de hoofdstukken 2 t/m 6) worden de resultaten beschreven van het onderzoek onder de aanstaande ouders; in deel 2 (de hoofdstukken 7 t/m 11) worden de gegevens weergegeven van het onderzoek onder jonge ouders.
In het samenvattend hoofdstuk dat voor in het rapport is opgenomen, zijn de bevindingen uit beide delen samengevoegd en wordt aan de hand van de doelstellingen van het onderzoek nagegaan op welke punten beide onderzoeken elkaar ondersteunen en/of aanvullende informatie geven.

Voor de beschrijving van beide (deel)onderzoeken is vrijwel eenzelfde opzet aangehouden.
Allereerst wordt ingegaan op de samenstelling van de uiteindelijk ondervraagde groepen ouders en de relevantie van deze onderzoeksgroepen voor de populatie waaruit deze afkomstig is, oftewel de generaliseerbaarheid van de gegevens uit het onderzoek. Tevens wordt in dat hoofdstuk een overzicht gegeven van de mate waarin men gebruik zou willen maken van de ouderschapsverlofregeling. Aan de hand hiervan wordt een schatting gegeven over het landelijk gebruik door deze groep ouders, indien deze regeling in de voorgestelde vorm zou worden ingevoerd.

Vervolgens wordt zowel binnen de groep ondervraagde vrouwen als binnen de groep ondervraagde mannen een tweedeling aangebracht naar het gegeven of de vrouw na de bevalling wel of niet gaat werken. Verwacht kan namelijk worden dat de ouderschapsverlofregeling voor de betrokkenen daardoor een evident andere betekenis zal hebben. Wordt dit achtergrondgegeven nu constant gehouden, dan kan inzicht worden verkregen in welke aspecten voor de betrokkenen met name van belang zijn

om ouderschapsverlof te willen opnemen en waarom in eenzelfde situatie de ene ouder wel en de ander daarentegen geen beroep zal doen op de regeling. Op deze wijze wordt duidelijk welke overwegingen voor deze keuze nu werkelijk doorslaggevend zijn.

In ieder deel worden dus steeds vier groepen onderscheiden, namelijk:

1. Vrouwen die na de bevalling niet gaan werken.
2. Vrouwen die na de bevalling wel gaan werken.
3. Mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken.
4. Mannen waarvan de vrouw na de bevalling wel gaat werken.

Iedere groep wordt steeds afzonderlijk belicht waarbij wordt aangegeven hoeveel van hen van de regeling gebruik zou willen maken en op welke wijze men het verlof zou willen opnemen. Vervolgens worden de argumenten belicht die de betrokkenen zèlf naar voren brengen om wel of niet een beroep te willen doen op de voorgestelde regeling, terwijl tevens aan de hand van gegevens over persoonlijke en werkomstandigheden wordt bekeken welke factoren hierbij nog mede een rol blijken te spelen. Daarna wordt ingegaan op de wensen die er bij hen leven ten aanzien van wettelijke regelingen/mogelijkheden voor de combinatie ouderschap-betaalde arbeid: wordt invoering van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling door hen het meest urgent gevonden of hebben andere soorten van mogelijkheden bij hen meer prioriteit?

Ten slotte worden beide delen steeds afgesloten met een samenvattend overzicht van de belangrijkste resultaten die uit het desbetreffende onderzoek naar voren zijn gekomen.

2. DE ONDERZOEKSGROEP EN DE SCHATTING VAN HET (TOEKOMSTIG) GEBRUIK VAN DE OUDERSCHAPSVERLOFREGELING

2.1 De samenstelling van de onderzoeksgroep en generaliseerbaarheid van de gegevens

In paragraaf 1.3.1 is de uitvoering van het veldwerk voor dit deel van het onderzoek beschreven, hetgeen uiteindelijk een onderzoeksgroep heeft opgeleverd van 427 respondenten (136 aanstaande moeders en 291 aanstaande vaders). De onderzoeksgroep is afkomstig uit een representatieve steekproef van huishoudens in Nederland. Dit echter wel met de kanttekening "die ook telefonisch bereikbaar zijn", want voor het onderzoek zijn alleen die huishoudens met een potentiële gebruiker van de ouderschapsverlofregeling geselecteerd waarvan een telefoonnummer beschikbaar was. Om deze reden moet, ondanks de responscijfers bij dit onderzoek, er toch rekening mee worden gehouden dat bij het onderzoek een selectieve uitval heeft plaatsgevonden. Selectief in dit geval, vanwege het wel of niet telefonisch bereikbaar zijn. In het onderzoek "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" is namelijk gebleken dat het (eigen) telefoonbezit bij deze groep huishoudens (dat wil zeggen huishoudens met jonge kinderen), geringer is dan wat op grond van het landelijke percentage hieromtrent mag worden verwacht (zie: "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid", 1986, p. 9 en p. 12). Om deze reden is toen bij dat onderzoek een aanvullende schriftelijke enquête uitgevoerd onder degenen waarvan geen telefoonnummer beschikbaar was, om uiteindelijk alsnog over landelijke cijfers te kunnen beschikken.

Voor dit onderzoek zijn alleen telefonische interviews gehouden, waardoor mogelijk bij de beschikbare onderzoeksgroep een selectieve uitval heeft plaatsgevonden van sociaal-economisch wat zwakkere huishoudens. Dit vermoeden wordt enigszins bevestigd wanneer de samenstelling van de uiteindelijke onderzoeksgroep wordt vergeleken met landelijke cijfers die hiervoor beschikbaar zijn. De vergelijking is in dit geval

alleen mogelijk voor de vrouwen in het onderzoek, aangezien over de groep aanstaande vaders geen landelijke vergelijkingscijfers voorhanden zijn. Wanneer de samenstelling van de groep vrouwen in het onderzoek wordt vergeleken met de landelijke gegevens die via het eerder genoemde rapport hierover naar voren zijn gekomen op punten zoals de functie die men uitoefent, de sector waarin men werkzaam is en het gemiddelde aantal werkuren per week, dan blijkt het volgende: (de desbetreffende tabellen zijn opgenomen in bijlage 4).
Qua functie en sector waarin men werkzaam is, komt de onderzochte groep vrouwen goed overeen met de landelijke verdeling; wat betreft het aantal werkuren per week is het verschil echter significant. In de onderzoeksgroep zitten minder vrouwen die full-time werken dan op grond van de landelijke cijfers had mogen worden verwacht. Wanneer wordt gekeken naar het aantal vrouwen dat van plan is om na de bevalling te blijven werken, dan blijkt eveneens een verschil. In de onderzoeksgroep zegt 59% van de vrouwen van plan te zijn om na de bevalling weer te gaan werken; via eerder genoemd rapport blijkt dit z.g. hervattingspercentage voor degenen die in loondienst werkzaam zijn, landelijk rond de 43% te liggen. (Van de vrouwen met een hogere opleiding hervat daarentegen meer dan de helft na de bevalling weer het werk). Ook deze gegevens geven indicatie dat voor het onderzoek vaker de wat hoger opgeleiden zijn ondervraagd, en derhalve in de onderzoeksgroep de sociaal-economisch wat zwakkere huishoudens enigszins ondervertegenwoordigd zijn.

Voor het opsporen van relaties tussen bijvoorbeeld het wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling enerzijds en bepaalde achtergrondgegevens van de betrokkenen anderzijds, vormt bovenstaande geen bezwaar. Voor de absolute cijfers omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling echter wel, en mogen de gevonden percentages niet zonder meer gegeneraliseerd worden. Wanneer in de onderzoeksgroep de sociaal-economisch wat zwakkere huishoudens ondervertegenwoordigd zijn moet, tegen de achtergrond dat het opnemen van ouderschapsverlof onder andere een tijdelijke inkomensdaling inhoudt voor de betrokkenen, er rekening mee worden gehouden dat de gevonden percentages omtrent het aantal dat hiervan gebruik zal maken wat aan de te hoge kant zullen zijn. In werkelijkheid zullen deze percentages waarschijnlijk wat lager uitvallen. Aangezien in de volgende

paragraaf bij de gevonden percentages 'gebruik van de ouderschapsverlofregeling' altijd een boven- en ondergrens wordt aangegeven, houdt bovenstaande in dat de werkelijke percentages zich waarschijnlijk eerder rond deze benedengrenzen zullen bevinden.

2.2 De schatting omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling

De in de beleidsnota "Combinatie Ouderschap-Betaalde Arbeid" voorgestelde ouderschapsverlofregeling komt er kort samengevat op neer, dat jonge ouders die in loondienst werkzaam zijn in de gelegenheid worden gesteld maximaal een half jaar hun werkuren terug te brengen tot minimaal 20 uur per week. Dit houdt in dat als mogelijke gebruikers van deze regeling moeten worden gezien aanstaande ouders en jonge ouders die meer dan 20 uur in loondienst werkzaam zijn. Voor het onderzoek onder aanstaande ouders is de onderzoeksgroep gelicht uit een landelijke steekproef van huishoudens in Nederland. Indien de vrouw in het huishouden in verwachting was en minimaal één van de aanstaande ouders meer dan 20 uur in loondienst werkzaam, dan werd het desbetreffende huishouden voor het onderzoek geselecteerd. De volgende typen huishoudens konden hierbij worden aangetroffen:

1. De aanstaande vader werkt meer dan 20 uur in loondienst; de zwangere vrouw verricht geen betaalde arbeid.
2. Man en vrouw werken beiden meer dan 20 uur in loondienst.
3. Alleen de vrouw werkt meer dan 20 uur in loondienst; de man werkt minder dan 20 uur, is niet in loondienst werkzaam of is werkloos.
4. Alleen de man werkt meer dan 20 uur in loondienst; de vrouw werkt minder dan 20 uur in loondienst of is op andere basis werkzaam.

Uit het onderzoek "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" was bekend dat van de zwangere vrouwen circa 59% geen betaalde arbeid verricht, circa 33% in loondienst werkzaam is (waaronder circa 22% meer dan 24 uur of meer per week), en de overigen (circa 8%) wel betaalde arbeid verricht maar niet in loondienst. Op grond van deze cijfers kon worden verwacht dat een groot deel van de geselecteerde huishoudens tot het type 1 gerekend zouden moeten worden (de man werkt > 20 uur in loondienst, de vrouw werkt niet). Om voor het onderzoek niet een onevenredig groot aantal vraaggesprekken te

voeren met mannen die via categorie 1 beschikbaar zouden komen, is bij de onderzoeksopzet afgesproken dat slechts een gedeelte van deze groep daadwerkelijk in het onderzoek zou worden betrokken.
Onderstaand eerst een overzicht van de uiteindelijke onderzoeksgroep, naar het type huishouden ten tijde van de zwangerschap

Tabel 1 De respondenten naar type huishouden, ten tijde van de zwangerschap

Type huishouden (tijdens de zwangerschap)	aantal respondenten (potentiële gebruik(st)ers)	waaronder aantal dat in principe van de regeling gebruik zou willen maken
1. De man werkt > 20 uur in loondienst; de vrouw verricht geen betaalde arbeid	116 mannen	→ 16 (= 14%)
2. De man werkt > 20 uur in loondienst; de vrouw werkt eveneens > 20 uur in loondienst	110 mannen 117 vrouwen	→ 40 (= 36%) → 45 (= 38%)
3. De vrouw werkt > 20 uur in loondienst; de man niet (d.w.z. werkt < 20 uur, werkt elders of is werkloos)	19 vrouwen	→ 9 (= 47%)
4. De man werkt > 20 uur in loondienst, de vrouw werkt ≤ 20 uur in loondienst, of is op andere basis werkzaam	65 mannen	→ 22 (= 34%)
Totaal	427 (136 vrouwen) (291 mannen)	

Van de in totaal 291 ondervraagde mannen, behoren 116 tot categorie 1 (de man werkt > 20 uur in loondienst, de vrouw verricht geen betaalde arbeid). Uit de veldwerkoverzichten voor dit onderzoek (zie bijlage 2) is gebleken dat 141 mannen die via deze categorie eveneens voor het onderzoek beschikbaar waren, om eerder genoemde reden niet voor een vraaggesprek zijn benaderd. Om de onderzoeksgroep te kunnen generaliseren naar de groep aanstaande vaders in Nederland die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden mogen maken, hadden zij in feite wel moeten worden ondervraagd. De onderzoeksgroep had derhalve niet 291 mannen moeten bevatten, maar 291 + 141 = 432 mannen waaronder 116 + 141 = 257 mannen in categorie 1. Een en ander betekent dat de mening

van de ondervraagde mannen uit groep 1, binnen de totale groep ondervraagde mannen zwaarder zal moeten meetellen, en met een wegingsfactor 2.22 zal moeten worden opgehoogd.
In dat geval mag namelijk worden gesproken over de groep potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling in Nederland. Wat betreft de mate waarin deze groep mannen in principe van deze regeling gebruik zou willen maken, kan dan worden berekend dat dit percentage zal neerkomen op 23%. In het onderzoek is steeds gevraagd aan degenen die in principe ouderschapsverlof zouden willen opnemen, of zij ondanks de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zijn, daadwerkelijk van deze regeling gebruik zouden maken. Dan blijkt dat uiteindelijk 14% van de aanstaande vaders inschat hiervan "zeker" of "waarschijnlijk wel" gebruik te zullen maken.

De vrouwen in de onderzoeksgroep kunnen, anders dan bij de mannen, worden opgevat als een a-selecte steekproef uit de totale populatie van aanstaande moeders in Nederland die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken. Aan de hand van het eerder gegeven overzicht houdt dit in dat 40% van hen in principe van deze regeling gebruik zou willen maken. Wanneer hierbij door hen (nogmaals) wordt afgewogen de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn, dan schat 38% uiteindelijk in dat men van de thans voorgestelde regeling "zeker" of "waarschijnlijk wel" gebruik zal maken.

In beide gevallen is echter sprake van een steekproef. Dit impliceert dat rekening moet worden gehouden met een bepaalde afwijking van de werkelijke populatiewaarde. Voor de gevonden verdeling **bij de vrouwen** van 38% "gebruiksters" en 62% "niet-gebruiksters" van de voorgestelde regeling, betekent dit bij een onderzoeksgroep van n = 136 een afwijkingsmarge van 8%. Dit houdt in dat van het totaal aantal aanstaande moeders dat van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken, **tussen de 30% en 46%** inschat hiervan ook zeker of waarschijnlijk wel gebruik te zullen maken.
Voor de gevonden verdeling **bij de mannen** van 14% "gebruikers" en 86% "niet-gebruikers" moet bij de (gewogen) onderzoeksgroep rekening worden gehouden met een afwijkingsmarge van 3%. Dit houdt in dat van het totaal aantal aanstaande vaders dat van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken, **tussen de 11% en 17%** inschat van de thans

voorgestelde regeling ook zeker of waarschijnlijk wel gebruik te zullen maken.
Zoals in de vorige paragraaf is opgemerkt, zullen de benedengrenzen in dit geval de werkelijkheid het meest benaderen.

Tenslotte kan op grond van deze gevonden percentages worden berekend hoeveel mannen en vrouwen jaarlijks een beroep zullen doen op de regeling zoals thans is voorgesteld. Uit de hiernavolgende hoofdstukken waarin onder andere de overwegingen worden toegelicht waarom de ene ouder niet en de andere ouder daarentegen wel van de regeling gebruik zou maken, en op welke wijze men in dat geval het ouderschapsverlof zou willen opnemen, blijkt namelijk dat op één uitzondering na allen het verlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zou opnemen. Dit betekent dat in feite met de groep aanstaande ouders tevens het jaarlijks gebruik van de ouderschapsverlofregeling kan worden aangegeven. Het jaarlijkse geboortecijfer kan voor deze berekening als uitgangspunt dienen. Dit cijfer schommelt de laatste jaren steeds rond de 170.000, zodat globaal genomen mag worden uitgegaan van jaarlijks circa 170.000 aanstaande moeders en circa 170.000 aanstaande vaders c.q. verzorgers.

a. De vrouwen

Uit het onderzoek "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" is bekend hoeveel vrouwen in Nederland tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn. (Ook bij dit onderzoek is het steekproefcriterium geweest "bij voorkeur meer dan 24 uur per week werkzaam" - zie paragraaf 1.2.2 -, zodat de ondervraagde vrouwen grotendeels met deze groep vergelijkbaar zijn). Van het totaal aantal aanstaande moeders in Nederland vormt deze groep 22%. Uitgaande van circa 170.000 aanstaande moeders in Nederland, betekent dit dat circa 37.500 vrouwen tijdens hun zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn. Wanneer 30 à 46% van deze vrouwen inschat zeker of waarschijnlijk wel een beroep te zullen doen op de ouderschapsverlofregeling zoals thans voorgesteld, dan komt dit erop neer dat tussen de circa 11.000 en circa 17.000 vrouwen in Nederland jaarlijks van deze regeling gebruik zullen maken.

b. De mannen

Voor de berekening hoeveel mannen jaarlijks van deze regeling gebruik

zullen maken, moet worden uitgegaan van de gegevens zoals deze tijdens de eerste selectiefase voor dit onderzoek naar voren zijn gekomen (zie bijlage 2). Van de 1.019 huishoudens waarbij de vrouw in verwachting was, bleek in 773 huishoudens (= 76%) de partner meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam.
Uitgaande van circa 170.000 aanstaande vaders in Nederland, betekent dit circa 130.000 mannen waarvoor de ouderschapsverlofregeling van toepassing kan zijn. Wanneer 11 à 17% van hen inschat ook daadwerkelijk van deze regeling gebruik te zullen maken, dan komt dit erop neer dat tussen de circa 14.000 en circa 22.000 mannen in Nederland jaarlijks op deze regeling een beroep zullen doen.

In de volgende hoofdstukken worden de argumenten belicht waarom de ene ouder wel en de andere juist geen ouderschapsverlof zou willen opnemen, en de factoren die bij deze beslissing met name een rol spelen.
In paragraaf 1.4 is reeds uiteengezet dat hiervoor zowel binnen de groep ondervraagde vrouwen als binnen de groep ondervraagde mannen een tweedeling is aangebracht naar het gegeven of de vrouw van plan is na de bevalling wel of niet te gaan werken.
In hoofdstuk 3 worden de vrouwen belicht die van plan zijn om na de bevalling te blijven werken; in hoofdstuk 4 de vrouwen die dan waarschijnlijk zullen stoppen met werken. In de hoofstukken 5 en 6 worden de ondervraagde mannen in beschouwing genomen. Eerst degenen waarvan de vrouw na de bevalling geen betaalde arbeid zal gaan verrichten; vervolgens de mannen waarvan de vrouw wèl zal blijven werken.
Per hoofdstuk wordt eerst een korte karakteristiek gegeven van de in beschouwing te nemen groep. Vervolgens wordt aangegeven hoeveel van hen van de regeling gebruik zou willen maken en op welke wijze men het verlof zou willen opnemen. Daarna worden de argumenten belicht die de betrokkenen zèlf naar voren brengen om wel of niet een beroep te gaan doen op de voorgestelde regeling, terwijl tevens aan de hand van gegevens over persoonlijke en werkomstandigheden wordt bekeken welke factoren hierbij nog mede een rol blijken te spelen. Ten slotte wordt ingegaan op de wensen die er bij hen leven ten aanzien van wettelijke regelingen/mogelijkheden voor de combinatie ouderschap-betaalde arbeid: wordt invoering van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling door hen het meest urgent gevonden of hebben andere soorten van mogelijkheden bij hen meer prioriteit?

3 DE VROUWEN DIE VAN PLAN ZIJN NA DE BEVALLING TE BLIJVEN WERKEN

3.1 Inleiding

Van de in totaal 136 ondervraagde vrouwen, geven 80 vrouwen aan dat zij van plan zijn om na de bevalling te blijven werken. Al deze aanstaande moeders zijn tijdens hun zwangerschap meer dan 20 uur per week werkzaam; 21% 20-24 uur, 41% 25-36 uur, en 38% 37 uur of meer per week. Circa eenderde (31%) is in overheidsdienst, 28% werkt bij een commercieel bedrijf en 41% is werkzaam bij een non-profit instelling. Vrijwel allen zijn in vaste dienst. Het merendeel (81%) heeft een uitvoerende functie; dat wil zeggen 44% is als verpleegkundige of onderwijsgevende werkzaam, 26% als secretaresse, cassière of administratief medewerkster, 8% heeft een dienstverlenende functie, en 3% is als verkoopster werkzaam. Geen van deze groep ondervraagde vrouwen werkt in een fabriek. Vrijwel alle vrouwen zijn gehuwd of wonen samen en hebben een partner die betaalde arbeid verricht. Bij 83% van deze vrouwen is de partner eveneens meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam, waardoor beiden een beroep zouden mogen doen op de ouderschapsverlofregeling. Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat bij circa tweederde (64%) van de vrouwen de partner als hoofdkostwinner van het huishouden moet worden gezien; in 21% van de gevallen is dit (tijdens de zwangerschap) de vrouw, en bij 14% leveren beiden wat dit betreft een gelijk aandeel. De belangrijkste reden voor de vrouwen om na de bevalling te blijven werken, is voor ruim driekwart vooral omdat men de sociale contacten niet zou willen missen of denkt anders nooit meer aan de slag te zullen komen, voor 18% omdat dit financieel noodzakelijk is, en voor 5% omdat men een eigen inkomen wil houden.

3.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling

Naast vragen naar de belangrijkste reden waarom men wil blijven werken, hoe men de kinderopvang denkt te gaan regelen en of men eventueel met het werk bepaalde regelingen wil gaan treffen om de verzorging van het kind te kunnen combineren met het hebben van een baan, is aan deze vrouwen tevens gevraagd of zij gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling indien dat binnenkort al mogelijk zou zijn.

Hierop zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 80)	
ja, zeker	30	41 vrouwen (51%)
ja, waarschijnlijk	11	
nee, waarschijnlijk niet	12	39 vrouwen (49%)
nee, zeker niet	27	

Dit komt erop neer dat van de vrouwen die (zonder meer) van plan zijn om na de geboorte van hun kind te blijven werken, ongeveer de helft in principe wèl en de andere helft geen ouderschapsverlof zou willen opnemen.

Zoals in paragraaf 1.1 reeds uiteengezet, is in de regeling zoals deze in de beleidsnota "Combinatie Ouderschap - Betaalde Arbeid" wordt voorgesteld sprake dat:

- men het verlof alleen gedurende de eerste 2 jaar na de komst van het kind mag opnemen,
- voor maximaal een half jaar,
- dat men gedurende deze periode de werkuren mag terugbrengen tot minimaal 20 uur per week,
- en alleen wordt betaald voor de uren dat men blijft werken.

In de beleidsnota wordt hierbij echter wel de kanttekening geplaatst (p. 23) dat deze regeling als een minimum-regeling moet worden gezien; aan de sociale partners wordt overgelaten deze regeling in het kader van het arbeidsvoorwaarden-overleg eventueel verder uit te bouwen. Een en ander zou in de praktijk zo mogelijk kunnen gaan inhouden dat bijvoorbeeld de voorgestelde grenzen van maximaal een half jaar en minimaal 20 uur per week blijven werken, in een aantal bedrijfstakken eventueel worden versoepeld.

Aan de vrouwen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden willen maken, is gevraagd wanneer en hoe men het verlof het liefst zou willen opnemen.

Tabel 2 Degenen die van de regeling gebruik zouden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	Blijven werken na de bevalling; zou van de regeling gebruik willen maken (n = 41)	
	abs.	%
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof		
- Direct aansluitend aan het bevallingsverlof	40	98
- Wat later, nl. na:		
. 9 maanden	1	2
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
- < 20 uur per week	15	37
- 20 uur per week	22	54
- Meer uren per week, nl.		
. 24 uur per week	2	5
. 30 uur per week	1	2
- Geen mening/ weet nog niet	1	2
Voorkeur voor de duur van het verlof:		
- Korter dan een ½ jaar, nl. ca. 3 maanden	3	7
- Een ½ jaar	17	42
- Langer dan een ½ jaar, nl.:	19 ↓	46 ↓
. ca. 1 jaar	15	37
. ca. 2 jaar	1	2
. geen toelichting	3	7
- Zou liever definitief minder uur per week willen werken	2	5

Vrijwel alle vrouwen (98%) zouden het ouderschapsverlof direct aansluitend aan het bevallingsverlof willen opnemen; in meer dan de helft van de gevallen om redenen die nauw samenhangen met de lengte van het huidige officiële bevallingsverlof van 6 weken dat als te kort wordt ingeschat om dan alweer volledig te kunnen gaan werken ("is te kort", "je hebt meer tijd nodig om lichamelijk en geestelijk aan de nieuwe situatie te wennen", "dan kun je er rustig weer inkomen", en dergelijke). Door de overige vrouwen wordt als reden genoemd om direct aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof op te nemen, het feit dat men vooral in die beginperiode meer tijd wil hebben om het contact met het kind op te bouwen (door 22% genoemd), of omdat men dan meer mogelijkheden heeft om borstvoeding te kunnen blijven geven (door

20% naar voren gebracht). Wat betreft de werkuren tijdens het verlof spreekt 54% voorkeur uit om dan 20 uur te blijven werken; ruim eenderde (37%) zou echter liever minder uren per week willen werken. De drie vrouwen die meer dan 20 uur per week zouden blijven werken geven hiervoor als reden op dat men dan (3) hele dagen zou blijven werken, of dat een dergelijk aantal al voldoende zou zijn om de opvang van het kind te kunnen regelen. Wat betreft de duur van het verlof spreekt 42% voorkeur uit voor een half jaar; meer dan de helft (51%) zou echter liever langer ouderschapsverlof willen opnemen waaronder 5% die liever definitief minder uren zou willen blijven werken.

In de volgende paragraaf worden eerst de argumenten beschreven die de vrouwen zèlf hebben gegeven waarom men niet, of juist wel, van de voorgestelde regeling gebruik zou willen maken. Vervolgens worden beide groepen vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen eveneens bekend zijn. Aan de hand van deze vergelijkingen kan dan worden bekeken welke factoren voor deze vrouwen nu met name van belang zijn om wel of niet van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik te willen maken.

3.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de vrouwen is gevraagd wat voor hen met name de voordelen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen. Dit is zowel gevraagd aan degenen die aangeven dat men gebruik zou willen maken van de voorgestelde regeling indien dat op korte termijn tot de wettelijke mogelijkheden zou behoren, als aan degenen die te kennen geven dat men er geen gebruik van zou maken.

Tabel 3 De vrouwen die na de bevalling blijven werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen

	Blijven werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41	geen gebruik maken n = 39
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot het werk:		
- Zou het dan qua werk wat rustiger aan kunnen doen en wat meer tijd voor de verzorging van het kind hebben	68	18
- Kans om te bekijken of je nog naar je oude uren terug wilt/zekerheid van behoud van je uren	17	3
- Zou dan in deze functie kunnen blijven werken (krijgt nu een andere functie)	7	-
- Zou dan meer uren kunnen blijven werken en het financieel beter kunnen afbouwen	5	8
- Kans om wat minder uren te gaan werken als rècht, niet als gunst	2	-
- Carrière loopt dan geen gevaar	-	3
Met betrekking tot situatie thuis:		
- De combinatie met je partner is dan mogelijk, nl. samen werken en samen het kind verzorgen	10	5
- Zou dan een oppas voor minder uren hoeven te verzorgen	2	-
Overig:		
- Kans om uit te proberen of de combinatie werken en een kind, mogelijk is	2	5
- Borstvoeding blijven geven is dan mogelijk	2	3
- Zijn geen voordelen voor mij aan verbonden	-	62
- Geen nadere toelichting	-	3

Veruit het meest genoemde argument om ouderschapsverlof op te nemen is de overweging dat men daardoor de kans krijgt om het qua werk wat rus-

tiger aan te doen en daardoor meer tijd overhoudt voor de dagelijkse verzorging van het kind. Door ruim tweederde (68%) van de vrouwen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen, wordt dit vooral als voordeel gezien verbonden aan de regeling. (Ter achtergrondinformatie: 41% van deze vrouwen heeft tijdens de zwangerschap een full-time baan, en 83% van de vrouwen zou na de bevalling graag minder uren per week willen werken waaronder bijna driekwart met een voorkeur voor werkweken van 20 uur of minder. Nog niet de helft van de vrouwen heeft hiervoor een regeling op het werk kunnen treffen). Door 17% van de vrouwen wordt als voordeel genoemd dat men door deze regeling de kans krijgt om tijdelijk minder uren te werken en gedurende deze periode voor zichzelf kan bekijken, of men definitief in deeltijd wil blijven werken of na afloop liever weer meer uren zou willen werken. Men krijgt immers de garantie dat men naar het 'oude' aantal uren mag (c.q. moet) terugkeren en heeft kennelijk het idee dat men dan altijd nog wel definitief zou kunnen regelen om in deeltijd te blijven werken. Overige voordelen die in dit verband naar voren worden gebracht betreffen argumenten dat het hierdoor mogelijk wordt om samen met de partner het werken en het verzorgen van het kind te delen (door 4 vrouwen genoemd; 10%), of dat men hierdoor het recht krijgt om in de huidige functie in deeltijd te gaan werken en niet wordt verplicht om dan een andere functie te gaan uitoefenen (3 keer genoemd; 7%), of dat men dan minimaal 20 uur moet blijven werken waardoor de inkomensachteruitgang wat minder abrupt wordt dan met het aantal uren waarmee men nu genoegen heeft moeten nemen om in deeltijd te kunnen gaan werken (door 2 vrouwen genoemd; 5%).

Soortgelijke voordelen van de regeling worden weliswaar ook naar voren gebracht door de vrouwen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen; echter wel in aanmerkelijk mindere mate. Daarbij stelt bijna tweederde (62%) van deze groep vrouwen dat aan de regeling voor hen geen voordelen verbonden zouden zijn, hetgeen nauw blijkt samen te hangen met de overwegingen waarom men er ook geen gebruik van zal maken (tabel 4). 41% Van hen geeft namelijk als reden op waarom men geen ouderschapsverlof zal opnemen, dat dit voor hen niet nodig is omdat men na de bevalling toch al 20 uur of minder uur per week gaat werken, en 21% stelt meer in het algemeen dat dit voor hen niet nodig is. (Ter achtergrondinformatie: In totaliteit blijkt bijna tweederde van deze groep vrouwen op het werk te hebben geregeld dat men na de bevalling

rond de 20 uur of minder uur per week, zal kunnen gaan werken. De overigen zullen of na de bevalling langer verlof opnemen, met variabele werktijden gaan werken, of in het geheel geen aanpassingen qua werk treffen). Door 46% van de vrouwen wordt vooral als reden genoemd waarom men er ook geen gebruik van zal maken de consequenties die aan de regeling zèlf verbonden zijn, zoals het feit dat men hooguit een half jaar in deeltijd mag werken en daarna terug moet keren naar het oude aantal uren waardoor alsnog voor (extra) kinderopvang moet worden gezorgd (door 24% naar voren gebracht), en/of het feit dat men minimaal 20 uur per week moet blijven werken hetgeen voor hen teveel zou zijn om het met de verzorging van het kind te kunnen combineren (door 15% genoemd), of anderzijds dat men geen financiële compensatie krijgt voor de tijdelijk ingeleverde uren waardoor men er qua inkomen teveel op zou achteruitgaan (door 13% als reden naar voren gebracht om geen ouderschapsverlof op te nemen).

Opmerkelijk is in dit verband dat dergelijke nadelige consequenties van de regeling eveneens worden genoemd door bijna de helft van de vrouwen die wèl ouderschapsverlof zouden willen opnemen. (Voor 22% van hen zou vooral de achteruitgang in inkomen een nadeel vormen, voor 15% vooral het feit dat men het verlof hooguit een half jaar kan opnemen, en/of voor 10% het feit dat men dan nog steeds 20 uur per week moet blijven werken). Op de vraag aan hen of men, ondanks deze nadelen, toch gebruik zou maken van de regeling, geven echter slechts 2 vrouwen aan dat men er uiteindelijk misschien van zou afzien; voor de overigen wegen kennelijk de voordelen die voor hen aan de regeling verbonden zijn zwaarder dan deze nadelen.

Het zou erop neerkomen dat van de totale ondervraagde groep aanstaande moeders die (zonder meer) van plan is om na de geboorte van hun kind te blijven werken, circa 49% inschat zeker of waarschijnlijk wel van de regeling gebruik te gaan maken.

Tabel 4 De vrouwen die na de bevalling blijven werken, naar de nadelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen respectievelijk de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken

	Blijven werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling resp. de overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41	geen gebruik maken n = 39
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- Het tijdelijke karakter/na een ½ jaar moet je weer terug naar je oude uren en een oppas regelen voor de uren dat je meer werkt	15	24
- 20 uur blijven werken zou te veel zijn in combinatie met het kind	10	15
- Financieel, minder inkomen	22	13
Met betrekking tot het werk:		
- Qua functie niet mogelijk/ zal dan een andere functie krijgen	2	-
- De betrokkenheid bij/met het werk wordt dan minder	7	3
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- Is voor mij niet nodig, want ik ga al ≤ 20 uur per week werken (definitief)	-	41
- Niet nodig/geen behoefte aan	-	21
- Geen nadere toelichting	-	8
- Geen nadelen	44	-

Om na te gaan welke van bovengenoemde factoren nu vooral een belangrijke rol spelen bij de keuze om wel of geen ouderschapsverlof te willen opnemen, zijn beide groepen vrouwen tenslotte nog vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen eveneens bekend zijn. De desbetreffende tabellen hiervoor zijn opgenomen in bijlage 5 van dit rapport. Onderstaand het beeld dat hieruit naar voren komt van de belangrijkste, dat wil zeggen niet op toeval berustende ($p < .05$), verschillen tussen beide groepen:

Degenen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden willen maken:

- krijgen vaker hun eerste kind (93% tegenover 77% van degenen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen). Met andere woorden: bijna een kwart van de vrouwen die geen gebruik zouden maken van de regeling hebben al ervaring met de combinatie werken en een kind verzorgen door hun vorige kind (en hiervoor mogelijk al indertijd regelingen getroffen);
- zijn het vaker eens met de opvatting dat man en vrouw het betaald werk gelijkelijk onder elkaar moeten verdelen (75% is deze mening toegedaan tegenover 51% van degenen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen);
- zeggen vaker dat men na de bevalling 20 uur per week zou willen werken (41% tegenover 16% van degenen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen. Van deze laatste groep spreekt 46% eerder voorkeur uit om na de bevalling minder dan 20 uur per week te mogen gaan werken); en
- hebben vaker moeten ervaren dat hun verzoek om minder uren te mogen gaan werken, niet werd gehonoreerd (34% heeft hiervoor uiteindelijk van het werk geen toestemming gekregen tegenover 3% van degenen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen. Uiteindelijk schat 49% van de eerste groep vrouwen in dat men na de bevalling minder uren zal kunnen gaan werken tegenover bijna tweederde van de groep vrouwen die geen gebruik van de regeling zou maken).

Degenen die géén gebruik zouden maken van de ouderschapsverlofregeling:

- zijn vaker al wat langer in dienst bij het bedrijf (77% is langer dan 5 jaar bij de betrokken werkgever in dienst tegenover 51% van degenen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen); en
- hebben vaker het vermoeden dat een deel van de collega's het negatief zou opvatten wanneer men gebruik zou maken van de regeling (28% heeft dit vermoeden tegenover 10% van degenen die van de regeling gebruik zouden willen maken). Als reden waarom men vermoedt dat men er negatief tegenaan zou kijken, wordt in dit geval gegeven "omdat ze zelf geen kleine kinderen hebben", "zijn van de oudere garde", "omdat het een extra belasting voor hen zou inhouden, ze krijgen dan meer werk te verzetten", "denken negatief over part-timers", en dergelijke.

Geen essentiële verschillen tussen beide groepen doen zich voor wat betreft persoonlijke achtergrondgegevens zoals:

- de burgelijke staat (vrijwel allen zijn getrouwd of wonen samen);
- het feit of de partner wel of niet werkzaam is (vrijwel allen hebben een partner die ook betaalde arbeid verricht);
- de hoogte van het gezamenlijke inkomen en wie daarvoor als de 'hoofdkostwinner' kan worden gezien, of
- wat betreft hun mening of een vrouw geschikter is voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man (73% à 85% is het daarmee niet eens) of dat een man vooral verantwoordelijk is voor het inbrengen van het geld en de vrouw vooral voor de kinderopvang en het huishouden (90 à 95% is het daarmee niet eens).

Evenzo blijken geen essentiële verschillen wat betreft:

- de sector waarin men werkzaam is;
- het type dienstverband (vrijwel allen zijn in vaste dienst);
- het feit of er op het werk collega's zijn die ook jonge kinderen hebben (in beide groepen bij ongeveer de helft het geval) of collega's die min of meer hetzelfde werk doen en die in deeltijd werkzaam zijn (bij 61 à 67% het geval);
- het aantal uren dat men thans tijdens de zwangerschap werkzaam is (33 à 41% werkt full-time);
- de functie die men uitoefent (73 à 87% is in een uitvoerende functie werkzaam);
- de indruk of men in deze functie (tijdelijk) minder uren zou kunnen gaan werken (68 à 82% denkt dat dit wel mogelijk is), of
- het vermoeden dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen (33 à 41% denkt dat dit tot de mogelijkheden behoort).

Ten slotte blijken ook geen opmerkelijke verschillen tussen beide groepen wanneer wordt gekeken naar:

- de reden waarom men na de bevalling wil blijven werken (voor 15 à 21% omdat dit financieel noodzakelijk zal zijn, voor de overigen vooral omdat men het werk en de sociale contacten niet wil missen, niet alleen voor het huishouden en het kind zou willen zorgen, en dergelijke);
- de wijze waarop het kind zal worden opgevangen gedurende de uren dat men dan werkzaam zal zijn (bij 18 à 24% zal dit voornamelijk door de partner gebeuren, bij 34 à 46% voornamelijk door een oppas); en

de mogelijkheden die men heeft gekregen om met de werkgever een regeling te treffen om na de bevalling te kunnen blijven werken (uiteindelijk heeft 79 à 88% hiervoor bepaalde aanpassingen op of met het werk kunnen treffen, alhoewel degenen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen dit significant minder vaak via een vermindering van het aantal werkuren hebben weten te bereiken).

3.4 Welke factoren spelen met name een rol bij de keuze om ouderschapsverlof op te nemen

Uit het voorgaande komt de indruk naar voren dat voor de vrouwen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik willen maken de belangrijkste reden hiervoor is, het feit dat men mèt deze regeling een wettelijke ondersteuning krijgt om in de functie waarin men werkzaam is tijdelijk minder uren te kunnen gaan werken. Of anders gezegd: door de regeling kan men bij de werkgever een beroep doen op het wettelijk recht om in de huidige functie tijdelijk in deeltijd te mogen werken. Men blijkt namelijk veelal na de bevalling minder uren per week te willen gaan werken, maar nog niet de helft van deze vrouwen schat in dat men dit ook daadwerkelijk zal kunnen regelen op het werk. Een aantal (34%) heeft al definitief te horen gekregen dat dit niet zal worden toegestaan. Anderen weten al dat ze alleen in deeltijd kunnen gaan werken wanneer zij met een andere functie genoegen nemen, of zullen na de bevalling meer uren moeten blijven werken dan men eigenlijk zelf prefereert.

Dit in tegenstelling tot de vrouwen die geen gebruik gaan maken van de ouderschapsverlofregeling. Ook bij hen leeft veelal de wens om na de bevalling minder uren per week te gaan werken, maar bijna tweederde van deze vrouwen weet al dat men dit zonder de ouderschapsverlofregeling ook zal kunnen regelen. Dit geeft men ook veelal aan waarom men niet van de regeling gebruik zal maken. Het is voor hen niet nodig want men kan nu ook al na de bevalling minder uren gaan werken met het bijkomend voordeel dat men niet gebonden is aan de grenzen van maximaal een half jaar verlof, en minimaal 20 uur per week.

Het bovenstaande wordt min of meer ondersteund door de gegevens in tabel 5, waarin de antwoorden van de vrouwen staan weergegeven op de vraag of men de ouderschapsverlofregeling op dit moment ook het meest mist of dat men liever zou zien dat de overheid op dit gebied andere wettelijke regelingen treft.

Ook hieruit blijkt dat door de vrouwen een duidelijke voorkeur wordt uitgesproken om na de bevalling (al of niet tijdelijk) minder uren te gaan werken. Door de vrouwen die geen gebruik zouden maken van de ouderschapsverlofregeling wordt dit door 67% bijvoorbeeld aangegeven met het antwoord dat men de voorkeur geeft aan de regeling die men nu heeft kunnen treffen. Veelal komt dit erop neer dat men minder uren zal gaan werken of de werktijden zal kunnen aanpassen. Door de vrouwen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, wordt deze wens verwoord door òf voorkeur uit te spreken voor de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen (door 41% genoemd), òf om een periode (onbetaald) volledig verlof op te nemen (door 12% uitgesproken), òf om in deeltijd te kunnen gaan werken, òf om de werktijden aan de behoefte van het kind te kunnen aanpassen (in beide gevallen door 5% van de vrouwen naar voren gebracht).
De wens om vooral met behulp van betere mogelijkheden van kinderopvang het ouderschap te combineren met blijven werken, wordt in dit geval in mindere mate uitgesproken. Hieraan mag echter niet de conclusie worden verbonden dat dit daarom niet zou spelen voor deze vrouwen. De vraag is als open vraag aan de respondenten voorgelegd. Men heeft dus min of meer spontaan moeten reageren, en geen afweging hoeven te maken tussen de voor- en nadelen van de diverse mogelijkheden op dit gebied. In het samenvattend hoofdstuk wordt hierop nog nader teruggekomen wanneer ook de gegevens zijn belicht van de aanstaande moeders die vooralsnog van plan zijn om na de bevalling te stoppen met werken, en de gegevens van het onderzoek onder jonge moeders die reeds 1 à 2 jaar de ervaring hebben met de combinatie moeder zijn en tevens werken.

Tabel 5 De vrouwen die na de bevalling blijven werken, naar hun wensen ten aanzien van wettelijke regelingen/mogelijkheden voor werkende jonge ouders

	Blijven werken na de bevalling		
Wensen t.a.v. wettelijke mogelijkheden voor werkende jonge ouders	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41	geen gebruik maken n = 39	totaal n = 80
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof:			
- De ouderschapsverlof-regeling zoals voorgesteld	39	-	20
- Langere periode ouderschapsverlof	- (41)	13 (18)	6 (30)
- Betaald ouderschapsverlof	2	5	4
Met betrekking tot kinderopvang:			
- Crèches/meer (en goedkopere) opvang mogelijkheden voor kinderen	27	15	21
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- Langer bevallingsverlof	7	18	13
- Een periode volledig verlof (onbetaald) met behoud van baan, garantie voor terugkeer	12	-	6
- Bevallingsverlof voor de man	5	-	3
Met betrekking tot werktijden/uren:			
- Betere mogelijkheden voor deeltijdarbeid	5	5	5
- Flexibilisering van de werktijden voor werkende moeders (o.a. aan de schooltijden, bij ziekte van het kind)	5	-	3
Geen mening/geen wensen:			
- Geen antwoord/geen mening	17	-	9
- Geen wensen; geef de voorkeur aan de regeling die ik nu heb kunnen treffen	-	67	33

4 DE VROUWEN DIE NA DE BEVALLING WAARSCHIJNLIJK ZULLEN STOPPEN MET WERKEN

4.1 Inleiding

Van de in totaal 136 ondervraagde aanstaande moeders, antwoorden 51 op de vraag of men na de bevalling zal blijven werken dat dit niet het geval zal zijn. Vijf vrouwen geven aan dat men het nog niet weet en dat het met name afhankelijk zal zijn van een mogelijkheid om minder uren te gaan werken. Ervan uitgaande dat er een grote kans is dat ook deze vrouwen zullen stoppen met werken, zou dit erop neerkomen dat in totaal 56 van de 136 ondervraagde vrouwen (= 41%) na de bevalling uit het arbeidsproces zullen treden.

Tijdens hun zwangerschap zijn deze vrouwen meer dan 20 uur per week werkzaam; 2% 20-24 uur, 52% 25-36 uur, en 46% 37 uur of meer per week. Bijna de helft (48%) is in loondienst bij een commercieel bedrijf, 29% werkt bij een non-profit instelling, en 23% is werkzaam bij de overheid. Vrijwel allen (91%) hebben een uitvoerende functie; dat wil zeggen 30% is als verpleegkundige of onderwijsgevende werkzaam, 36% als administratief medewerkster, secretaresse, of cassière, 11% als verkoopster, 7% heeft een dienstverlenende functie, en eveneens 7% werkt in een fabriek. De vrouwen zijn allen gehuwd of samenwonend en in alle gevallen verricht de partner betaalde arbeid. Bij 91% van deze vrouwen is de partner eveneens meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam, zodat in principe beiden een beroep zouden kunnen doen op de ouderschapsverlofregeling. Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat bij ruim driekwart (79%) van de vrouwen de partner als hoofdkostwinner van het huishouden moet worden gezien; in 7% van de gevallen is dit tijdens de zwangerschap nog de vrouw. Circa tweederde (68%) van de vrouwen zegt dat zij altijd al van plan is geweest om na de bevalling te stoppen met werken, 20% zal waarschijnlijk stoppen omdat zij niet minder uren zal kunnen gaan werken, 3% zal na de bevalling niet meer gaan werken omdat zij geen goede kinderopvang kan regelen, en door de overige vrouwen is op deze vraag geen nadere toelichting gegeven.

4.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling

Naast vragen of men in de toekomst wel weer zou willen werken en van welke omstandigheden dit vooral zal afhangen, is aan deze vrouwen tevens gevraagd of zij gebruik zouden maken van de ouderschapsverlofregeling, indien dat na de geboorte van hun kind al mogelijk zou zijn. Hierop zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 56)	
ja, zeker	9	13 vrouwen (23%)
ja, waarschijnlijk	4	
nee, waarschijnlijk niet	10	43 vrouwen (77%)
nee, zeker niet	33	

Circa een kwart (23%) van de vrouwen geeft aan dat men in principe van deze regeling gebruik zou willen maken, hetgeen betekent dat zij via het opnemen van ouderschapsverlof kennelijk voldoende mogelijkheden zien om na de bevalling toch te kunnen blijven werken.
Vervolgens is deze vrouwen gevraagd, wanneer en hoe men in dat geval het ouderschapsverlof zou willen opnemen.

Tabel 6 Degenen die van de regeling gebruik zouden maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou willen opnemen

	Gaat stoppen met werken na de bevalling; zou van de regeling gebruik willen maken (n = 13)	
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof	abs.	%
Direct na het bevallingsverlof	13	100
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof:		
- < 20 uur per week	2	15
- 20 uur per week	9	69
- meer uren, nl.:		
27 uur per week	1	8
- geen mening	1	8
Voorkeur voor de duur van het verlof:		
- korter dan een ½ jaar, nl. 3 maanden	1	8
- een ½ jaar	3	23
- langer dan een ½ jaar,	6	46
nl. ca. 1 jaar	4	31
geen toelichting hoeveel langer	2	15
- zou liever definitief minder uur per week willen werken	2	15
- geen mening	1	8

Alle 13 vrouwen (100%) zouden in dat geval het ouderschapsverlof direct aansluitend aan het bevallingsverlof willen opnemen; wellicht niet zo verwonderlijk want zonder deze mogelijkheid zal men immers stoppen met werken. Het merendeel (69%) zou de werkuren terugbrengen tot 20 uur per week; slechts 2 vrouwen (15%) zouden liever minder dan 20 uur per week gaan werken. (Eén vrouw zou dan meer dan 20 uur gaan werken, omdat men anders de functie niet goed zou kunnen vervullen). Wat betreft de duur van het verlof wordt echter veelal een andere voorkeur uitgesproken dan de in de regeling voorgestelde termijn van maximaal een half jaar. Het merendeel van de vrouwen (61%) zou liever langer ouderschapsverlof willen opnemen, waarbij 15% expliciet voorkeur uitspreekt om dan definitief in deeltijd te gaan werken.
Eenzelfde beeld omtrent de wijze waarop men ouderschapsverlof zou willen opnemen, is ook naar voren gekomen in het vorige hoofdstuk waarin

de vrouwen werden belicht die zonder meer van plan zijn om na de bevalling te blijven werken maar hierbij eventueel gebruik zouden willen maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen. Ook toen is geconstateerd dat het merendeel van hen het verlof direct aansluitend aan het bevallingsverlof zou willen opnemen, eveneens het merendeel dan 20 uur per week zou blijven werken, maar ook veelal voorkeur werd uitgesproken om het verlof langer dan een half jaar te mogen opnemen. Op dit onderdeel in de voorgestelde regeling, zal in een later stadium nog worden teruggekomen.

In het hiernavolgende worden eerst de argumenten beschreven die de vrouwen zelf hebben gegeven waarom men wel, of juist geen, gebruik van deze regeling zou willen maken. Vervolgens worden beide groepen vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen eveneens bekend zijn. Aan de hand van deze vergelijkingen kan dan worden bekeken welke factoren voor deze vrouwen nu met name van belang zijn om wel of geen gebruik te willen maken van de ouderschapsverlofregeling. In dat kader zal tevens kunnen worden bezien voor hoeveel vrouwen de regeling uiteindelijk uitkomst biedt om alsnog te kunnen blijven werken, en door welke andere soorten van mogelijkheden eventueel méér vrouwen aan het arbeidsproces zouden kunnen blijven deelnemen.

4.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de betrokken vrouwen is gevraagd wat voor hen vooral de voordelen zouden kunnen zijn van het opnemen van ouderschapsverlof (tabel 7), en wat de eventuele nadelen oftewel de redenen waarom men er geen gebruik van zou willen maken (tabel 8).

Tabel 7 De vrouwen die na de bevalling stoppen met werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen

	Stoppen met werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13	geen gebruik maken n = 43
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot het werk:		
- Zou dan kunnen blijven werken, maar het dan qua werk wat rustiger aan kunnen doen	85	12
- Zou dan kunnen blijven werken en mede daardoor wat extra inkomen hebben	8	5
Met betrekking tot situatie thuis:		
- Zou het dan samen met mijn man opnemen waardoor de combinatie samen werken - samen het kind verzorgen, mogelijk is	23	-
Overig:		
- Zou dan kunnen uitproberen of de combinatie werken en een kind verzorgen, mogelijk is	8	-
- Geen voordelen	-	81
- Geen nadere toelichting	-	7

Tabel 8 De vrouwen die na de bevalling stoppen met werken, naar de nadelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen respectievelijk de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken

	Stoppen met werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13	geen gebruik maken n = 43
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot het werk:		
- Niet haalbaar in het bedrijf (roosterdiensten, belasting collega's, qua functie)	15	5
- Zou te veel reistijd inhouden ten opzichte van het aantal werkuren	-	2
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- 20 uur blijven werken zou te veel zijn in combinatie met een kind; o.a. vanwege de opvang van het kind	8	9
- Het tijdelijke karakter/dat je het alleen de eerste twee jaar kan opnemen	-	7
Overig:		
- Financieel (bijvoorbeeld tweeverdienersproblematiek, subsidiegrenzen, e.d.)	8	5
- Borstvoeding geven wordt dan moeilijk	8	-
- Wanneer je werkt krijgt je kind toch minder aandacht	8	2
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- Zou er geen gebruik van maken, omdat ik zonder meer een kind en een baan niet met elkaar wil combineren	-	67
- Geen nadelen	46	-
- Geen nadere toelichting	8	7

Door verreweg het merendeel (85%) van de 13 vrouwen die van de regeling gebruik zouden willen maken, wordt als voordeel van het ouderschapsverlof gezien dat men daardoor de mogelijkheid heeft om in

deeltijd te kunnen gaan werken. (Ter achtergrondinformatie: Ruim driekwart van deze vrouwen zou na de bevalling minder uren willen gaan werken en meer dan de helft van deze vrouwen geeft ook als belangrijkste reden op waarom men nu zal stoppen met werken het feit dat men in de huidige werkkring niet minder uren zal kùnnen gaan werken). Dit voordeel wordt door degenen die geen gebruik van de regeling zouden maken nauwelijks genoemd, - 81% van hen stelt dat ouderschapsverlof voor hen geen enkel voordeel zou betekenen -, grotendeels samenhangend met het gegeven dat men zonder meer een kind en een baan niet met elkaar wil combineren (door 67% wordt dit namelijk als reden naar voren gebracht waarom men er geen gebruik van zou maken).
Door 16% wordt als nadeel gezien aspecten die vooral met de praktische consequenties van de regeling te maken hebben, zoals het feit dat men het verlof alleen gedurende de eerste 2 jaar kan opnemen en voor hooguit een half jaar (door 7% als argument genoemd waarom men er geen gebruik van zou maken), en/of het feit dat men dan nog altijd 20 uur per week zou moeten blijven werken hetgeen in combinatie met de verzorging en opvang van het kind als teveel wordt ingeschat (door 9% genoemd).
Dergelijke nadelen worden ook wel naar voren gebracht door degenen die wel gebruik van de mogelijkheid van ouderschapsverlof zouden willen maken, maar vanwege het geringe aantal vrouwen moet hierbij steeds rekening worden gehouden dat het in dit geval hooguit 1 à 2 vrouwen betreft. Deze nadelen blijken echter voor hen minder zwaar te wegen dan het voordeel dat het hen zou bieden van het kunnen blijven werken, want op de vraag aan de vrouwen of men, ondanks deze nadelen, toch gebruik zou maken van de regeling wordt door allen bevestigend geantwoord (69% met het antwoord 'ja, zeker'; 31% met het antwoord 'waarschijnlijk wel').

Om inzicht te krijgen door welke omstandigheden juist deze vrouwen (die anders waarschijnlijk zouden stoppen met werken) van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen gebruik zouden willen maken, en de overigen van deze groep vrouwen niet, zijn beide groepen vergeleken naar een aantal achtergrondgegevens die van hen eveneens bekend zijn.
De overzichtstabellen hiervoor zijn opgenomen in bijlage 6; onderstaand de belangrijkste verschilpunten die tussen de vrouwen blijken.

Degenen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden willen maken:

- blijken vaker gedurende de periode dat men thans nog werkzaam is, een even groot deel in het gezinsinkomen in te brengen als de partner (15% tegenover geen van de vrouwen die geen gebruik van de regeling zouden willen maken);
- werken vaker bij een semi-overheidsinstelling (54% tegenover 21%);
- spreken aanmerkelijk vaker voorkeur uit om na de bevalling in deeltijd te kunnen gaan werken (77% tegenover 14%),
- maar hebben ook vaker de indruk dat dit in hun functie niet mogelijk zal zijn vanwege het feit dat het bedrijf waar men werkt geen deeltijdwerkers wil (31% van de vrouwen heeft deze indruk tegenover 9% van degenen die geen gebruik van de ouderschapsverlofregeling zouden willen maken);
- hebben daarentegen vaker de indruk dat hun collega's het wèl positief zouden opvatten wanneer men van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou maken (76% tegenover 32%), om redenen dat deze het zelf ook graag zouden willen doen (61% denkt dat dit op hun collega's van toepassing is, tegenover 7% van de vrouwen die geen gebruik van de regeling zouden willen maken maar wel deze indruk van hun collega's hebben); en
- geven aanmerkelijk vaker als reden op waarom men nu zal stoppen met werken het feit dat men (hoogstwaarschijnlijk) na de bevalling niet minder uren zal kunnen gaan werken (54% tegenover 9%).

De vrouwen die geen gebruik van de ouderschapsverlofregeling zouden willen maken geven tenslotte ook aanzienlijk vaker hiervoor als reden op dat men altijd al van plan is geweest om na de geboorte van hun kind te stoppen met werken (82% tegenover 23% van de vrouwen die wel deze mogelijkheid zouden willen aangrijpen om alsnog te kunnen blijven werken, alhoewel men voorheen kennelijk altijd het plan had om na de bevalling te stoppen met werken).

Het voorgaande samenvattend lijkt het belangrijkste verschilpunt te zijn tussen degenen die wèl en die geen gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, het feit of men zonder meer de combinatie van een kind en een baan afwijst, of dat men bij gebrek aan reële mogelijkheden hiervoor, min of meer noodgedwongen moet stoppen met werken. Degenen die graag gebruik willen maken van de regeling

zouden namelijk veelal na de bevalling minder uren per week willen werken, maar werken veelal in bedrijven waarvan men inschat dat de leiding hiervoor geen toestemming zal geven. Via de ouderschapsverlofregeling zou men echter de wettelijke ondersteuning krijgen om met recht bij de werkgever te claimen dat hieraan wèl medewerking wordt verleend. Eenzelfde conclusie is ook reeds getrokken in het vorige hoofdstuk, op grond waarvan nu meer in het algemeen kan worden gesteld dat de ouderschapsverlofregeling vooral uitkomst biedt aan vrouwen die na de geboorte van hun kind al of niet tijdelijk in deeltijd willen gaan werken maar hiervoor op hun werk, zonder deze regeling, geen of niet voldoende mogelijkheden krijgen.
Evenals in dit onderzoek is ook in het onderzoek "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid" (1986) gebleken, dat reeds een groot aantal vrouwen ook zonder de ouderschapsverlofregeling de mogelijkheid hebben gekregen om na de geboorte van hun kind in deeltijd te gaan werken. Hierbij is toen de opmerking geplaatst dat op grond van dit gegeven, niet de gevolgtrekking mag worden gemaakt dat de nog in behandeling zijnde ouderschapsverlofregeling daarom als een overbodig beleidsvoornemen moet worden beschouwd. Het is namelijk niet bekend voor hoeveel vrouwen deze mogelijkheid indertijd niet aanwezig is geweest en hoeveel om deze reden mogelijk uit het arbeidsproces zijn gestapt. Als conclusie is hieraan toen verbonden dat een reëlere gevolgtrekking lijkt uit het gegeven dat veel vrouwen na de bevalling in deeltijd gaan werken, invoering van een wettelijke regeling waardoor dit voor àlle jonge moeders in loondienst tot de mogelijkheden behoort. Een conclusie die door de gegevens uit dit onderzoek in feite wordt bevestigd.

4.4 Biedt de ouderschapsverlofregeling aan deze groep vrouwen ook het meest uitkomst om te kunnen blijven werken?

Vanuit het door de regering ingenomen standpunt dat het ouderschap in principe geen belemmering mag zijn om aan het arbeidsproces deel te (blijven) nemen, wordt in de nota bij de voorstellen voor een ouderschapsverlofregeling gesteld dat dit de mogelijkheden dient te vergroten tot de combinatie van de verzorging van jonge kinderen met betaalde arbeid. De vraag die hierbij nu naar voren komt is, of dit bij deze vrouwen inderdaad het geval is, of dat men eigenlijk meer baat

heeft bij andere soorten regelingen op dit gebied. Weliswaar denkt met de ouderschapsverlofregeling bijna een kwart van de vrouwen die anders zouden stoppen met werken dan wèl te kunnen blijven werken, maar niet ondenkbaar is dat dit met andere wettelijke regelingen voor méér vrouwen het geval zou kunnen zijn.

Aan de vrouwen die geen gebruik van de regeling zouden maken is gevraagd of men in de toekomst weer zou willen werken en zo ja, van welke omstandigheden dit vooral zal afhangen (er even van uitgaande dat men op ieder gewenst moment een baan zou kunnen krijgen). Dan blijkt dat het merendeel van deze vrouwen weliswaar na verloop van tijd wel weer wil gaan werken, maar eigenlijk pas wanneer het kind wat ouder is ("naar school gaat", "wat minder afhankelijk is", en dergelijke). Hooguit 21% van deze vrouwen zou eerder willen gaan werken indien er betere mogelijkheden voor kinderopvang zouden zijn (door 12% genoemd), men de werktijden zodanig zou kunnen regelen dat de partner het kind zou kunnen opvangen (door 7% genoemd), of wanneer men mogelijkheden zou krijgen om borstvoeding te kunnen blijven geven (door 2% naar voren gebracht).
Aan alle vrouwen, dus zowel degenen die wèl als degenen die géén gebruik van de regeling zouden willen maken, is vervolgens de vraag voorgelegd welke (wettelijke) mogelijkheden voor hen nu met name van belang zouden zijn om na de bevalling te kunnen blijven werken.

Tabel 9 De vrouwen die na de bevalling stoppen met werken, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden waardoor zij wel zouden kunnen blijven werken

Voorkeur/wensen ten aanzien van mogelijkheden waardoor men wel zou kunnen blijven werken	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13	geen gebruik maken n = 43	totaal n = 56
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof:			
- De ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	54	-	13
- Betaald ouderschapsverlof	8	-	2
	62		15
Met betrekking tot kinderopvang:			
- Crèche bij of op het werk/ meer kinderopvangmogelijkheden	15	14	14
Met betrekking tot werktijden/uren:			
- Betere mogelijkheden voor deeltijdarbeid	8	2	4
- Meer mogelijkheden om in de avonduren of het weekend te kunnen werken	-	2	2
- Minder uren kunnen werken tijdens zwangerschap	8	-	2
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- Mogelijkheid van een periode volledig onbetaald verlof met recht op terugkeer	-	2	2
- Langer bevallingsverlof	15	9	11
- Bevallingsverlof voor de man	-	2	2
Geen mening/geen wensen:			
- Geen antwoord/geen mening	8	9	9
- Niet van toepassing; zou een kind en een baan niet willen combineren	-	67	52

Voor ruim de helft van de vrouwen is deze vraag in feite niet aan de orde: men stopt na de bevalling min of meer uit vrije wil met werken, want men zou een kind en een baan niet willen combineren. Voor de overige vrouwen voor wie het niet zonder meer vaststaat dat men na de bevalling zal stoppen met werken stelt 15% dat zij het meest gebaat

zouden zijn met de ouderschapsverlofregeling om aan het arbeidsproces te kunnen blijven deelnemen. Voor vrijwel eenzelfde aantal vrouwen (namelijk 14%) zou dit echter ook het geval zijn met betere c.q. meer mogelijkheden voor opvang van het kind gedurende de uren dat men werkt. De ouderschapsverlofregeling sluit echter goed aan bij de behoefte die bij veel werkende jonge moeders wordt gevoeld om het vooral de eerste periode na de geboorte van het kind qua werk wat rustiger aan te kunnen doen. Vrouwen die in bedrijven werken waar hieraan geen of onvoldoende medewerking wordt verleend, krijgen met de ouderschapsverlofregeling precies de wettelijke ondersteuning mee om dit ook voor hen te kunnen realiseren. Hierbij moet echter wel in ogenschouw worden genomen dat heel wat van deze vrouwen voorkeur uitspreekt om langer dan een half jaar in deeltijd te kunnen werken. Werkt men echter in een situatie waar dit in de praktijk niet mogelijk zal zijn, dan zou men na een half jaar wederom voor het probleem komen te staan van opvang van het kind gedurende de uren dat men werkt, en mogelijk alsnog gedwongen zijn om uit het arbeidsproces te treden. De vraag is dan met welke regeling men uiteindelijk het meest gebaat zou zijn; de voorgestelde ouderschapsverlofregeling, wettelijke regelingen voor meer (en betaalbaardere) kinderopvangmogelijkheden, of bijvoorbeeld een wettelijk recht op deeltijdarbeid gedurende een aantal jaren. Mede aan de hand van de gegevens uit het onderzoek onder jonge moeders (deel 2 van het rapport) zal hierop nog nader worden teruggekomen.

5 DE MANNEN WAARVAN DE VROUW NA DE BEVALLING NIET GAAT WERKEN

5.1 Inleiding

Van de in totaal 291 ondervraagde mannen voor dit onderzoek, is in 96% van de gevallen bekend of de partner na de bevalling wel of niet zal gaan werken: of via de vrouw zelf omdat ook zij meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam was en ondervraagd kon worden, of via de betrokken man aan de hand van een aantal vragen hiernaar. In 12 gevallen is dit gegeven echter niet bekend. In paragraaf 1.4 is uiteengezet dat voor een beter begrip waarom de man wel of niet gebruik zal maken van ouderschapsverlofregeling, het van belang is te weten wat de vrouw na de bevalling zal doen. Om deze reden zijn de 12 mannen waarvan dit gegeven niet voorhanden is, in de hiernavolgende 2 hoofdstukken buiten beschouwing gelaten.

In dit hoofdstuk worden de mannen belicht waarvan bekend is dat de vrouw na de geboorte niet (meer) aan het arbeidsproces zal deelnemen. Hiervoor zijn de gegevens beschikbaar van 169 mannen.

Vrijwel allen werken min of meer full-time (dat wil zeggen 37 uur of meer per week); slechts 4% werkt tussen de 26 en 36 uur per week. Bijna tweederde (65%) werkt bij een commercieel bedrijf, circa een kwart (24%) bij de overheid, en de overigen bij een non-profit instelling. Ruim tweederde (69%) is in een uitvoerende functie werkzaam; dat wil zeggen 6% als verpleegkundige of onderwijsgevende, 12% als boekhouder of administratief medewerker, 4% als verkoper, 8% dienstverlenend zoals politie, bewaker en dergelijke, en 37% als monteur, chauffeur, bouwvakarbeider en dergelijke. Van degenen die gerekend kunnen worden tot de categorie 'leidinggevende of zelfstandige functie' (29%) is circa 14% werkzaam als jurist, econoom, tekenaar, wetenschappelijk medewerker en dergelijke, 7% heeft een zelfstandige commerciële functie, 5% geeft leiding aan productiepersoneel, en de overigen hebben een toezichthoudende functie in de administratieve sector. Vrijwel alle (92%) ondervraagde mannen zijn in vaste dienst.

Bij 37% van de mannen is de vrouw tijdens haar zwangerschap nog wel werkzaam waaronder ruim een kwart (27%) meer dan 20 uur in loondienst. Dit houdt in dat van de in dit hoofdstuk in beschouwing genomen groep mannen, bijna tweederde (63%) een vrouw heeft die ook al tijdens haar

zwangerschap geen betaalde arbeid meer verrichtte. Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat 38% van de mannen die in dit hoofdstuk worden belicht, voor het eerst vader zal worden.

5.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik van de ouderschapsverlofregeling maken

Aan de betrokken mannen is de vraag voorgelegd of zij, indien de ouderschapsverlofregeling na de geboorte van hun kind al tot de wettelijke mogelijkheden zou behoren, van deze regeling gebruik zouden maken. Hierop zijn door hen de volgende antwoorden gegeven.

	genoemd door: (n = 169)	
ja, zeker	10	30 mannen (18%)
ja, waarschijnlijk	20	
nee, waarschijnlijk niet	37	139 mannen (82%)
nee, zeker niet	102	

Van de 169 aanstaande vaders zouden 30 (18%) in principe de mogelijkheid willen aangrijpen om ouderschapsverlof op te nemen; 139 (82%) zouden hiervan daarentegen geen gebruik maken. Aan degenen die een beroep op de ouderschapsverlofregeling zouden willen doen is vervolgens gevraagd wanneer en hoe zij het verlof dan zouden willen opnemen.

Tabel 10 Degenen die van de regeling gebruik zouden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling; de man zou van de regeling gebruik willen maken (n = 30)	
	abs.	%
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof		
. direct na de geboorte	17	56
. wat later, nl. na:	19	63
- 1 à 2 maanden	2	7
- 3 maanden	4	13
- ½ jaar	5	17
- 1 jaar	2	7
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
. < 20 uur per week	1	3
. 20 uur per week	16	53
. > 20 uur per week, nl.	13	44
- 24 à 25 uur per week	2	7
- 29 à 32 uur per week	8	27
- 34 à 35 uur per week	2	7
- geen nadere toelichting	1	3
Voorkeur voor de duur van het verlof		
. < ½ jaar, nl.	11	37
- 1 maand	1	3*
- 3 à 4 maanden	9	30
- geen nadere toelichting	1	3
. ½ jaar	15	50
. > ½ jaar, nl.	3	10
- 1 jaar	1	3
- 2 jaar	1	3
- 3 jaar	1	3
. Zou liever definitief minder uren per week willen gaan werken	1	3

* Verschillen zijn het gevolg van afrondingen

Bijna tweederde (63%) van deze mannen zou direct na de geboorte of vrij kort daarna het (deeltijd)verlof willen opnemen; veelal om redenen dat dan hun hulp thuis het meest nodig is en/of omdat men dan wat meer tijd heeft om aan de nieuwe situatie te wennen.
Iets meer dan de helft (53%) zou 20 uur per week willen gaan werken; 44% zou echter gedurende het verlof meer uren per week blijven werken vanwege de inkomensachteruitgang, of omdat men zelf niet minder uren zou willen werken.

Wat betreft de lengte van de verlofperiode, zou precies de helft van de mannen gebruik maken van het in principe maximaal toegestane aantal maanden. Ruim eenderde (37%) zou echter korter dan een half jaar het deeltijdverlof opnemen - veelal hooguit 3 à 4 maanden -, om redenen dat men inschat dat dan alles weer 'normaal' is en de hulp thuis niet meer zo nodig, òf omdat men een dergelijke periode voor zichzelf lang genoeg vindt.
Ten slotte is in dit verband nog aan de mannen gevraagd hoe zij de tijdelijke achteruitgang in inkomen denken op te vangen. (Van al deze mannen is bekend dat hun vrouw waarschijnlijk na de bevalling niet zal gaan werken en het gezin derhalve van één inkomen afhankelijk zal zijn). 40% Van hen zou hiervoor geen speciale maatregelen nemen maar dit lagere inkomen op de koop toe nemen. 19% Zou van tevoren hiervoor gaan sparen of later via overwerk of avonddiensten dit alsnog trachten aan te vullen. 40% Stelt dat men ervan uitgaat dat door de invoering van de regeling ook de vrouw zal kunnen blijven werken (of dat men het verlof alleen zal opnemen indien de vrouw blijft werken), zodat via haar werkzaamheden dit verlies aan inkomen zal worden opgevangen.

5.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de aanstaande vaders is gevraagd wat voor hen met name de voordelen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen (tabel 11), en wat de eventuele nadelen resp. de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken (tabel 12).

Tabel 11 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30	geen gebruik maken n = 139
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- Meer kans om erbij betrokken te raken/aan de nieuwe situa tie te wennen/meer bij het kind, thuis	67	33
- Kans voor de partner om ook te blijven werken (en het kind zou dan niet naar een oppas hoeven)	30	2
- Kans om thuis mee te helpen	7	2
- Kans om de verzorging samen te delen	10	6
Met betrekking tot het werk:		
- "Soepel beleid op het werk is dan mogelijk"	-	1
Overig		
- Meer rust	-	1
- Meer vrije tijd	-	1
- Geen voordelen genoemd	-	59

Tabel 12 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken, naar de redenen waarom men geen ouderschapsverlof zou opnemen respectievelijk de nadelen die er voor hen aan verbonden zouden zijn

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/de overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30	geen gebruik maken n = 139
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- Om financiële redenen	50	68
- Een ½ jaar is te lang	-	1
Met betrekking tot het werk:		
- Niet mogelijk qua werk (verantwoordelijkheid, ploegendienst, e.d.)	20	16
- Nadelig voor carrière/risico dat je een deel van je werk niet meer terugkrijgt	10	3
Overig:		
- Wisseling van verzorger is voor het kind niet prettig	-	1
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- Geen behoefte aan/niet nodig	-	22
- Principieel op tegen; de vrouw hoort voor de kinderen te zorgen en de man brengt het geld in	-	2
- Geen nadelen	27	-
- Geen nadere toelichting	-	1

Tweederde van degenen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen zien vooral als voordeel van het tijdelijk in deeltijd kunnen werken, dat men daardoor meer tijd vrij krijgt om bij de situatie thuis betrokken te raken, aan het kind te wennen en dergelijke. Door 30% wordt daarnaast of vooral als voordeel van de regeling gezien dat ook de partner daarmee de kans krijgt om te blijven werken, terwijl men toch de mogelijkheid behoudt om samen de verzorging en opvang van het kind te regelen.

Het voordeel dat men door vermindering van het aantal werkuren meer de kans krijgt om thuis aan de nieuwe situatie te wennen en met het kind om te gaan, wordt in dit geval ook door eenderde van de mannen genoemd die ondanks dat toch geen gebruik van de regeling zouden maken. De meerderheid (59%) van deze groep mannen ziet geen enkel voordeel voor hen in het opnemen van ouderschapsverlof; mogelijk mede veroorzaakt doordat de nadelen voor hen aanmerkelijk zwaarder wegen.
Veruit het meest genoemd als reden waarom men geen gebruik van de regeling zou maken is in dit geval de financiële kant van het verlof. Men gaat achteruit in inkomen omdat men alleen wordt betaald voor de uren dat men werkzaam is, en dit salaris is al de enige inkomstenbron voor het gezin omdat de vrouw na de bevalling waarschijnlijk niet (meer) zal werken. Door 22% wordt als reden opgegeven waarom men geen ouderschapsverlof zal opnemen, dat men hieraan gewoon geen behoefte heeft (met in een aantal gevallen de toevoeging "en het is ook niet nodig want de vrouw is toch thuis om het kind op te vangen"). Ten slotte wordt door 19% nog de situatie op het werk genoemd als reden waarom men ervan zou afzien ("kan niet want ik werk in ploegendienst", "daarvoor is het te verantwoordelijk werk; kan niet gedelegeerd worden", "zou nadelig voor je carrière zijn", "je loopt dan het risico dat je een deel van het afgestoten werk niet meer terugkrijgt", en dergelijke).
Dergelijke nadelen van de regeling worden echter ook naar voren gebracht door degenen die er in principe wel gebruik van zouden willen maken. De helft van hen noemt in dit verband vooral de financiële kant, 30% noemt vooral problemen op of met het werk om tijdelijk minder uren te gaan werken. Aan hen is daarom nog de vraag voorgelegd of men denkt dat men, ondanks deze nadelen, toch gebruik zou maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen. Dan blijkt dat uiteindelijk van de 30 mannen die in principe gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, iets meer dan de helft ook daadwerkelijk het verlof denkt te zullen opnemen; de overigen geven aan dat men, gezien bovengenoemde nadelen, er in de praktijk misschien toch van zal moeten afzien of kunnen daaromtrent nog geen duidelijke inschatting maken.
Het zou erop neerkomen dat van de totale groep aanstaande vaders waarvan de vrouw na de bevalling niet zal gaan werken, circa 9% verwacht zeker of waarschijnlijk wel van de regeling gebruik te gaan maken.

Om na te gaan waarom de ene (aanstaande) vader in principe na de geboorte van het kind gebruik zou willen maken van de regeling en de andere niet, - terwijl men beiden in de situatie verkeert dat hun vrouw niet werkt en derhalve continu de dagelijkse verzorging van het kind op zich kan nemen -, zijn beide groepen met elkaar vergeleken op punten die van hen eveneens bekend zijn zoals hun opvattingen over de rolverdeling tussen man en vrouw in het algemeen, hun werksituatie en dergelijke. Aan de hand van deze vergelijkingen kan worden bekeken welke factoren nu met name een belangrijke rol spelen bij de keuze om wel of niet gebruik te willen maken van de ouderschapsverlofregeling: factoren die vooral de praktische consequenties van de regeling betreffen of andere overwegingen.
De desbetreffende tabellen hiervoor zijn opgenomen in bijlage 7.
Onderstaand een overzicht van de significante ($p < .05$), dat wil zeggen niet op toeval berustende, verschillen tussen beide groepen.

<u>Degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling</u>:

- werken vaker in een hogere leidinggevende of zelfstandige functie, zoals wetenschappelijk medewerker, econoom, ingenieur en dergelijke (27% tegenover 12% van degenen die in een soortgelijke functie werkzaam zijn maar geen gebruik van de regeling zouden willen maken);
- hebben vaker op het werk collega's die ook jonge kinderen hebben (90% tegenover 72%); en
- hebben vaker het vermoeden dat de collega's het positief zouden opvatten wanneer men ouderschapsverlof zou opnemen juist omdat zij zelf ook jonge kinderen hebben en het zelf waarschijnlijk ook zouden doen (33% tegenover 11%).

<u>Degenen die géén gebruik van de regeling zouden willen maken:</u>

- zijn het vaker eens met de opvatting dat een vrouw geschikter is voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man (45% is het hiermee zonder meer eens, 13% gedeeltelijk mee eens, tegenover net een kwart van degenen die wel graag gebruik zouden willen maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen);
- zijn het vaker eens met de opvatting dat de verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld vooral bij de man hoort te liggen en de

verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw (35% is het hiermee geheel eens tegenover net 10% van de anderen); en
- zijn vaker in dienst bij een commercieel bedrijf (68% tegenover 50%).

Geen essentiële verschillen tussen beide groepen blijken wanneer wordt gekeken naar:
- of men voor het eerst vader zal worden of dat men al kinderen heeft;
- de hoogte van het gezinsinkomen alhoewel hierbij de twee globale categorieën zijn aangehouden van 'meer dan modaal' en 'gelijk aan modaal of minder', en eerder is geconstateerd dat degenen die gebruik zouden willen maken van de regeling wat vaker werkzaam zijn in hogere leidinggevende functies en derhalve in financieel hoger gewaardeerde functies;
- het aantal uren dat men werkzaam is (vrijwel allen full-time);
- het type dienstverband (vrijwel allen zijn in vaste dienst en het merendeel langer dan 3 jaar);
- of er op het werk collega's zijn die in deeltijd werken en ongeveer hetzelfde werk doen (bij 12 à 20% is dit het geval);
- of men denkt dat men zèlf tijdelijk minder uren in deze functie zou kunnen gaan werken (in beide groepen denkt slechts 18% resp. 27% dat dit wel mogelijk is);
- of het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf (40% resp. 43% denkt dat dit het gevolg zou kunnen zijn); en
- in welke mate men reeds met het werk een regeling heeft kunnen of willen treffen om na de geboorte van het kind ook een deel van de verzorging op zich te kunnen nemen (80% à 90% heeft hiervoor geen regeling getroffen en is dat vooralsnog ook niet van plan).

5.4 Welke factoren spelen bij de keuze voor wel of geen ouderschapsverlof met name een rol

Het voorgaande samenvattend komt hieruit de indruk naar voren dat voor deze groep vaders vooral een belangrijke overweging is om wel of niet gebruik te willen maken van de ouderschapsverlofregeling, het feit of men zèlf eigenlijk wel meer tijd en aandacht aan het opgroeien van het kind zou willen besteden. Degenen die geen ouderschapsverlof zullen

opnemen, vinden dit voor het merendeel niet zo nodig omdat men een vrouw toch geschikter vindt voor het opvoeden van jonge kinderen, en zichzelf vooral verantwoordelijk acht voor het inbrengen van het geld en niet zozeer voor het huishouden en de verzorging van het kind.
Weliswaar speelt de financieel nadelige kant van de regeling hierbij ook wel een rol, maar dit geldt evenzeer voor een groot deel van degenen die wèl graag ouderschapsverlof zouden willen opnemen.
Om inzicht te krijgen welke wensen er nu zoal bij deze aanstaande vaders leven, is hen ten slotte nog de vraag gesteld welke mogelijkheden men op dit gebied het liefst zou zien.
Evenals bij de vrouwen is deze vraag als open vraag aan de respondenten voorgelegd en geven de antwoorden min of meer hun spontane reactie weer; dus geen gedegen afgewogen oordeel over de voor- en nadelen van de diverse mogelijkheden.

Tabel 13 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden om als werkende ouder wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
Ouderschapsverlof is een regeling om werkende ouders in de toekomst wat meer mogelijkheden te geven om de dagelijkse verzorging van hun kind op zich te nemen. Of had u liever gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen waren gecreëerd?	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30	geen gebruik maken n = 139	TOTAAL n = 169
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Mogelijkheid van ouderschapsverlof:			
- De ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	60	-	11
- Betaald ouderschapsverlof	10	12	11
- Langer dan een ½ jaar ouderschapsverlof	-	1	-
- De grens van binnen 2 jaar verlof opnemen, veranderen	3	-	-
(Andere) verlofmogelijkheden:			
- Volledig verlof met recht op terugkeer	-	1	1
- Langer bevallingsverlof voor de vrouw	10	1	3
- Bevallingsverlof voor de man	13	14	14
Kinderopvangmogelijkheden:			
- Meer crèches/betere kinderopvangmogelijkheden	3	2	2
Mogelijkheden met betrekking tot de werktijden:			
- (tijdelijk) werktijden kunnen flexibiliseren/minder te werken/deeltijdbanen	-	4	3
Overig:			
- Hogere kinderbijslag	-	1	1
Geen wensen/geen mening			
- Geen andere regelingen nodig	-	63	52
- Geen mening/geen toelichting	7	4	4

De tabel laat zien dat voor circa tweederde van degenen die geen gebruik zouden maken van de regeling, ook geen andere regelingen nodig zijn om meer de kans te krijgen om de verzorging van het kind op zich te nemen. Men heeft daar gewoon geen behoefte aan en vindt dat voor zichzelf niet nodig. Dit gegeven bevestigt in feite het al eerder geuite vermoeden, namelijk dat voor deze groep vaders niet zozeer financiële overwegingen een rol spelen om geen ouderschapsverlof te willen opnemen, maar vooral hun eigen opvattingen over het ouderschap en de taakverdeling tussen man en vrouw in het gezin.

Door 12% van degenen die geen gebruik van de voorgestelde regeling zouden maken wordt daarentegen wel de wens uitgesproken voor een betaalde vorm van ouderschapsverlof. (Evenals trouwens door 10% van degenen die al eerder hebben aangegeven dat men in principe ouderschapsverlof zou willen opnemen, maar waarvan in de vorige paragraaf reeds is geconstateerd dat een deel hiervan in de praktijk waarschijnlijk toch zal moeten afzien omdat men het zich financieel gezien niet zal kunnen permitteren).

Al met al komt het erop neer dat van de in dit hoofdstuk in beschouwing genomen groep aanstaande vaders, met de thans voorgestelde regeling circa 11% ouderschapsverlof zal willen en ook kunnen opnemen. Wanneer voor de ingeleverde uren echter een financiële compensatie zou worden gegeven dan lijkt dit door circa twee keer zoveel van deze mannen serieus te kunnen worden overwogen.

6 DE MANNEN WAARVAN DE VROUW NA DE BEVALLING GAAT WERKEN

6.1 Inleiding

Van de in totaal 291 ondervraagde mannen is van 110 bekend dat ook de vrouw na de geboorte van het kind (weer) betaalde arbeid zal verrichten. Naar het aantal uren dat zij dan zal gaan werken en in welke sector, is echter - met het oog op het toch al vrij uitgebreide telefonische interview -, bij de mannen niet meer doorgevraagd. Dit betekent dat gegevens hierover alleen beschikbaar zijn indien ook de vrouw in het onderzoek werd betrokken. Van de 110 mannen was bij 57 de vrouw tijdens haar zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam; 54 van hen hebben medewerking aan het onderzoek verleend. Dit houdt in dat van de in dit hoofdstuk in beschouwing genomen mannen, slechts in de helft van de gevallen bekend is hoeveel uren de vrouw na de geboorte van het kind zal gaan werken. Om deze reden kan dit gegeven niet in de analyse worden betrokken en wordt alleen als gemeenschappelijk achtergrondgegeven van deze mannen beschouwd, het feit dat hun vrouw na de geboorte van hun kind eveneens betaalde arbeid zal verrichten. (Het onderzoek onder jonge ouders, dat in deel 2 wordt beschreven, zal wat dit betreft aanvullende gegevens kunnen verstrekken. Door de opzet van dat onderzoek is namelijk wel altijd de vrouw ondervraagd.)

Van de 110 aanstaande vaders die in dit hoofdstuk worden belicht, kunnen echter nog wel de volgende achtergrondgegevens worden vermeld: Het merendeel (84%) is min of meer full-time werkzaam (dat wil zeggen 37 uur of meer per week); 16% werkt tussen de 26 en 36 uur per week. Ongeveer de helft (51%) werkt bij een commercieel bedrijf, een kwart bij een non-profit instelling, en eveneens een kwart bij de overheid. Vrijwel allen (92%) zijn in vaste dienst, waarbij 45% in een leidinggevende of zelfstandige functie en de overigen (55%) in een uitvoerende functie.

Ruim de helft (55%) van de betrokken mannen zal voor het eerst vader worden.

6.2 Wie zou wel en wie zou niet gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling

Op de vraag aan deze mannen of zij gebruik van de voorgestelde regeling zouden willen maken, zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 110)	
ja, zeker	13	44 mannen (40%)
ja, waarschijnlijk	31	
nee, waarschijnlijk niet	26	66 mannen (60%)
nee, zeker niet	40	

Dit komt erop neer dat, ook al zou na de geboorte van hun kind voor deze mannen de mogelijkheid van opnemen van ouderschapsverlof aanwezig zijn, 66 (60%) van deze regeling zoals thans voorgesteld daar toch geen gebruik van zou maken. 44 (40%) Zouden hiervan daarentegen in principe wel gebruik willen maken, waarbij men het ouderschapsverlof dan als volgt zou willen opnemen (tabel 14).

Bijna tweederde van hen zou direct na de geboorte of vrij kort daarna in deeltijd willen gaan werken om redenen dat dan hun hulp thuis het meest nodig is (18 x genoemd), men dan wat meer de tijd heeft om aan de nieuwe situatie te wennen (7 x genoemd), of omdat in die periode het kind veel aandacht nodig heeft en het ook wordt gezien als een belangrijke periode om het contact met het kind op te bouwen (4 x genoemd). Degenen die na een half jaar of later, pas het verlof zouden willen opnemen, geven hiervoor als reden op dat het kind dan gemakkelijker te verzorgen is voor een man (6 x genoemd), of dat men zich voorstelt dat eerst de vrouw het verlof zal opnemen en zij pas daarna (eveneens 6 x genoemd). Qua werkuren zou 41% van deze mannen 20 uur per week gaan werken. Meer dan de helft (52%) zou echter meer uren blijven werken om veelal financiële redenen (11 x genoemd), of omdat een geringer aantal uren te weinig zou zijn om de functie nog naar behoren te kunnen uitoefenen (9 x genoemd). Wat betreft het aantal maanden dat men in dat geval het verlof zou willen opnemen, spreekt 39% voorkeur uit voor een half jaar. Eveneens 39% zou echter liever langer het verlof willen opnemen waaronder 9% die liever definitief minder uren zou willen gaan werken. 20% Zou daarentegen korter dan een half jaar in deeltijd gaan werken, veelal om redenen die met de organisatie of uitoefening van het werk verband houden.

Ten slotte is hen nog gevraagd of zij eventueel een regeling zouden gaan treffen om de tijdelijke achteruitgang van hun inkomen tijdens dit verlof, op te vangen. Meer dan de helft (55%) zou dit niet doen maar het gewoon op de koop toenemen, 23% schat in dat dan hun vrouw meer uren zal kunnen gaan werken, 15% zou hiervoor gaan sparen of via overwerk achteraf dit weer aanvullen. De overigen hebben hierover nog geen duidelijke voornemens.

Tabel 14 Degenen die van de regeling gebruik zouden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou willen opnemen

	De vrouw gaat werken na de bevalling; de man zou van de regeling gebruik willen maken (n = 44)	
	abs.	%
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof		
- direct na de geboorte	27	61
- wat later, nl. na:		
. 2 à 3 maanden	2	5
. ½ jaar	9	20
. ca. 1 jaar	2	5
. ca. 1½ jaar	1	2
- weet nog niet	3	7
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
- < 20 uur per week,	3 ↓	7 ↓
nl. 16 uur	1	2
weet nog niet	2	5
- 20 uur per week	18	41
- meer uren per week, nl.	23 ↓	52 ↓
. 24-25 uur per week	8	18
. 28-32 uur per week	13	30
. 35 uur per week	1	2
weet nog niet	1	2
Voorkeur voor de duur van het verlof		
- korter dan een ½ jaar, nl.	9 ↓	20 ↓
. 1 à 2 maanden	2	4
. 3 à 4 maanden	6	14
weet nog niet	1	2
- een ½ jaar	17	39
- langer dan een ½ jaar, nl.	13 ↓	30 ↓
. ca. 1 jaar	8	18
. ca. 2 jaar	2	5
. ca. 4 jaar	2	5
weet nog niet	1	2
- zou liever definitief minder uren per week gaan werken	4	9
- weet niet/geen informatie	1	2

Vergeleken met de vaders die in het vorige hoofdstuk zijn belicht, is wat dit betreft het enige verschil de duur van het verlof. De mannen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen maar waarvan de vrouw na de geboorte waarschijnlijk niet zal werken, zouden vaker hooguit 3 à 4 maanden in deeltijd gaan werken. Degenen die in dit hoofdstuk worden beschreven, dus met een vrouw die wèl werkt, spreken vaker voorkeur uit om langer dan een half jaar in deeltijd te kunnen gaan werken. In hoeverre dit laatste verband houdt met het feit dat hun vrouw werkt en daardoor de opvang van het kind moet worden geregeld voor de uren dat zij werkzaam is, of anderzijds dat men zich financieel gezien beter kan permitteren om langer in deeltijd te werken omdat ook de vrouw een deel van het inkomen inbrengt, wordt in de volgende paragraaf nader bekeken. Hierin worden namelijk de argumenten weergegeven waarom men ouderschapsverlof zou willen opnemen.

6.3 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Om niet alleen inzicht te krijgen waarom men ouderschapsverlof zou willen opnemen, maar tevens waarom de ene vader van een dergelijke regeling wel en de andere juist geen gebruik zou maken terwijl men in dezelfde omstandigheid verkeert dat de vrouw buitenshuis werkzaam is, is aan alle betrokken mannen de vraag voorgelegd wat de voordelen voor hen zouden zijn van het opnemen van ouderschapsverlof en wat de nadelen (zie tabel 15 en 16).

Door degenen die gebruik zouden willen maken van de mogelijkheid om tijdelijk in deeltijd te gaan werken, wordt vooral als voordeel gezien dat men daardoor de kans krijgt wat meer bij het kind betrokken te raken, aan de nieuwe situatie thuis te wennen. Door 82% van hen wordt dit aspect naar voren gebracht. In aanmerkelijk mindere mate (door 38%) wordt in dit verband genoemd het feit dat men daardoor de verzorging en opvang van het kind samen kan delen, onderling regelen.
Door degenen die geen gebruik van de regeling zouden maken wordt hooguit als voordeel van het ouderschapsverlof gezien dat men daardoor thuis wat meer bij de (nieuwe) situatie betrokken kan raken; 42% zou echter geen enkel voordeel voor hen kunnen noemen. Ruim tweederde van hen (67%) brengt vooral het financiële argument naar voren waarom men ervan zou afzien, bijna een kwart stelt dat het in deeltijd gaan wer-

ken nadelig voor het werk zou zijn dat men doet, en 14% zegt dat men er zonder meer geen behoefte aan heeft. Door 6% wordt daarnaast nog het tijdelijke karakter van het in deeltijd kunnen gaan werken genoemd, als reden waarom men ervan zou afzien: Na een half jaar wordt men toch weer voor het probleem geplaatst wie het kind zal opvangen gedurende de uren dat de vrouw werkzaam is.

De min of meer halvering van het inkomen gedurende het verlof, wordt eveneens als nadeel van de regeling gezien door ruim de helft (59%) van degenen die er in principe wel graag gebruik van zouden willen maken. Door 25% van hen worden in dit verband vooral problemen op het werk gesignaleerd (qua functie, qua roosterdiensten, of qua carrièrekansen nadien). Slechts een kwart ziet geen enkel nadeel voor hen in het opnemen van ouderschapsverlof. Gelet op deze nadelen schat uiteindelijk circa een kwart van hen in dat men er in de praktijk misschien toch van zou moeten afzien; de overigen denken het ouderschapsverlof waarschijnlijk wel of zeker te zullen opnemen, indien dit na de geboorte van hun kind tot de wettelijke mogelijkheden voor hen zou behoren.

Het zou erop neerkomen dat van de totale groep aanstaande vaders waarvan de vrouw na de bevalling zal blijven werken, circa 29% verwacht zeker of waarschijnlijk wel van de regeling gebruik te gaan maken.

Tabel 15 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen

	De vrouw gaat werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	De man zou van de regeling: wel gebruik maken (n = 44) %	geen gebruik maken (n = 66) %
	genoemd door:	genoemd door:
Met betrekking tot situatie thuis:		
- Meer kans om erbij betrokken te raken, meer bij het kind thuis/aan de nieuwe situatie wennen	82	44
- Kans om de verzorging samen te delen	9	3
- Kans voor de partner om ook te blijven werken/om nieuwe situatie uit te proberen	11	3
- Kans om mee te helpen	11	3
- Kind hoeft dan niet/ minder vaak naar een oppas	5	2
Met betrekking tot het werk:		
- Het recht om korter te werken met behoud van baan	-	3
- Zou dan kunnen blijven werken (wordt nu 'huisman')	2	-
Overig:		
- 'Je doet eens wat anders'	-	2
- 'Wat meer rust'	-	2
- Geen voordelen genoemd	-	42

Tabel 16 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken, naar de redenen waarom men geen ouderschapsverlof zou opnemen respectievelijk de nadelen die er voor hen aan verbonden zouden zijn

	De vrouw gaat werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/de overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	De man zou van de regeling: wel gebruik maken (n = 44)	geen gebruik maken (n = 66)
	%)	%
	genoemd door:	genoemd door:
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- Om financiële redenen	59	67
- Het tijdelijke karakter, na een ½ jaar is er toch weer het probleem van de opvang	-	6
- ½ jaar zou te lang zijn	-	2
Met betrekking tot het werk:		
- Niet mogelijk qua werk (verantwoordelijkheid, ploegendienst, e.d.)	14	18
- Nadelig voor promotiekansen, carrière	11	5
Overig:		
- "Zit niet graag stil"	2	-
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- Geen behoefte aan/ niet nodig	-	14
- Geen nadelen	25	-
- Geen nadere toelichting	-	3

Om na te gaan waarom de ene vader juist wel en de andere daarentegen geen gebruik van de regeling zou maken, zijn beide groepen ten slotte met elkaar vergeleken op achtergrondgegevens die eveneens nog van hen bekend zijn.

De desbetreffende tabellen zijn opgenomen in bijlage 8 van dit rapport. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste, niet op toeval berustende ($p < .05$), verschilpunten tussen beide groepen.

Degenen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik zouden willen maken:

- zijn ook zonder deze regeling vaker van plan om met hun vrouw afspraken te maken om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen (41% tegenover 23% van degenen die geen gebruik van de regeling zouden maken). Deze afspraken houden vooral in dat men tracht de eigen werktijden/roosterdiensten hiervoor zoveel mogelijk aan te passen;
- zijn vaker in dienst bij de overheid (34% tegenover 16%), en werken vaker ook al wat langer bij de huidige werkgever.

Degenen die géén gebruik van de regeling zouden willen maken:

- zijn het vaker eens met de opvatting dat een vrouw geschikter is voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man (21% is het met deze opvatting eens tegenover net 7% van degenen die wel ouderschapsverlof zouden willen opnemen);
- zijn ook vaker niet van plan om een of andere regeling op het werk te treffen om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te kunnen nemen (70% zal en wil hiervoor geen regeling treffen tegenover 46% van degenen die wel van een ouderschapsverlofregeling gebruik zouden willen maken).

Bovenstaande houdt in dat geen significante verschillen tussen beide groepen blijken, wanneer wordt gekeken naar:

- of men voor het eerst vader wordt of al kinderen heeft;
- hun opvattingen over de taakverdeling in het gezin en of mannen en vrouwen in het algemeen het betaald werk gelijkelijk onder elkaar zouden moeten verdelen;
- wie tijdens de zwangerschap de grootste bijdrage voor het gezinsinkomen leverde (in 86 à 87% van de gevallen de man) of de hoogte van het inkomen tijdens de zwangerschap;
- het aantal uren dat men gemiddeld per week werkzaam is en de functie die men uitoefent;
- of er op het werk collega's zijn die ook kleine kinderen hebben of collega's die al in deeltijd werkzaam zijn (bij 27 à 34% het geval;
- of het werk door collega's zou kunnen worden overgenomen indien men zelf een tijd minder uren zou gaan werken (50 à 56% denkt dat dit wel zou kunnen, hoewel maar 25 à 30% inschat dat dit in hun functie en bij het bedrijf waar men werkt dan ook werkelijk zal gebeuren);

- of het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen; alsmede
- de inschatting hoe de collega's het zouden opvatten wanneer men ouderschapsverlof zou opnemen (in beide groepen denkt 34% resp. 42% dat zij er positief op zouden reageren, 11% resp. 21% vermoedt dat zij dit negatief zouden opvatten en de overigen denken dat het hen onverschillig zou laten of dat zij het gedeeltelijk positief, gedeeltelijk negatief zouden waarderen).

6.4 Welke factoren spelen bij de keuze voor wel of geen ouderschapsverlof met name een rol

Uit het voorgaande komt de indruk naar voren dat bij deze groep vaders de keuze om wel of geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling, vooral afhangt van de intentie die men zelf heeft om als vader wat intensiever de dagelijkse verzorging van het kind op zich te nemen. Degenen die gebruik zouden willen maken van de regeling, blijken namelijk ook zonder deze mogelijkheid al vaker met hun vrouw te hebben afgesproken dat men zal trachten via aanpassing van de werktijden dit in de praktijk te realiseren, en hebben veelal hiervoor op het werk reeds de nodige stappen ondernomen. Degenen die geen gebruik van de ouderschapsverlofregeling zouden maken geven hiervoor weliswaar vooral financiële argumenten op, maar velen blijken ook geen pogingen te zullen ondernemen om voor zichzelf andere mogelijkheden te creëren om wat meer bij de dagelijkse verzorging van het kind betrokken te kunnen zijn. Mogelijkheden die in dit geval voor hen financieel minder nadelige consequenties hebben zoals vakantiedagen opnemen na de geboorte, tijdelijk andere werktijden of andere roosterdiensten afspreken, via het wekelijks opnemen van een verlofdag een periode één dag minder per week werken, en dergelijke.

Een soortgelijk beeld is eveneens naar voren gekomen bij de vaders die in het vorige hoofdstuk zijn belicht, te weten degenen waarvan de vrouw na de bevalling niet zal gaan werken. Het verschil is in dit geval echter dat toen kon worden geconstateerd dat het veelal ook vaders betrof met een wat traditionele rolopvatting over het ouderschap ('de man zorgt voor het geld, de vrouw voor de kinderen en het huishouden'). Met andere woorden: dié vaders vinden in het algemeen ouderschapsverlof voor een man niet nodig. Bij de vaders die in dit hoofd-

stuk zijn belicht, komt deze indruk veel minder sterk naar voren. Men wijst niet op principiële gronden ouderschapsverlof voor mannen af, maar vindt het gewoon voor zichzelf niet zo nodig om via ouderschapsverlof een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen. Ook tabel 17, waarin de wensen worden weergegeven die er bij deze mannen leven ten aanzien van wettelijke mogelijkheden voor werkende jonge ouders, ondersteunt enigszins deze indruk.

Van degenen die geen gebruik zouden maken van de ouderschapsverlofregeling wordt weliswaar door 39% gesteld dat voor hen ook geen andere wettelijke regelingen hoeven te worden gecreëerd om als werkende jonge vader wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen, maar door de vergelijkbare vaders in het vorige hoofdstuk werd dit door tweederde als zodanig duidelijk gemaakt. Bij de overige mannen in deze groep leven daarentegen wel degelijk wensen voor andere soorten van wettelijke mogelijkheden voor werkende jonge ouders. Wensen die echter veelal andere praktische oplossingen inhouden voor de situatie waarin men spoedig na de geboorte zal verkeren, namelijk dat de vrouw weer zal gaan werken en dan zal moeten worden geregeld dat het kind wordt opgevangen gedurende de uren dat zij werkzaam is. Zo geeft 8% van hen aan dat men liever zou zien dat het officiële bevallingsverlof voor de vrouw wordt verlengd, 9% pleit voor meer crèches/kinderopvangmogelijkheden, 6% voor een wettelijk recht om tijdelijk de werktijden te mogen aanpassen, en 3% voor een periode volledig verlof voor één van de ouders met wel het recht op terugkeer. Anderzijds zou 15% voor zichzelf liever hebben gezien dat er een soort bevallingsverlof voor vaders zou worden ingevoerd, waarbij de voorkeuren variëren van 1 week tot 6 weken. Ten slotte pleit 18% wèl voor een ouderschapsverlofregeling, maar dan een regeling waarin financiële compensatie wordt gegeven voor de ingeleverde uren of waarin een langere periode ouderschapsverlof wordt toegestaan.

Tabel 17 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden om als werkende ouder wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
Ouderschapsverlof is een regeling om werkende ouders in de toekomst wat meer mogelijkheden te geven om de dagelijkse verzorging van hun kind op zich te nemen. Of had u liever gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen waren gecreëerd	De man zou van de regeling: wel gebruik maken (n = 44) %	geen gebruik maken (n = 66) %	TOTAAL (n = 110) %
	genoemd door:	genoemd door:	genoemd door:
Mogelijkheid van ouderschapsverlof:			
- de ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	34	-	14
- betaald ouderschapsverlof	7	15	12
- een langere periode ouderschapsverlof	2	3	3
- ouderschapsverlof in 2x3 maanden te kunnen opnemen	5	-	2
(Andere) verlofmogelijkheden:			
- een periode volledig verlof voor man of vrouw met garantie op terugkeer naar oude baan	2	3	3
- gedurende 1 jaar 1 dag per week vrij voor de man	2	-	1
- om na de bevalling als vader wat langer vrij te krijgen	9	15	13
- langer bevallingsverlof voor de vrouw	5	8	6
Mogelijkheden met betrekking tot de werktijden:			
- minder uren in ruil voor kinderbijslag	5	-	2
- het recht om (tijdelijk) werktijden te kunnen flexibiliseren/minder te werken	5	6	5
Kinderopvangmogelijkheden:			
- betere mogelijkheden voor kinderopvang/meer crèches	16	9	12
Overig:			
- de regeling zoals ik nu heb kunnen treffen	-	2	1
Geen wensen/geen mening:			
- geen andere regelingen nodig	-	39	24
- geen mening	14	6	9

De gegevens in bovenstaande tabel laten ten slotte nog zien dat door degenen die reeds hebben aangegeven dat men gebruik zou willen maken van de regeling, circa eenderde (34%) stelt dat men met de thans voorgestelde regeling al goede mogelijkheden zou hebben om dit verlof op te nemen. 7% Zou daarentegen graag een betaalde vorm van ouderschapsverlof hebben gezien, 5% een regeling waarbij het verlof in gedeelten zou mogen worden opgenomen, bijvoorbeeld 2 keer 3 maanden deeltijdverlof, en 2% zou liever hebben dat een langere periode ouderschapsverlof wordt toegestaan.

Al met al zou het erop neerkomen dat voor de in dit hoofdstuk in beschouwing genomen groep vaders, circa 29% van hen reeds met de thans voorgestelde regeling goede mogelijkheden ziet om ouderschapsverlof te kunnen opnemen (namelijk degenen die hebben aangegeven dat men ondanks de nadelen zeker, of waarschijnlijk wel gebruik zou maken van de regeling). Wanneer in deze regeling echter een financiële tegemoetkoming wordt opgenomen voor de ingeleverde uren, dan zou dit kunnen inhouden dat het ouderschapsverlof voor circa 12% meer van deze vaders, tot een reële keuzemogelijkheid zou gaan behoren.

In het onderzoek naar de beoordeling van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling door jonge ouders en aanstaande ouders, staan drie vragen centraal, namelijk:

1. Hoeveel mannen en vrouwen zullen van deze regeling gebruik gaan maken?
2. Waarom zullen zij ouderschapsverlof opnemen en waarom zullen de anderen van deze mogelijkheid geen gebruik maken: vanwege voor hen nadelige aspecten van de thans voorgestelde regeling of om andere redenen?
3. Wordt met de voorgestelde regeling de beoogde doelstelling bereikt, namelijk: 'het vergroten van de mogelijkheden om de verzorging van jonge kinderen te combineren met betaalde arbeid'? Of anders gezegd: zullen door de voorgestelde regeling vrouwen minder genoodzaakt zijn om na de bevalling hun betaalde arbeid op te geven, en krijgen mannen met deze regeling de mogelijkheid om meer tijd te besteden aan de dagelijkse verzorging en opvoeding van hun kind(eren).

Aan de hand van deze vragen worden onderstaand de gegevens uit het onderzoek onder aanstaande ouders kort samengevat.

1. <u>Hoeveel van de ondervraagde mannen en vrouwen zullen van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik gaan maken</u>

Voor het onderzoek zijn in totaal 136 aanstaande moeders ondervraagd en 291 aanstaande vaders. Allen zijn meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam, waardoor zij als potentiële gebruiksters en gebruikers van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling kunnen worden gezien. Op de vraag of zij ook gebruik van deze regeling zouden willen maken indien dat binnenkort al mogelijk zou zijn, blijkt dan het volgende:

a. De vrouwen

Van de vrouwen geeft 40% aan dat men in principe van deze regeling gebruik zou willen maken. Worden hierbij de eventuele nadelen (nogmaals) afgewogen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn, dan schat

38% in dat men zeker of waarschijnlijk wel een beroep zou doen op deze regeling. Omdat het onderzoek is gebaseerd op een steekproef, moet bij dit percentage rekening worden gehouden met een bepaalde afwijkingsmarge van de werkelijke populatiewaarde. Dit houdt in dat van het totaal aantal aanstaande moeders in Nederland dat van de ouderschapsverlofregeling gebruik zou mogen maken, tussen de 30% en 46% inschat hiervan ook zeker of waarschijnlijk wel gebruik te zullen maken. Dit komt neer op tussen de circa 11.000 en circa 17.000 vrouwen in Nederland. Aangezien allen het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen (waaronder 98% aansluitend aan het bevallingsverlof) geeft bovenstaande tevens aan hoeveel vrouwen jaarlijks gebruik van deze regeling zullen maken.
Vanwege een lichte steekproefvertekening als gevolg van het feit dat voor het onderzoek alleen telefonische interviews zijn gehouden (en derhalve alleen aanstaande ouders in het onderzoek zijn betrokken die telefonisch bereikbaar waren) zal het werkelijke aantal zich waarschijnlijk dichter bij de benedengrens dan de bovengrens bevinden. Dit laatste mede ook omdat een deel van deze vrouwen inschat niet (100%) zeker maar 'waarschijnlijk wel' van deze regeling gebruik te zullen maken.
Ten slotte laat het onderzoek zien dat van degenen die anders na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, 23% met de voorgestelde regeling wèl zou blijven werken. Rekening houdend met de afwijkingsmarge, zal dit percentage in werkelijkheid liggen tussen de 12% en 34%. Dit komt neer op tussen de circa 2.600 en circa 7.500 vrouwen in Nederland die door de invoering van de ouderschapsverlofregeling de kans krijgen om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

b. De mannen

Worden de gegevens van de ondervraagde groep mannen gegeneraliseerd naar de totale groep potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling, dan blijkt 23% van deze mannen hiervan in principe gebruik te willen maken. De eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn nogmaals afwegend, schat uiteindelijk 14% in dat men zeker of waarschijnlijk wel een beroep zou doen op de voorgestelde regeling. Het werkelijke percentage zal zich, gelet op de afwijkingsmarge, bevinden tussen de 11% en 17%. Dit komt neer op tussen de circa 14.000 en circa 22.000 mannen in Nederland. Om dezelfde redenen als bij de

vrouwen, zal voor het werkelijke aantal waarschijnlijk meer met de benedengrens rekening moeten worden gehouden. Omdat evenals bij de vrouwen ook de mannen vrijwel allemaal het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het betrokken kind zouden opnemen, geeft bovengenoemd aantal tevens aan hoeveel mannen jaarlijks van de regeling gebruik zullen maken.

2. Waarom wel of niet ouderschapsverlof

a. De vrouwen

Waarom wel?

Voor de vrouwen blijkt de reden om gebruik te maken van de regeling vooral te zijn, dat men daardoor het recht krijgt om tijdelijk in deeltijd te kunnen werken. Men wil graag na de bevalling de werkuren terugbrengen tot 20 uur of minder uren per week, maar meer dan de helft van hen schat in dat men hiervoor op het werk geen of niet voldoende mogelijkheden zal krijgen zonder wettelijke ondersteuning van de ouderschapsverlofregeling. Vrijwel allen (98%) zouden het verlof aansluitend aan het bevallingsverlof willen opnemen. Ruim de helft (57%) zou 20 uur per week gaan werken; bijna eenderde (31%) zou liever minder uren per week willen gaan werken. Wat betreft de duur van het verlof spreekt 37% voorkeur uit voor een half jaar ouderschapsverlof; ruim de helft (53%) zou echter langer dan een half jaar in deeltijd willen gaan werken, waaronder 7% liever definitief.

Waarom niet?

Bovenstaande geeft al enigszins aan waarom de anderen geen gebruik van deze regeling zullen maken. Of men heeft ook zonder deze wettelijke ondersteuning op het werk al kunnen regelen dat men na de bevalling minder uren zal gaan werken (of op andere wijze de werktijden zal mogen aanpassen), òf men zou zelf na de bevalling niet minder uren willen gaan werken. Met andere woorden: de vrouwen die geen gebruik van de mogelijkheid van ouderschapsverlof zullen maken zien hier niet zozeer vanaf vanwege nadeling aspecten van de thans hiervoor voorgestelde regeling, maar veelal omdat een dergelijke mogelijkheid voor hen niet nodig is.

Zo blijkt bijvoorbeeld dat van degenen die geen gebruik van de rege-

ling zouden maken en wel van plan zijn om na de bevalling te blijven werken, bijna driekwart (72%) dan minder uren per week wil gaan werken. Het merendeel van hen (89%) weet echter al dat dit zal worden toegestaan; de overigen hebben kunnen regelen dat men op andere wijze de werktijden zal kunnen aanpassen (gunstiger rooster, variabele werktijden, de uren mogen langzaam worden opgevoerd, en dergelijke). Alleen wanneer men langer dan een half jaar het verlof zou mogen opnemen (door 13% van hen naar voren gebracht) of wanneer er een financiële compensatie voor de ingeleverde uren zou worden gegeven (door 5% genoemd), zou men eventueel een beroep doen op de regeling.
Voor de vrouwen die na de bevalling zullen stoppen met werken en geen gebruik van deze mogelijkheid willen maken, blijkt de reden om hiervan af te zien evenmin verband te houden met eventuele nadelige aspecten. Circa tweederde (67%) stelt dat men zonder meer de verzorging van een kind niet wil combineren met een baan en een nog groter aantal (circa 80%) geeft aan dat men hooguit pas weer wil gaan werken wanneer het kind wat ouder is. Door de overige vrouwen uit deze groep (dus degenen voor wie het niet bij voorbaat vaststaat dat men na de bevalling zal stoppen met werken) wordt weliswaar een aantal nadelen opgesomd waarom de regeling voor hen niet aantrekkelijk zou zijn, maar uiteindelijk zal deze ook in een eventueel gewijzigde vorm hen niet die mogelijkheden kunnen geven om wèl te kunnen blijven werken. Geen van hen spreekt hiervoor namelijk voorkeur uit; de meesten van hen (14%) stellen meer gebaat te zijn met een crèche bij of op het werk, of betere kinderopvangmogelijkheden in het algemeen.

Al met al komt het er dus op neer dat bij de vrouwen de beslissing om geen gebruik te maken van de regeling, niet zozeer te maken heeft met de inhoud van/mogelijkheden met de thans voorgestelde regeling. Van de groep vrouwen die geen ouderschapsverlof zal opnemen, blijkt bij 10% dit hooguit te maken te hebben met nadelige aspecten voor hen van de thans voorgestelde regeling; voor de overigen gelden de hiervoor genoemde andere redenen waarom men er geen gebruik van zal maken.

b. De mannen

Waarom wel?

Door de mannen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen, wordt vooral als voordeel genoemd van het tijdelijk in deeltijd kunnen werken het feit dat men daardoor meer tijd vrij krijgt om bij de situatie thuis betrokken te raken, aan het kind te wennen, en dergelijke (door 76% van hen wordt dit argument naar voor gebracht waarom men van de regeling gebruik zou willen maken). Door 17% wordt daarnaast of vooral als voordeel gezien dat ook de partner daarmee de kans krijgt om te blijven werken respectievelijk dat de combinatie voor haar dan gemakkelijker zal worden. Bijna de helft (47%) van de mannen zou echter gedurende deze periode wel meer dan 20 uur per week blijven werken; circa eenderde (31%) zou bijvoorbeeld niet meer dan één dag per week vrij willen nemen. Ruim een kwart (28%) zou het verlof hooguit drie à vier maanden opnemen, 42% een half jaar; de overigen zouden liever langer in deeltijd willen blijven werken, waaronder 6% definitief.

Waarom niet?

De mannen die geen gebruik van de regeling zouden willen maken, brengen veelal hiervoor financiële argumenten naar voren. Toch lijkt dit niet de meest doorslaggevende reden te zijn. Vergelijking tussen degenen die wèl en degenen die geen ouderschapsverlof willen opnemen laat zien dat de laatsten hieraan gewoon geen behoefte hebben; òf omdat men in het algemeen ouderschapsverlof voor een man afwijst, òf omdat men het voor zichzelf niet zo nodig vindt om een paar maanden een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen. Circa 60% van hen vindt tevens dat ook geen andere regelingen op dit gebied voor hen gecreëerd hoeven te worden, 14% zou liever zien dat er een soort bevallingsverlof voor de man wordt ingevoerd, en hooguit 14% zou met een gewijzigde ouderschapsverlofregeling hiervan eventueel wèl gebruik maken (13%, indien het verlof geheel of gedeeltelijk betaald zou worden, 1% indien een langere periode zou worden toegestaan).

Al met al komt het erop neer dat van de totale groep aanstaande vaders respectievelijk potentiële gebruikers in Nederland die uiteindelijk geen ouderschapsverlof zal opnemen, bij circa 16% dit vooral te maken heeft met nadelige aspecten voor hen van de thans voorgestelde rege-

ling (waaronder bij 15% de financiële kant); voor de overigen gelden de genoemde andere redenen waarom men er geen gebruik van zal maken.

3. Wordt met de voorgestelde regeling het beoogde doel bereikt

Het uitgangspunt bij invoering van de verlofregeling is dat het de mogelijkheden zal vergroten om de verzorging van jonge kinderen te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. De voorgestelde regeling is mede voortgekomen uit het door de regering ingenomen standpunt dat het ouderschap in principe geen belemmering mag vormen om betaalde arbeid te verrichten. Met name voor vrouwen moet de regeling dus kunnen bewerkstelligen dat minder vrouwen zich genoodzaakt zien om na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces te treden; niet alleen omdat zijzelf door het ouderschapsverlof tijdelijk hun werkuren kunnen terugbrengen, maar ook omdat eventueel hun partner hierdoor in deeltijd kan gaan werken en dan een deel van de verzorging van het kind kan overnemen.
De gegevens uit het onderzoek laten zien dat van de zwangere vrouwen in Nederland die meer dan 20 uur in loondienst werkzaam zijn en die anders na de bevalling hun betaalde arbeid zouden opgeven, tussen de 12% en 34% door de regeling wel zou kunnen blijven werken. Van de overigen van deze groep die na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces zullen treden, blijken velen (circa 80%) eigenlijk pas weer te willen gaan werken wanneer het kind wat ouder is. Met andere woorden: voor hen zijn in feite ook geen andere mogelijkheden nodig; men stopt met werken min of meer uit vrije wil. In dit opzicht lijkt de regeling dus aan het doel te beantwoorden: Voor bovengenoemde categorie werkende zwangere vrouwen die zich door omstandigheden genoodzaakt zien om uit het arbeidsproces te treden, blijken velen door de regeling wel te kunnen blijven werken. Hierbij moet echter in ogenschouw worden genomen dat 61% van hen het verlof dan wel langer dan een half jaar zou willen opnemen, hetgeen met de thans voorgestelde regeling in principe niet mogelijk is. Deze vrouwen lopen dus de kans dat zij na een half jaar wederom voor het probleem komen te staan van opvang en verzorging van het kind gedurende de uren dat zij dan méér moet werken. (Er hierbij van uitgaande dat dit punt voor hen nog niet speelt bij werkweken van 20 uur tijdens het ouderschapsverlof. Het onderzoek laat namelijk zien dat ruim de helft van deze vrouwen alléén en niet ook de partner

van de regeling gebruik zou maken en deze partner veelal full-time werkzaam is).
Men moet zich bij eerder genoemde bevinding dus wel de vraag stellen of deze vrouwen met de thans voorgestelde regeling nu werkelijk het meest gebaat zijn om te kunnen blijven werken of dat andere soorten regelingen hen eigenlijk meer uitkomst zouden bieden. Wordt dit expliciet aan deze vrouwen voorgelegd (dus degenen die zich door omstandigheden genoodzaakt zien om na de bevalling te stoppen met werken) dan blijkt in vrijwel dezelfde mate voorkeur voor de ouderschapsverlofregeling te worden uitgesproken als voor crèches bij of op het werk of betere kinderopvangmogelijkheden in het algemeen. Op de derde plaats volgt in dit geval de wens voor verlenging van het officiële bevallingsverlof.

Met betrekking tot het opnemen van ouderschapsverlof door mannen zou, in het kader van het beoogde doel van de regeling, vooral in ogenschouw moeten worden genomen in hoeverre de vrouw daardoor meer mogelijkheden krijgt om het moederschap te combineren met betaalde arbeid doordat een deel van de dagelijkse verzorging van het kind door de man daadwerkelijk wordt overgenomen. In de beleidsnota wordt hierbij opgemerkt dat een en ander tevens de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen - dat wil zeggen de man is kostwinner, de vrouw is huisvrouw en zorgt voor de kinderen - zou kunnen veranderen.
Het onderzoek onder aanstaande ouders kan wat dit betreft niet voldoende inzicht verschaffen omdat lang niet altijd de betrokken vrouw is ondervraagd (bijvoorbeeld omdat zij niet aan de steekproefvoorwaarden voldeed van meer dan 20 uur per week in loondienst werkend). Met andere woorden: lang niet altijd is bekend of door het ouderschapsverlof van de man de vrouw na de bevalling zal kunnen werken of dat voor haar de combinatie werken en een kind verzorgen, daardoor makkelijker wordt gemaakt. Het onderzoek kan hooguit een indicatie geven in hoeverre dit het geval zal zijn aan de hand van de argumenten die de mannen zelf geven waarom zij ouderschapsverlof zouden willen opnemen. Dan blijkt dat (slechts) 17% van hen expliciet naar voren brengt dat daardoor de vrouw zou kunnen blijven werken, 13% noemt als voordeel dat men dan samen de verzorging kan delen, en 5% noemt als prettige bijkomstigheid dat daardoor het kind niet of minder vaak naar een oppas zal hoeven. Wordt daarbij in ogenschouw genomen dat bijna de

helft van de mannen gedurende het verlof meer dan 20 uur zal blijven werken waaronder circa eenderde die hooguit één dag per week vrij zal nemen, dan geeft het onderzoek indicatie dat in dit opzicht de regeling waarschijnlijk niet geheel het beoogde doel zal bereiken.
In het onderzoek onder jonge ouders dat in het hiernavolgende deel wordt beschreven, is door de onderzoeksopzet wel altijd de vrouw ondervraagd (en is derhalve meer inzicht mogelijk wat het effect zal zijn van de regeling binnen het huishouden). In de samenvatting van dat onderzoek zal daarom op dit aspect van de regeling nog nader worden teruggekomen.

Wordt ten slotte bekeken welke wensen er nu vooral leven onder de ondervraagde aanstaande ouders ten aanzien van wettelijke mogelijkheden/regelingen voor werkende jonge ouders, dan blijkt het volgende: Bij de aanstaande moeders die meer dan 20 uur per week werkzaam zijn en na de bevalling willen blijven werken, leeft vooral de wens om na de geboorte van het kind minder uren te kunnen gaan werken; of via de ouderschapsverlofregeling, of via het creëren van meer mogelijkheden voor deeltijdarbeid in het algemeen. Door de aanstaande vaders wordt in vrijwel dezelfde mate voorkeur uitgesproken voor of de thans voorgestelde ouderschapsverlofregeling, of voor invoering van een soort bevallingsverlof voor mannen. Zou een financiële tegemoetkoming in de uiteindelijk ingevoerde regeling worden opgenomen, dan geniet in dat geval de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof bij hen de meeste voorkeur. Omdat het ouderschapsverlof dan voor meer vaders tot een reële keuzemogelijkheid zou gaan behoren, zou de regeling daardoor ook meer het beoogde doel bereiken.

7 DE ONDERZOEKSGROEPEN EN DE SCHATTING VAN HET GEBRUIK VAN DE OUDERSCHAPSVERLOFREGELING

7.1 Inleiding

In paragraaf 1.3.2 en bijlage 2 zijn de steekproeftrekkingen en de uitvoering van het veldwerk voor dit gedeelte van het onderzoek beschreven, hetgeen uiteindelijk een totaal aantal van 327 respondenten heeft opgeleverd (200 jonge moeders en 127 jonge vaders). De steekproeven zijn getrokken uit een landelijk representatieve steekproef van jonge moeders in Nederland die voor de geboorte van hun kind in loondienst werkzaam waren. Het steekproefcriterium is hierbij geweest 'in loondienst werkzaam en (bij voorkeur) meer dan 24 uur per week'. De vraag die bij de onderzoeksgroepen voor dit onderzoek nu naar voren komt is, of deze groepen (en derhalve de gegevens uit dit onderzoek) als representatief mogen worden beschouwd voor de totale populatie waaruit zij afkomstig zijn. Oftewel: de vrouwen in Nederland die tijdens hun zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn en na de bevalling - zonder de mogelijkheid van ouderschapsverlof - stoppen met werken of meer dan 20 uur blijven werken.
In de volgende paragraaf wordt de samenstelling van bovengenoemde twee onderzoeksgroepen vergeleken met de landelijke cijfers die hierover naar voren zijn gekomen via het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid'. Evenals bij het onderzoek onder aanstaande ouders is voor deze vergelijking uitgegaan van de criteria: de werkuren, de sector waarin men werkzaam is, en de functie die men uitoefent.

7.2 De samenstelling van de onderzoeksgroepen, vergeleken met de landelijke verdeling

Om bij het veldwerk te kunnen bepalen of de geselecteerde vrouwen inderdaad voor het onderzoek in aanmerking kwamen, zijn bij het inter-

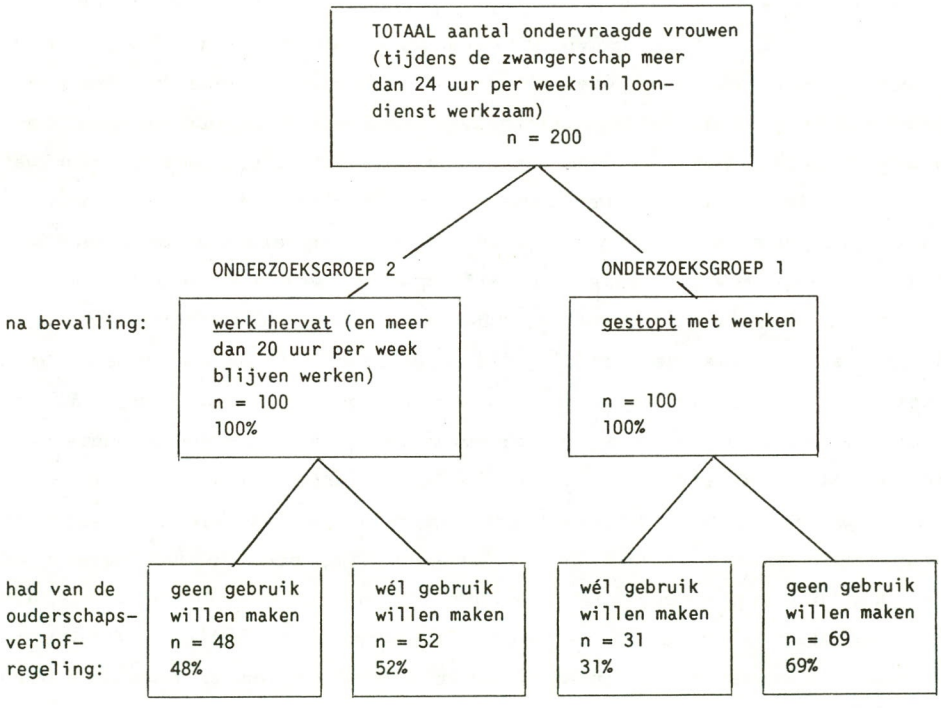
view eerst een aantal controlevragen gesteld, waaronder de vraag naar de werkuren tijdens de zwangerschap. Hoewel 24 vrouwen hierbij hebben aangegeven dat zij toen niet meer dan 24 uur werkzaam waren maar wèl meer dan 20 uur per week, zijn deze toch in het onderzoek betrokken, aangezien zij ook in dat geval nog konden worden opgevat als een potentiële gebruikster van de ouderschapsverlofregeling.
De vraag die hierbij blijft is welk gegeven in dit geval juist is: het aantal uren dat men hierover indertijd heeft opgegeven toen men in feite pas kort daarvoor was bevallen, of het antwoord dat men hierop nu, dat wil zeggen een jaar daarna geeft. Voor het onderzoek is dit, overigens geringe, verschil in aantal opgegeven werkuren echter niet van essentieel belang en daarom zal dit punt verder in het midden worden gelaten. Voor de bepaling van de relevantie van de onderzoeksgroepen wat betreft de werkuren, zullen bèide antwoorden in dit geval in beschouwing worden genomen.
De desbetreffende overzichten zijn opgenomen in bijlage 9. Hieruit blijkt dat alleen wanneer wordt uitgegaan van de antwoorden die de vrouwen thans hebben gegeven over hun werkuren tijdens hun zwangerschap van indertijd, beide onderzoeksgroepen afwijken van hetgeen landelijk op dit punt van hen bekend is. In dat geval werkte men wat vaker rond de 20 uur per week. Wordt echter uitgegaan van de antwoorden die men hierover een jaar geleden heeft gegeven, dus veel recenter na deze zwangerschap, dan komen beide groepen wèl goed overeen met de landelijke verdeling. Wat betreft het soort bedrijf waar men in loondienst is, evenals de functie die men daar uitoefent, komen beide onderzoeksgroepen zonder meer goed overeen met de landelijke cijfers. Bovenstaande houdt in dat de ondervraagde groepen jonge moeders als een redelijke afspiegeling mogen worden beschouwd van de vrouwen in Nederland die tijdens hun zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn, en na de bevalling stoppen met werken of meer dan 20 uur per week in loondienst blijven werken. De gegevens uit dit onderzoek mogen derhalve worden beschouwd als indicatief voor de meningen en wensen van deze vrouwen in Nederland, en zo mogelijk worden gebruikt ter ondersteuning van of als aanvulling op de gegevens uit het onderzoek onder aanstaande ouders.

7.3 De schatting omtrent het mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling indien deze circa 1 à 2 jaar geleden reeds van kracht was geweest

Aan de jonge moeders en hun partners - voor zover deze meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren - is gevraagd of men van de regeling voor ouderschapsverlof gebruik had gemaakt, indien deze rond de geboorte van hun kind al van kracht was geweest.
Aan de hand van hun antwoorden kunnen hierover de volgende overzichten worden opgesteld.

a. De vrouwen

Tabel 18 De vrouwen in het onderzoek, naar mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling



Van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam waren en na de bevalling eveneens in loondienst zijn blijven werken en meer dan 20 uur per week, had 52% in principe ouderschapsverlof willen opnemen indien dat indertijd al mogelijk was geweest; van degenen die toen na de bevalling gestopt zijn met werken

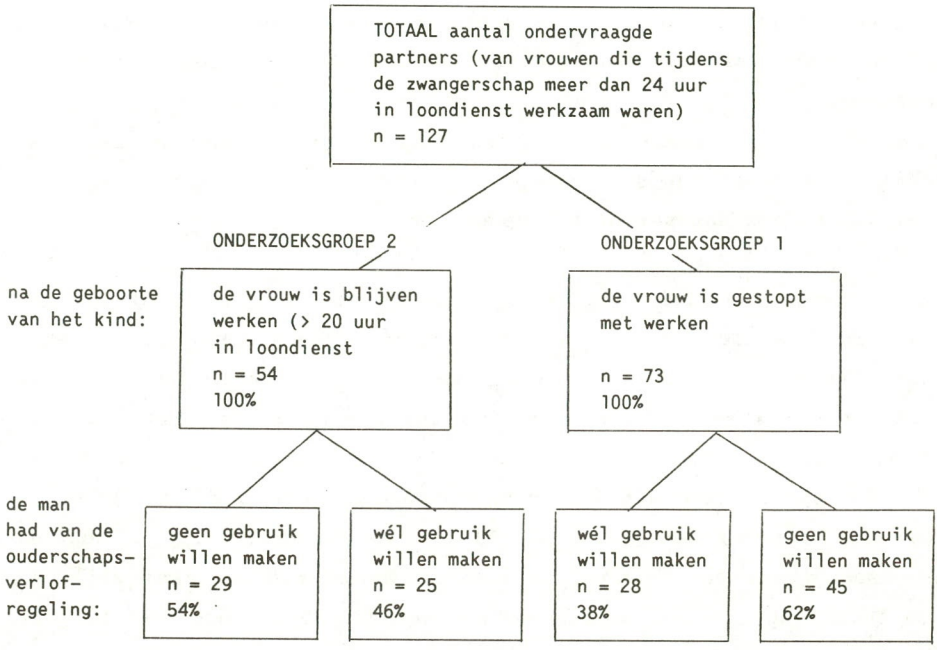
had in principe 31% van deze mogelijkheid gebruik willen maken. Worden de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn nogmaals afgewogen, dan schat uiteindelijk 49% respectievelijk 29% in dat men hierop "zeker" of "waarschijnlijk wel" een beroep had gedaan.
De onderzoeksgroepen zijn echter steekproeven, zodat rekening moet worden gehouden met een bepaalde afwijking van de werkelijke populatiewaarde. Bij een gevonden verdeling in 'groep 2' van 49% 'wel gebruiksters' en 51% 'niet gebruiksters' betekent dit een afwijkingsmarge van 10%. Het percentage gebruiksters van de ouderschapsverlofregeling indien deze circa 2 jaar geleden reeds van kracht was geweest, zou voor de groep vrouwen die nu na de bevalling meer dan 20 uur zijn blijven werken, derhalve hebben gelegen tussen de 39% en 59%. Voor 'groep 1' (degenen die na de bevalling met werken zijn gestopt) kan op eenzelfde wijze worden berekend dat dit percentage zou hebben gelegen tussen de 20% en 38%.

Het onderzoek heeft betrekking op vrouwen waarvan het kind op moment van ondervraging al 1 à 2 jaar oud was. De vrouwen hebben dus zonder de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof indertijd moeten besluiten of men na de geboorte van het kind zou kunnen blijven werken of zou stoppen met werken. Uit het onderzoek blijkt dat tussen de 20% en 38% van de vrouwen die toen gestopt zijn met werken, liever gebruik had willen maken van de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof. Met andere woorden: men was dan na de geboorte van het kind wèl blijven werken.
Evenals bij het onderzoek onder de aanstaande moeders kan worden berekend hoeveel vrouwen in Nederland dit betreft. Door het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' is bekend hoeveel vrouwen in Nederland die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn, na de bevalling stoppen met werken. Van het totaal aantal (aanstaande) jonge moeders in Nederland (circa 170.000), vormen zij namelijk 13% (= circa 22.000 vrouwen). Wanneer 20 à 38% van deze vrouwen zegt dat men liever gebruik had willen maken van de ouderschapsverlofregeling indien dat toen al mogelijk was geweest, dan komt dit erop neer dat tussen de 4.400 en 8.400 vrouwen in Nederland die nu na de geboorte zijn gestopt met werken, door de invoering van de ouderschapsverlofregeling hadden kunnen blijven werken of op zijn minst hadden kunnen uitproberen of de combinatie moederschap en werken voor hen haalbaar was.

Via eenzelfde procedure kan worden berekend hoeveel vrouwen in Nederland die nu na de bevalling meer dan 20 uur zijn blijven werken, door middel van ouderschapsverlof liever een periode wat minder uren hadden willen werken. Van het totaal aantal jonge moeders in Nederland vormt deze groep namelijk 3% (= circa 5.100 vrouwen). Wanneer tussen de 39% en 59% van hen gebruik had willen maken van de ouderschapsverlofregeling, dan zou dit neerkomen op circa 2.000 à 3.000 vrouwen in Nederland die eveneens ouderschapsverlof hadden willen opnemen.
In totaliteit zou bovenstaande inhouden dat minimaal circa 6.500 à 11.500 vrouwen in Nederland van de regeling gebruik hadden gemaakt indien dit circa 2 jaar geleden voor hen mogelijk was geweest. Minimaal, want hierbij zijn niet de jonge moeders betrokken die toen na de bevalling 20 uur of minder uren per week zijn blijven werken. Het onderzoek onder de aanstaande moeders geeft echter indicatie dat zich onder deze groep vrouwen hooguit nog een kleine groep belangstellenden had bevonden. Met andere woorden: bovengenoemde aantallen zullen waarschijnlijk vrij goed de mate van gebruik door vrouwen weergeven.
Op grond van de gegevens uit het onderzoek onder aanstaande moeders is de schatting gemaakt dat jaarlijks rond de 11.000 vrouwen van de regeling gebruik zullen maken. De aantallen die bij het onderzoek onder jonge moeders naar voren zijn gekomen, wijzen in eenzelfde richting. Het geeft indicatie dat genoemde schatting een reële weergave zal zijn.

b. De echtgenoten/partners (van de vrouwen die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week werkzaam waren en na de bevalling zijn gestopt met werken of meer dan 20 uur zijn blijven werken).

Tabel 19 De mannen in het onderzoek, naar mogelijk gebruik van de ouderschapsverlofregeling



Van de jonge vaders waarvan de vrouw na de geboorte van het kind is blijven werken en die zelf eveneens meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren, geeft 46% aan dat men in principe ouderschapsverlof had willen opnemen indien dat indertijd al mogelijk was geweest. Van degenen waarvan de vrouw toen na de bevalling met werken is gestopt, geeft 38% aan dat men in principe van deze mogelijkheid gebruik had willen maken. Voor de totale ondervraagde groep jonge vaders komt dit neer op 42% die ouderschapsverlof had willen opnemen indien dat circa 2 jaar geleden voor hen mogelijk was geweest. Worden hierbij de eventuele nadelen door hen nogmaals afgewogen, dan denkt 35% dat men ook 'zeker' of 'waarschijnlijk wel' van deze regeling gebruik hàd gemaakt.

Evenals bij de gevonden percentages bij de vrouwen moet ook bij bovenstaand percentage nog rekening worden gehouden met een afwijkingsmarge, aangezien ook in dit geval sprake is van een steekproef. (De in beschouwing genomen groep jonge vaders zijn namelijk geselecteerd uit een steekproef van vrouwen die tijdens hun zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam waren en na de bevalling met werken zijn gestopt of meer dan 20 uur per week zijn blijven werken. Zij vertegenwoordigen daardoor de partners van deze vrouwen in Nederland voorzover deze partners meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam zijn).
Het houdt in dat, indien de regeling circa 2 jaar geleden reeds van kracht was geweest, van deze groep jonge vaders in Nederland tussen de 27% en 43% ouderschapsverlof had opgenomen.

De berekening hoeveel mannen het in totaliteit betreft, is in dit geval wat ingewikkelder. De vrouwen die hiervoor als uitgangspunt moeten dienen, hebben namelijk lang niet allemaal een partner die eveneens in loondienst werkzaam is en meer dan 20 uur per week. Uit het veldwerk voor dit onderzoek komt naar voren dat in 78% van de gevallen sprake is van een partner die aan dit criterium voldoet (zie bijlage 2).
Eerder is berekend dat circa 27.100 vrouwen in Nederland tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam zijn, en na de bevalling stoppen met werken of meer dan 20 uur per week blijven werken. (De eerder berekende aantallen van circa 22.000 en circa 5.100 in dit geval dus tezamen genomen).
Wanneer in 78% van de gevallen sprake is van een partner die meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam is, dan komt dit neer op circa 21.000 mannen in Nederland. Van hen zegt tussen de 27% en 43% dat men gebruik had willen maken van de ouderschapsverlofregeling, indien dit bij de komst van hun kind al mogelijk was geweest. Dit houdt in dat in dat geval circa 5.600 à 9.000 jonge vaders in Nederland ouderschapsverlof hadden opgenomen. Deze aantallen betreffen echter een minimum. In dit onderzoek zijn immers niet de jonge vaders betrokken, die eveneens van deze regeling gebruik hadden mogen èn ook willen maken, maar waarvan de vrouw niet voor de regeling in aanmerking zou zijn gekomen (of omdat zij tijdens de zwangerschap niet werkzaam was, niet in loondienst werkzaam was, 24 uur per week of minder in loondienst werkte, of na de bevalling minder dan 20 uur is blijven werken).

De gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande vaders laten zien dat bovengenoemde aantallen inderdaad als een minimum moeten worden beschouwd. Die gegevens mogen immers als vrij representatief worden gezien voor de totale groep mannen in Nederland die van de regeling gebruik zal mogen maken. En op grond van die gegevens is al de voorzichtige schatting gemaakt dat jaarlijks circa 14.000 mannen een beroep op de regeling zullen doen.

In de volgende hoofdstukken worden de argumenten belicht waarom de ene ouder wel en de andere geen ouderschapsverlof had willen opnemen en de factoren qua werksituatie en persoonlijke omstandigheden die bij deze beslissing mede een belangrijke rol spelen. Omdat in deze hoofdstukken meer in algemene zin wordt gesproken over de potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling wordt, - zoals in paragraaf 1.2.2 reeds uiteengezet - in dit geval ook de meer globale urengrens aangehouden van 'meer dan 20 uur in loondienst werkzaam'. Evenals bij het onderzoek onder aanstaande ouders worden de onderzoeksgroepen hiervoor afzonderlijk in beschouwing genomen; dat wil zeggen uitgesplitst naar het achtergrondgegeven of de vrouw indertijd gestopt is met werken of niet. In de hoofdstukken 8 en 9 worden de jonge ouders belicht waarbij de vrouw na de bevalling uit het arbeidsproces is gestapt; in de hoofdstukken 10 en 11 de ouders waarbij de vrouw na de bevalling is blijven werken.

8.1 Inleiding

Voor het onderzoek zijn in totaal 100 vraaggesprekken gehouden met vrouwen die tijdens hun zwangerschap 1 à 2 jaar geleden, meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren en na de bevalling met werken zijn gestopt.

Op de vraag aan hen of men van de ouderschapsverlofregeling gebruik had willen maken indien deze regeling rond de geboorte van hun kind reeds van kracht was geweest, zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 100)	
ja, zeker	13	31 vrouwen (31%)
ja, waarschijnlijk	18	
nee, waarschijnlijk niet	25	69 vrouwen (69%)
nee, zeker niet	44	

Van deze 100 vrouwen geven 31 vrouwen aan dat men in plaats van te stoppen met werken na de bevalling liever ouderschapsverlof had opgenomen; de overige 69 vrouwen geven aan dat zij van een dergelijke regeling geen gebruik hadden gemaakt.

Onderstaand worden eerst de argumenten beschreven die hiervoor door hen naar voren zijn gebracht. In paragraaf 8.4 worden beide groepen vrouwen vervolgens vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen eveneens bekend zijn. Aan de hand van deze vergelijking kan dan worden bekeken in hoeverre ook deze, mogelijk minder expliciet uitgesproken, factoren bij de keuze voor het wel of niet opnemen van ouderschapsverlof een rol lijken te spelen.

8.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de betrokken vrouwen is gevraagd wat voor hen met name de voordelen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen. Dit is

zowel gevraagd aan degenen die aangeven dat men gebruik had willen maken van de ouderschapsverlofregeling, indien dat indertijd al mogelijk was geweest, als ook aan degenen die te kennen hebben gegeven dat men hiervan dan geen gebruik had gemaakt.

Tabel 20 De vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen

	gestopt met werken na de bevalling	
de voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31	geen gebruik maken n = 69
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot het werk:		
- zou dan kunnen blijven werken, maar het dan qua werk wat rustiger aan kunnen doen	61	7
Met betrekking tot situatie thuis:		
- zou dan kunnen blijven werken en mede daardoor wat extra inkomen hebben	16	4
- zou het dan samen met mijn man opnemen waardoor de combinatie samen werken - samen het kind verzorgen, mogelijk is	10	1.5
- zou dan kunnen blijven werken, borstvoeding kunnen blijven geven en geen oppas voor de hele dag hoeven te verzorgen	3	-
Overig:		
- zou dan kunnen uitproberen of de combinatie werken en een kind verzorgen, mogelijk is	7	1.5
- geen voordelen	-	83
- geen nadere toelichting	3	3

Voor de vrouwen die van de ouderschapsverlofregeling gebruik hadden willen maken, zou dit voor 61% vooral zijn geweest om redenen die met het werken zelf verband houden ("kans om in de werksfeer te blijven', 'je kunt dan blijven meedraaien", en dergelijke). Door 16% wordt daarbij nog het argument naar voren gebracht dat men daardoor wat extra inkomen had gehouden. De overige vrouwen zien vooral als voordeel dat

men daardoor samen met de man de verzorging van het kind en het werken had kunnen delen (10%, hetgeen in dit geval wil zeggen door 3 vrouwen genoemd), of door middel van ouderschapsverlof had kunnen uitproberen of de combinatie werken en de verzorging van een kind voor hen haalbaar was geweest (7%, dat wil zeggen door 2 vrouwen genoemd).

Door de vrouwen die geen gebruik hadden gemaakt van de regeling worden nauwelijks voordelen naar voren gebracht die voor hen aan het opnemen van ouderschapsverlof verbonden zouden zijn geweest. Slechts door 14% (10 vrouwen) wordt als eventueel voordeel gezien dat men dan had kunnen blijven werken (7% met als reden dat men dan in de werksfeer blijft; 4% met als argument dat men het daardoor ook financieel wat ruimer zou hebben; en door een paar vrouwen wordt naar voren gebracht dat men dan het werken en het verzorgen van het kind samen met de partner had kunnen delen of had kunnen uitproberen of de combinatie werken en moederschap haalbaar was geweest). Het merendeel (83%) van de groep vrouwen die geen beroep op de regeling zou doen, geeft echter aan dat aan deze regeling voor hen géén voordelen verbonden zouden zijn. Onderstaande tabel geeft nader inzicht wat de achterliggende reden hiervan is.

Tabel 21 De vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar de nadelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen respectievelijk de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken

	gestopt met werken na de bevalling	
de nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31	geen gebruik maken n = 69
	genoemd door: %	genoemd door: %
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- zou er geen gebruik van maken, omdat ik zonder meer een kind en een baan niet met elkaar wil combineren	-	77
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- je moet dan nog steeds een oppas regelen voor de uren dat je werkt	10	13
Met betrekking tot het werk:		
- niet haalbaar in het bedrijf (roosterdiensten, belasting collega's)	7	-
- er is dan nog geen regeling voor verlof voor het geval je kind ziek is	3	-
- zou te veel reistijd inhouden ten opzichte van het aantal werkuren	-	1
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- het tijdelijke karakter/dat je het alleen de eerste twee jaar kan opnemen	3	1
Overig:		
- financieel (bijvoorbeeld tweeverdienersproblematiek, subsidiegrenzen, e.d.)	13	5
- borstvoeding geven wordt dan moeilijk	3	-
- wanneer je werkt, krijgt je kind toch minder aandacht	3	-
- geen nadelen	61	3

Ruim driekwart (77%) van de vrouwen die geen gebruik van de regeling zouden maken, zouden dit ook niet hebben gemaakt van iedere andere mogelijkheid om te kunnen blijven werken. Men wil namelijk zonder meer de verzorging van een kind niet combineren met een betaalde baan. Door de overige vrouwen van deze groep worden vooral als nadelen van de regeling gezien dat je dan voor de uren dat je werkt nog steeds een oppas had moeten regelen (13%), of dat je er financieel toch niet veel wijzer van wordt (5%).

Het merendeel van de vrouwen die wèl gebruik van de regeling hadden willen maken, ziet geen nadelen die voor hen aan het opnemen van ouderschapsverlof verbonden zouden zijn geweest. Kennelijk weegt voor deze vrouwen (61%) het nadeel dat men nu niet kon blijven werken zwaarder dan de eventuele nadelen die voor hen aan de ouderschapsverlofregeling zouden hebben gekleefd. Door 13% wordt hooguit als nadeel het financiële aspect gezien, door 7% het feit dat men dan nog steeds een oppas had moeten regelen voor de uren dat men zou werken, en eveneens door 7% het feit dat het in het bedrijf waar men werkte waarschijnlijk moeilijk realiseerbaar was geweest. Door de overige vrouwen wordt meer als nadeel ingeschat dat het dan moeilijk was geworden om borstvoeding te blijven geven, er ook dan nog geen regeling was geweest voor het geval het kind ziek wordt, of het tijdelijke karakter van de verlofperiode, namelijk maximaal 6 maanden.
Aan de vrouwen die van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik hadden willen maken is daarom nog gevraagd of men, ondanks deze eventuele nadelen voor hen, toch een beroep op deze regeling had gedaan. Slechts twee vrouwen denken dat zij er uiteindelijk misschien toch van zouden hebben afgezien; de overigen stellen dat zij ondanks deze nadelen, er zeker gebruik van hadden gemaakt (84%) of waarschijnlijk wel (10%).
Het komt erop neer dat van de vrouwen die toen gestopt zijn met werken, 29% was blijven werken omdat zij ouderschapsverlof hadden opgenomen.

8.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen

Aan de vrouwen die in principe van de regeling gebruik hadden willen maken is gevraagd, wanneer en hoe zij het liefst het ouderschapsverlof hadden willen opnemen.

Tabel 22 Degenen die van de regeling gebruik hadden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	gestopt met werken na de bevalling; zou van de regeling gebruik willen maken (n = 31)	
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof	abs.	%
- direct aansluitend aan het bevallingsverlof	31	100
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof:		
- < 20 uur per week	12	39
- 20 uur per week	17	55
- meer uren, nl.		
. 24 uur per week	1	3
- geen mening	1	3
Voorkeur voor de duur van het verlof:		
- korter dan een half jaar, nl. 3 maanden	1	3
- een half jaar	15	49
- langer dan een half jaar,	5	16
nl. 7 maanden	1	3
1 jaar	4	13
- zou liever definitief minder uur per week willen werken	10	32

Alle 31 vrouwen (in dit geval dus 100%) geven aan dat men dan direct aansluitend aan het bevallingsverlof, ouderschapsverlof had opgenomen. Het merendeel omdat men het huidige bevallingsverlof (officieel 6 weken) als te kort inschat of als te kort heeft ervaren om dan alweer volledig te gaan werken. 36% Van de vrouwen noemt dit argument expliciet; 36% minder expliciet, maar meer door te stellen dat men dan wat meer de kans heeft om aan het kind te wennen, en 16% door naar voren te brengen dat men dan weer rustig in het werkritme kan komen. Door 19% van de vrouwen wordt tevens als argument om direct aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof op te nemen naar voren gebracht, dat men hierdoor ook de kans zou hebben om borstvoeding te blijven geven, en eveneens 19% noemt nog als reden om dàn ouderschapsverlof op te nemen dat juist die eerste periode belangrijk is om het contact met het kind op te bouwen.

Qua uren dat men had willen werken geeft ruim de helft (55%) van deze groep vrouwen aan dat men dan 20 uur per week was gaan werken; 39% zou liever minder uren gaan werken (variërend van 10 tot 16 uur per week). Eén vrouw had in dat geval 24 uur per week afgesproken, omdat zij dan zelf niet minder dan dat aantal uren zou willen werken.

Wat betreft het aantal maanden dat men het verlof had willen opnemen, blijkt ten slotte dat bijna de helft (49%) van deze vrouwen dan een half jaar ouderschapsverlof had afgesproken; eveneens bijna de helft (48%) had echter liever langer ouderschapsverlof willen opnemen, waaronder bijna eenderde die dan liever definitief minder uren per week zou willen werken. Eén vrouw zou in haar geval maximaal 3 maanden ouderschapsverlof afspreken, omdat zij gezien de verantwoordelijkheid van de functie die zij dan weer zou uitoefenen, niet langer van haar werk weg zou kunnen blijven.

In dit verband kan de vraag worden gesteld of degenen die voorkeur uitspreken om tijdens het verlof minder dan 20 uur te willen werken of langer dan een half jaar verlof te willen opnemen, ook daadwerkelijk gebruik hadden gemaakt van de ouderschapsverlofregeling. Zowel schriftelijk als ook tijdens het interview is hen immers duidelijk gemaakt dat men maximaal een half jaar verlof mag opnemen en de werkuren tot minimaal 20 uur per week mag terugbrengen. Slechts twee vrouwen van deze groep geven aan dat zij, gelet op de nadelen die voor hen aan de voorgestelde regeling verbonden zouden zijn, uiteindelijk misschien toch geen gebruik van deze regeling hadden gemaakt. De overige vrouwen van deze groep stellen dat zij ondanks deze nadelen, zeker of waarschijnlijk wel van deze regeling gebruik hadden gemaakt indien dat indertijd voor hen al mogelijk was geweest.
Eenzelfde beeld is ook naar voren gekomen bij het onderzoek onder de aanstaande moeders. Van degenen die anders zouden stoppen met werken maar liever ouderschapsverlof zouden willen opnemen, spreekt eveneens het merendeel (61%) voorkeur uit om langer dan een half jaar het verlof te mogen opnemen. Ondanks het feit dat dit met de voorgestelde regeling niet mogelijk zal zijn, geven ook zij (allen) aan dat men van de regeling toch gebruik zou maken. Mogelijk dat bij al deze vrouwen de stille wens leeft dat òf de regeling op dit punt nog gewijzigd wordt, òf dat men ook na afloop van het verlof in deeltijd zou kunnen blijven werken.

8.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol

In het voorgaande is beschreven om welke redenen de ene respondent geen gebruik van de ouderschapsverlofregeling zou hebben gemaakt indien dat rond de geboorte van het kind reeds mogelijk was geweest, en de redenen waarom de andere respondent daarentegen graag wel van een dergelijke regeling gebruik had willen maken en de wijze waarop men dan het liefst ouderschapsverlof had opgenomen. Alle vrouwen hebben als gemeenschappelijke achtergrond dat zij na de geboorte van hun kind circa 2 jaar geleden, met werken zijn gestopt (en tijdens hun zwangerschap wel werkzaam waren, namelijk in loondienst en meer dan 20 uur per week). Zoals naar voren gekomen in paragraaf 8.2 blijkt het belangrijkste onderscheid tussen degenen die wèl van de ouderschapsverlofregeling gebruik hadden willen maken en degenen die daar geen gebruik van hadden gemaakt te zijn, dat de zogenaamde groep 'geen gebruiksters' zonder meer een kind en een baan niet met elkaar willen combineren. De zogenaamde groep 'wel gebruiksters' schat daarentegen in dat men met de ouderschapsverlofregeling na de bevalling wèl had kunnen blijven werken. Min of meer dus conform aan het beeld dat hieromtrent bij de aanstaande moeders naar voren is gekomen.

Van de ondervraagde jonge moeders zijn via de enquête voor het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid' en via de vraaggesprekken voor dit onderzoek, een aantal gegevens bekend over hun persoonlijke omstandigheden, hun opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, en over hun vroegere werksituatie. Teneinde na te gaan in hoeverre ook deze factoren een rol spelen bij de beslissing om wel of geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling, zijn beide groepen vrouwen nog op deze punten met elkaar vergeleken. De desbetreffende tabellen zijn opgenomen in bijlage 10 van dit rapport. Onderstaand een samenvatting van de belangrijkste, dat wil zeggen significante, verschillen tussen beide groepen.

Degenen die géén gebruik hadden gemaakt van de ouderschapsverlofregeling:

- zeggen vaker altijd al van plan te zijn geweest om na de bevalling te stoppen met werken (86% tegenover 52% van de groep die wèl van de regeling gebruik zou willen maken);

- zijn het vaker eens met de opvatting dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man (30% tegenover 10%);
- zijn het vaker gedeeltelijk eens met de opvatting dat de verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld vooral bij de man hoort te liggen, en de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw (32% tegenover 13%); en
- zijn het vaker niet met de opvatting eens dat man en vrouw het betaald werk gelijkelijk onder elkaar moeten verdelen (38% tegenover 19%).

Degenen die wèl van de regeling gebruik hadden willen maken indien dat indertijd voor hen al mogelijk was geweest:
- zeggen vaker nog overwogen te hebben om na de bevalling te blijven werken (48% tegenover 14%);
- zijn het vaker eens met de opvatting dat man en vrouw het betaald werk gelijkelijk onder elkaar moeten verdelen (61% tegenover 27%);
- waren vaker tijdens hun zwangerschap bij de overheid werkzaam (29% tegenover 13%);
- waren ook langer bij het bedrijf waar men tijdens de zwangerschap werkzaam was, in dienst (71% langer dan 5 jaar tegenover 50% van de zogenaamde groep 'geen gebruiksters');
- waren vaker van plan om te proberen na de bevalling hun werkuren terug te brengen (64% tegenover 24%), waaronder 32% (tegenover 7%) tot 20 uur per week; en
- hebben daarover ook vaker met hun werkgever gesproken (16% tegenover 4%);
- zijn vaker na de bevalling gestopt met werken, omdat men niet minder uren kon gaan werken (29% tegenover 6%); en
- zeggen vaker dat men in de toekomst wel weer zou willen gaan werken (97% tegenover 81%).

Geen significante verschillen tussen beide groepen doen zich voor wat betreft persoonlijke achtergrondgegevens zoals burgerlijke staat, aantal werkuren van de partner, het inkomen voor het huishouden tijdens de zwangerschap en het hoofdkostwinnerschap, de leeftijd, de opleiding, of men bevallen is van het eerste kind of al meerdere kinderen heeft, en of men wel of geen borstvoeding heeft gegeven en hoe lang men dit heeft gegeven. Verschillen doen zich evenmin voor qua werk-

omstandigheden zoals of er op het werk al collega's waren die in deeltijd werkten, of er vrouwelijke collega's waren met kinderen die nog niet naar school gingen, de functie die men uitoefende, of de inschatting van de vrouwen zelf of men in die functie minder uren had kunnen gaan werken.

Ook uit deze vergelijkingen komt hetzelfde beeld naar voren dat al eerder is geconstateerd: degenen die geen gebruik zouden maken van de ouderschapsverlofregeling zien hier niet van af om de eventuele nadelen die voor hen aan deze regeling verbonden zouden zijn in verband met de vroegere werksituatie of persoonlijke omstandigheden, maar omdat men zonder meer de verzorging van een jong kind niet zou willen combineren met een baan. Degenen die daarentegen wèl van de regeling gebruik had willen maken, zouden dit vooral hebben gedaan omdat men na de bevalling graag had willen blijven werken en door de ouderschapsverlofregeling het recht had gekregen om tijdelijk 20 uur per week te werken (waarvoor ze indertijd, zonder deze regeling, geen medewerking op het werk kregen). Ook tabel 23 geeft indicatie dat vooral het minder uren kunnen gaan werken voor deze groep vrouwen, van belang was geweest om te kunnen blijven werken.

Bovenstaande conclusie is eveneens getrokken bij de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande moeders. Ook toen is geconstateerd dat van de vrouwen die na de bevalling zullen stoppen met werken, een groot deel (circa 60%) min of meer uit vrije wil stopt. Men zou hooguit pas na een aantal jaren weer willen gaan werken ("als het kind wat ouder is, naar school gaat"). Voor degenen die daarentegen liever zouden blijven werken, speelt vooral het punt dat men via een vermindering van werkuren respectievelijk aanpassing van de werktijden het moederschap wil combineren met betaalde arbeid. Hierbij is toen de vraag opgeworpen in hoeverre de ouderschapsverlofregeling hen hiervoor uitkomst kan bieden. Met de voorgestelde regeling zou men immers hooguit een half jaar in deeltijd kunnen gaan werken. Een kanttekening die in feite ook in dit hoofdstuk moet worden gemaakt; mede gelet op het feit dat evenals door de aanstaande moeders, ook door bijna de helft van deze vrouwen voorkeur wordt uitgesproken om langer dan een half jaar in deeltijd te mogen werken. Bij de samenvattende conclusies zal op dit punt nog nader worden teruggekomen.

Tabel 23 De vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden waardoor zij wel hadden kunnen blijven werken

	gestopt met werken na de bevalling		
voorkeur voor mogelijkheden waardoor men wel had kunnen blijven werken	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31	geen gebruik maken n = 69	totaal n = 100
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof			
- de ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	71	-	22
Met betrekking tot kinderopvangmogelijkheden:			
- crèche/betere (en goedkopere) opvangmogelijkheden voor kinderen	3	16	12
Met betrekking tot werktijden:			
- betere mogelijkheden voor deeltijdarbeid	3	3	3
- flexibilisering van de werktijden voor werkende werkende moeders	7	-	2
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- langer bevallingsverlof	3	-	1
- regeling voor bij ziekte van het kind	7	-	2
Geen wensen/geen mening:			
- geen antwoord/geen mening	13	6	8
- niet van toepassing; zou kind en een baan niet willen combineren	-	75	52

9 DE PARTNERS VAN DE VROUWEN DIE NA DE BEVALLING MET WERKEN ZIJN GESTOPT

9.1 Inleiding

Van de ondervraagde vrouwen is eveneens de partner/echtgenoot in het onderzoek betrokken, indien deze tijdens de zwangerschap van zijn vrouw ook in loondienst werkzaam was en meer dan 20 uur per week. Van de vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, was in 90% van de gevallen sprake van een echtgenoot die aan bovengenoemde criteria voldeed. Met 73 van hen kon een gesprek worden gerealiseerd; een respons in dit geval van 81%. Al deze mannen hadden in principe ouderschapsverlof kunnen opnemen, indien deze regeling rond de geboorte van hun kind reeds van kracht was geweest. Op de vraag of men van deze regeling ook gebruik had willen maken, zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 73)	
ja, zeker	15	28 mannen (38%)
ja, waarschijnlijk	13	
nee, waarschijnlijk niet	21	45 mannen (62%)
nee, zeker niet	24	

Van de 73 jonge vaders die ouderschapsverlof hadden mogen opnemen indien dat indertijd al mogelijk was geweest, geven 28 (38%) aan dat men in principe gebruik van deze regeling had willen maken en 45 (62%) dat men dat (waarschijnlijk) niet had gedaan. Gemeenschappelijke achtergrond van al deze 73 respondenten is in dit geval dat indertijd hun vrouw na de bevalling met werken is gestopt.

In het hiernavolgende worden eerst de argumenten beschreven waarom de een niet en de ander wel van de regeling gebruik zou willen maken, en op welke wijze men in dat geval ouderschapsverlof had willen opnemen. Vervolgens worden beide groepen nog met elkaar vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden, teneinde na te gaan in hoe-

verre ook deze factoren bij de keuze voor het wel of niet opnemen van ouderschapsverlof een rol lijken te spelen.

9.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de jonge vaders is gevraagd wat de eventuele voordelen voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen. Dit is zowel gevraagd aan degenen die hebben aangegeven dat men van een dergelijke regeling gebruik had willen maken, als ook aan degenen die daarvan geen gebruik zou hebben gemaakt.

Tabel 24 De partners van vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken (n = 28)	geen gebruik maken (n = 45)
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- meer kans om erbij betrokken te raken, meer met het kind bezig te kunnen zijn	54	27
- kans voor de partner om ook te blijven werken	29	4
- kans om mee te helpen	25	11
- meer kans om aan de nieuwe situatie te wennen/ aan het kind te wennen	11	-
- meer kans om van het kind te genieten, het meer te zien	7	7
- kans om de verzorging samen te delen	4	-
- geen voordelen genoemd		60

Degenen die ouderschapsverlof hadden willen opnemen, zouden dit vooral hebben gedaan omdat men dan wat meer de kans had gehad om met het kind bezig te zijn (54%), om meer thuis te kunnen helpen (25%), om wat meer tijd te hebben om aan de nieuwe situatie te wennen (11%), om wat meer

tijd te hebben om van het opgroeien van het kind te kunnen genieten (7%), of omdat men dan de verzorging samen had kunnen delen (4%). Kennelijk heeft men nu, zonder deze mogelijkheid, ervaren dat men minder aandacht aan het kind en de situatie thuis heeft kunnen besteden dan men eigenlijk had gewild. 29% Noemt ten slotte nog als reden (of mede als reden) om ouderschapsverlof op te nemen, dat daardoor de partner ook de kans had gekregen om na de bevalling te blijven werken.

Degenen die geen gebruik van de regeling hadden gemaakt, zien aanmerkelijk minder vaak voordelen die voor hen aan het opnemen van ouderschapsverlof verbonden zouden zijn geweest. 27% Ziet eventueel als voordeel dat men dan wat meer met het kind bezig had kunnen zijn, 11% dat men dan (ook) wat meer thuis had kunnen helpen, en 7% dat men dan wat meer het kind had kunnen zien opgroeien. 60% Van deze groep mannen ziet echter voor hen geen voordelen aan het opnemen van ouderschapsverlof; onderstaande tabel geeft aan waardoor dit met name lijkt te worden veroorzaakt.

Tabel 25 De partners van vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar de redenen waarom men geen ouderschapsverlof zou opnemen respectievelijk de nadelen die er voor hen aan verbonden zouden zijn geweest

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/de overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken (n = 28)	geen gebruik maken (n = 45)
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- om financiële redenen	35	62
- het is maar een ½ jaar mogelijk	4	-
- een ½ jaar is te lang	-	2
- splitsing in 2x3 maanden is niet mogelijk in huidige voorstel	4	-
Met betrekking tot het werk:		
- niet mogelijk qua werk (verantwoordelijkheid, ploegendienst, carrière, e.d.)	7	18
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- wisseling van verzorger is voor het kind niet prettig	-	2
- oppas regelen voor de uren dat je beiden werkt	4	-
Geen behoefte aan:		
- geen behoefte aan/ niet nodig	-	20
- geen nadelen	50	-
- geen nadere toelichting	-	2

Gedurende het ouderschapsverlof zou men alleen worden betaald voor de uren dat men blijft werken. Met name voor deze groep ouders zou dit kunnen inhouden dat men dan financieel bijzonder moeilijk zou komen te zitten, aangezien de vrouw met werken is gestopt en derhalve geen inkomen meer inbrengt. Door degenen die geen ouderschapsverlof zouden opnemen, wordt dit ook het meest genoemd als reden waarom men niet van

deze regeling gebruik zou hebben gemaakt. Bijna tweederde (62%) brengt dit financiële aspect naar voren.
Overige redenen die naar voren worden gebracht om geen gebruik van de regeling te maken of argumenten die naast de financiële kant worden gegeven zijn, dat men aan een dergelijk verlof geen behoefte heeft (20%), of dat het qua werk niet mogelijk was geweest om tijdelijk minder uren per week te gaan werken (18%).

Door degenen die wèl graag van de regeling gebruik hadden willen maken, wordt voornamelijk als nadeel de tijdelijke financiële achteruitgang naar voren gebracht. Met name ook om deze reden denkt 21% van hen dat men uiteindelijk misschien toch geen ouderschapsverlof had kunnen opnemen. Daar staat tegenover dat de helft van deze groep aangeeft dat aan het opnemen van ouderschapsverlof voor hen geen nadelen verbonden zouden zijn geweest en dat 71% stelt dat men ook zeker van de regeling hiervoor gebruik had gemaakt indien dat indertijd al mogelijk was geweest, en 8% waarschijnlijk.
Het zou erop neer zijn gekomen dat van de jonge vaders waarvan de vrouw is gestopt met werken, 29% gebruik had gemaakt van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling.

9.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen

Aan de mannen die in principe van de ouderschapsverlofregeling gebruik hadden willen maken, is gevraagd wanneer en hoe men in dat geval het verlof had willen opnemen.

Tabel 26 Degenen die van de regeling gebruik hadden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling; de partner zou van de regeling gebruik willen maken (n=28)	
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof	abs.	%
direct na de geboorte	20	72
wat later, nl. na:		
- 2 maanden	2	7
- ½ jaar	4	14
- 1 jaar	2	7
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
- 20 uur per week	19	68
- meer uren per week, nl.	9	32
. 25 uur per week	1	4
. 30 uur per week	6	21
. 40 uur per week	2	7
Voorkeur voor de duur van het verlof		
- < ½ jaar, nl.	10	36
. 2 maanden	2	7
. 3 maanden	7	25
. 4 maanden	1	4
- ½ jaar	9	32
- > ½ jaar, nl.	3	11
. 1 jaar	2	7
. 4 jaar	1	4
- zou liever definitief minder uren per week gaan werken	4	14
- geen toelichting	2	7

Het merendeel van de mannen had ongeveer direct na de geboorte deeltijdverlof willen opnemen (72% meteen na de geboorte, 7% na circa 2 maanden). Als redenen waarom men aan die periode voorkeur zou geven, worden vooral genoemd dat op dat moment de hulp thuis het meest nodig is, en dat men dan wat meer de tijd heeft om aan de nieuwe situatie te wennen.

Degenen die pas na een half jaar of een jaar na de geboorte het ouderschapsverlof zouden opnemen, geven hiervoor als reden op dat men veronderstelt dat op dat moment de vrouw weer voldoende hersteld zal zijn om weer te kunnen gaan werken (of weer volledig te gaan werken indien zij eerst gebruik van de regeling zou maken) en dat na een half jaar

ook de verzorging van het kind makkelijker door een man zou zijn over te nemen.
Qua werkuren had ruim tweederde van deze mannen (68%) gedurende het ouderschapsverlof de arbeidstijd willen terugbrengen tot 20 uur per week. De overigen zouden meer uren per week blijven werken om financiële redenen (11%), omdat men zelf niet minder uren zou willen werken (18%), of omdat men ook al bij dat aantal uren de opvang onderling had kunnen regelen (3%).

Ten slotte had circa eenderde van deze mannen dan een half jaar ouderschapsverlof willen opnemen; een kwart liever langer, waaronder 14% die eigenlijk liever definitief in deeltijd zou willen gaan werken. Opvallend in dit verband is tenslotte dat ruim eenderde (36%) van deze groep mannen veel korter ouderschapsverlof zou opnemen dan de 6 maanden die in principe zijn toegestaan. Als reden waarom men de voorkeur geeft aan hooguit 3 à 4 maanden deeltijdarbeid, wordt in dit geval genoemd dat men een dergelijke periode voor zichzelf lang genoeg zou vinden (14%), om financiële redenen en ook voor het werk niet langer in deeltijd zou kunnen blijven werken (11%), of voornamelijk om het werk niet langer ouderschapsverlof zou hebben kunnen opnemen ("kan collega's niet langer belasten", "vanwege de verantwoordelijkheid van de functie zou langer ouderschapsverlof niet kunnen").
Uit het onderzoek onder de aanstaande vaders waarvan de vrouw na de bevalling ook niet zal werken, komt een soortgelijk beeld naar voren. Het enige verschil lijkt hooguit te zijn dat iets meer van die (nog aanstaande) vaders voorkeur uitspreekt om dan hooguit 1 dag per week vrij te nemen, terwijl de vaders in dit hoofdstuk vaker dan ook ècht in deeltijd zouden willen werken.

9.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol

In het voorgaande is beschreven waarom de ene jonge vader geen ouderschapsverlof zou hebben opgenomen indien dat indertijd bij de geboorte van het kind al mogelijk was geweest, en de andere vader daarentegen wèl en op welke wijze men dan ouderschapsverlof had willen opnemen. In beide gevallen is de vrouw na de bevalling met werken gestopt en heeft zij derhalve het grootste deel van de verzorging/opvang van het kind op haar schouders genomen.

Uit paragraaf 9.2 blijkt de meest genoemde reden te zijn om geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling dat men er dan financieel te veel op achteruit zou zijn gegaan; men wordt gedurende het ouderschapsverlof immers alleen betaald voor de uren die men tijdens deze periode blijft werken. Dit argument wordt echter niet alleen naar voren gebracht door degenen die aangeven sowieso geen gebruik van de regeling te hebben willen maken, maar ook door degenen die in principe wel ouderschapsverlof hadden willen opnemen, maar om deze praktische reden hiervan uiteindelijk misschien toch hadden moeten afzien. Een even belangrijk onderscheid tussen de groep zogenaamde 'geen gebruikers' en de groep 'wel gebruikers' lijkt wat dit betreft te zijn dat degenen die geen gebruik van de regeling zouden maken veel vaker stellen ook geen behoefte te hebben aan het opnemen van ouderschapsverlof. Om na te gaan op welke punten beide groepen zich eventueel nog meer van elkaar onderscheiden, zijn tenslotte nog een aantal vergelijkingstabellen opgesteld naar gegevens over de gezinsomtandigheden die van de betrokken vaders bekend zijn, hun opvattingen over de rolverdeling tussen man en vrouw in het algemeen, en over hun werksituatie. De desbetreffende tabellen zijn opgenomen in bijlage 11. Uit deze vergelijkingen komen de volgende significante verschilpunten tussen beide groepen naar voren:

<u>Degenen die gebruik hadden willen maken van de ouderschapsverlofregeling</u>:

- zijn het vaker <u>niet</u> eens met de opvatting dat de verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld vooral bij de man hoort te liggen en de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw (79% is het <u>niet</u> met deze opvatting eens tegenover 51% van degenen die geen ouderschapsverlof zouden willen opnemen);
- zijn het vaker eens met de opvatting dat man en vrouw het betaald werk gelijkelijk onder elkaar moeten verdelen (54% tegenover 27%);
- hebben vaker een vrouw die nog overwogen heeft om na de bevalling te blijven werken, maar die om redenen dat men niet minder uren kon gaan werken hiervan heeft moeten afzien (25% tegenover 7%);
- hebben vaker een vrouw die eveneens van de ouderschapsverlofregeling gebruik had willen maken indien dat indertijd al mogelijk was geweest (46% tegenover 20%);

- hadden vaker na de geboorte van hun kind (tijdelijk) zelf wat minder willen werken (64% tegenover 18%) met als voorkeur tijdelijk circa 20 uur per week (35% tegenover 9%); en
- hebben vaker het vermoeden dat de collega's op het werk het positief hadden opgevat wanneer zij ouderschapsverlof hadden opgenomen (61% tegenover 20% van degenen die geen gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling).

Tussen beide groepen doen zich geen significante verschillen voor wat betreft de samenstelling van het gezin (in beide groepen is in 93% van de gevallen sprake van het eerste kind in het gezin), wat betreft het inkomen tijdens de zwangerschap en het hoofdkostwinnerschap, wat betreft beroep/functie van de man, wat betreft het aantal werkuren zowel voor als nà de geboorte, wat betreft de sector waarin men werkzaam is, wat betreft het dienstverband en aantal dienstjaren, wat betreft het aantal voorbeelden dat men in de werkomgeving heeft van collega's die kleine kinderen hebben of die in deeltijd werkzaam zijn, of wat betreft de (ingeschatte) mogelijkheden op het werk om zelf tijdelijk minder uren per week te werken.

Ten slotte is aan de betrokken vaders gevraagd of men de ouderschapsverlofregeling indertijd het meest heeft gemist als mogelijkheid om wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen, of dat men liever had gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen voor jonge ouders waren gecreëerd. Tabel 27 geeft indicatie dat degenen die van de voorgestelde regeling gebruik hadden willen maken, vooral aangeven dat zij een dergelijke mogelijkheid indertijd ook het meest hebben gemist (door driekwart van deze groep genoemd). Degenen die daarentegen geen gebruik van deze regeling hadden gemaakt, geven voornamelijk aan (64%) dat voor hen ook geen andere regelingen op dit gebied nodig zouden zijn geweest. Dit duidt erop dat slechts ogenschijnlijk financiële argumenten een belangrijke rol spelen om geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling, maar dat veel doorslaggevender in het geheel lijkt te zijn dat men er gewoon geen behoefte aan heeft. Anders had men immers mogen verwachten dat door deze groep vaders een duidelijke voorkeur voor een betaalde vorm van ouderschapsverlof was uitgesproken (thans slechts door 1 persoon uit deze groep naar voren gebracht).

Tabel 27 De partners van vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden om als werkende ouder wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
Ouderschapsverlof is een regeling om werkende ouders in de toekomst wat meer mogelijkheden te geven om de dagelijkse verzorging van hun kind op zich te nemen. Of had u liever gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen waren gecreëerd:	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28	geen gebruik maken n = 45	totaal n = 73
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof:			
- de ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	75		29
- betaald ouderschapsverlof	3	2	3
- splitsing van ouderschapsverlof; dat wil zeggen in 2 keer 3 maanden op te nemen	3	-	1
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- om na de bevalling als vader wat langer vrij te krijgen	-	13	8
- langer bevallingsverlof voor de vrouw	3	2	3
- verlof voor bij ziekte van moeder en kind	-	2	1
Met betrekking tot kinderopvangmogelijkheden:			
- betere mogelijkheden voor kinderopvang	-	2	1
Met betrekking tot werktijden:			
- (tijdelijk) werktijden kunnen flexibiliseren/minder te werken	-	2	1
- (definitief) beiden in deeltijd kunnen werken	3	-	1
Overig:			
- overig/geen mening	11	11	11
Wensen:			
- geen andere regelingen nodig	-	64	40

Op grond van deze gegevens lijkt derhalve de reeds eerder gemaakte constatering te worden ondersteund, namelijk dat voor de groep jonge vaders die geen gebruik van de regeling zou maken en waarvan de vrouw geen betaalde arbeid verricht, financiële overwegingen toch een minder belangrijke rol spelen om geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling, dan hun opvattingen over het ouderschap. Degenen die geen gebruik zouden maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen, hebben veelal een wat traditionelere rolopvatting over het vaderschap ("de man zorgt voor het geld, de vrouw voor de kinderen", en dergelijke) en lijken derhalve ouderschapsverlof voor mannen in het algemeen, af te wijzen.
Degenen die wèl van deze mogelijkheid gebruik zouden willen maken lijken meer de opvatting toegedaan 'samen een kind, samen de zorg daarvoor en zo mogelijk ook samen werken'.

Eenzelfde conclusie is in grote lijnen ook getrokken bij het onderzoek onder de aanstaande vaders waarvan de vrouw na de bevalling (waarschijnlijk) niet zal gaan werken. Bij die groep mannen is ook geconstateerd dat financiële bezwaren voornamelijk een (doorslaggevende) rol spelen bij degenen die in principe het verlof wèl zouden willen opnemen. Een verschil is echter dat van deze aanstaande vaders bijna de helft inschat om deze reden van de regeling te moeten afzien; van de vaders die in dit hoofdstuk zijn belicht (en ouderschapsverlof zouden willen opnemen), zou dit bij 21% het geval zijn. Het onderzoek laat zien dat dit verschil in aantal dat om deze reden misschien toch geen gebruik van de regeling kan maken, niet veroorzaakt wordt doordat bij de betrokken jonge vaders vrijwel altijd de vrouw weer zal gaan werken. Dit blijkt namelijk hooguit in de helft van de betrokken huishoudens het voornemen te zijn. Kennelijk speelt hierbij veel meer mee dat déze jonge vaders reeds hebben ervaren dat men anders te weinig tijd krijgt om aandacht aan het kind en de situatie thuis te besteden.

10 DE VROUWEN DIE NA DE BEVALLING ZIJN BLIJVEN WERKEN

10.1 Inleiding

Voor dit deel van het onderzoek zijn 100 vraaggesprekken gehouden met vrouwen die tijdens hun zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren en in eerste instantie na het bevallingsverlof, 20 uur of meer in loondienst zijn blijven werken. Met andere woorden: vrouwen waarvoor het ouderschapsverlof een reëel alternatief of welkome aanvulling had kunnen vormen voor de regeling(en) die men nu heeft moeten treffen om het ouderschap te combineren met werken. Op de vraag of men ook inderdaad van een dergelijke regeling gebruik had willen maken indien dat indertijd al mogelijk was geweest, zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 100)	
ja, zeker	38	52 vrouwen (52%)
ja, waarschijnlijk	14	
nee, waarschijnlijk niet	28	48 vrouwen (48%)
nee, zeker niet	20	

Dit komt erop neer dat van de vrouwen die toen na het bevallingsverlof 20 uur of meer zijn blijven werken, 52% gebruik had willen maken van de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof. (De helft van degenen die zonder deze regeling hun werkuren ook al hebben kunnen terugbrengen tot 20 uur per week, 55% van degenen die toen 21-24 uur zijn blijven werken, 42% van degenen die toen 25-32 uur zijn blijven werken en bijna tweederde (65%) van degenen die na het bevallingsverlof 37 uur of meer zijn blijven werken).

Onderstaand worden eerst de argumenten beschreven waarom de één niet en de ander juist wel van een dergelijke regeling gebruik had willen maken, en wanneer en hoe lang men in dat geval ouderschapsverlof had willen opnemen. Vervolgens worden in paragraaf 10.4 beide groepen vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen

eveneens bekend zijn. Aan de hand hiervan wordt een beeld verkregen welke factoren bij de keuze voor het wel of niet opnemen van ouderschapsverlof voor déze vrouwen met name een rol blijken te spelen.

10.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de betrokken jonge moeders is gevraagd wat voor hen met name de voordelen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen. Dit is zowel gevraagd aan degenen die aangeven dat men gebruik had willen maken van de ouderschapsverlofregeling indien dat indertijd al mogelijk was geweest, als ook aan degenen die te kennen geven dat men hiervan dan geen gebruik had gemaakt.

Tabel 28 De vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen

	blijven werken na de bevalling	
de voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52	geen gebruik maken n = 48
	%	%
Met betrekking tot het werk:		
- zou het dan qua werk wat rustiger aan kunnen doen en wat meer tijd voor de verzorging van het kind hebben	59	15
- i.v.m. het huidige bevallingsverlof; is nu te kort	4	6
	63	21
- kans om wat minder uur te werken als rècht, niet als gunst	15	6
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- zou het dan samen met mijn man opnemen waardoor de combinatie samen werken - samen het kind verzorgen, mogelijk is	10	6
- zou dan geen oppas voor de hele dag hoeven te verzorgen	2	4
Overig:		
- borstvoeding blijven geven is dan mogelijk	10	-
- geen voordelen	-	56
- geen nadere toelichting	-	6

Bijna tweederde (63%) van de jonge moeders die ouderschapsverlof hadden willen opnemen, zouden dit vooral hebben gedaan omdat men het dan qua werk wat rustiger aan had kunnen doen en wat meer tijd had gehad voor de verzorging van het kind. (Ter achtergrondinformatie: 40% van degenen die gebruik hadden willen maken van de mogelijkheid van ouderschapsverlof, zijn toen na het bevallingsverlof full-time gaan werken).

15% Had van de regeling gebruik willen maken omdat men dan een beroep had kunnen doen op het wettelijk recht om minder uren te gaan werken en niet zoals toen, toestemming hiervoor als gunst had hoeven te er-

varen. Voor 10% zou vooral het voordeel zijn geweest dat men het verlof samen met de partner had kunnen opnemen waardoor de combinatie 'samen werken - samen het kind verzorgen' mogelijk was geworden en 10% ten slotte, ziet vooral als voordeel van het opnemen van ouderschapsverlof dat men dan wèl de mogelijkheid had gehad om borstvoeding te kunnen blijven geven.

Door de vrouwen die geen gebruik zouden hebben gemaakt van de regeling worden aanmerkelijk minder vaak voordelen naar voren gebracht. 21% Ziet hooguit als voordeel dat men het dan qua werk wat rustiger aan had kunnen doen. (Ter achtergrondinformatie: 23% van deze groep is na het bevallingsverlof full-time gaan werken). Door een aantal wordt meer als voordeel gezien dat men dan de werkuren (tijdelijk) had mogen terugbrengen als rècht en hierom niet als gunst van het bedrijf had hoeven bedelen (3 keer genoemd), dat men het verlof dan samen met de partner had kunnen opnemen (3 keer genoemd), of dat men dan geen oppas voor de hele dag had hoeven te verzorgen (2 keer genoemd). Meer dan de helft (56%) van de groep vrouwen die geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling van ouderschapsverlof, stelt echter dat een dergelijke regeling hen geen voordelen zou hebben opgeleverd. Tabel 29 laat zien dat dit met name door twee factoren lijkt te worden beïnvloed:

a. òf men zou geen behoefte aan een dergelijke verlofmogelijkheid hebben gehad omdat men zodanige regelingen heeft kunnen treffen, veelal qua werktijden/werkuren, dat ouderschapsverlof niet meer nodig is (door 48% genoemd),
b. òf men had het zich financieel gezien niet kunnen permitteren om tijdelijk minder uren te werken (door 42% naar voren gebracht).

Ter achtergrondinformatie voor het eerste: van degenen die stellen dat men geen behoefte zou hebben aan het opnemen van ouderschapsverlof of dat een dergelijk deeltijdverlof voor hen niet nodig zou zijn geweest, werkte 83% na de bevalling al tussen de 20 tot 25 uur per week en is in 1 geval de partner bewust na de bevalling gestopt met werken ("huisman geworden"). Ter achtergrondinformatie voor het tweede: bijna de helft (46%) van deze groep vrouwen is na de geboorte van het kind met name blijven werken omdat dit financieel noodzakelijk was.

Door degenen die wèl van de mogelijkheid van ouderschapsverlof gebruik hadden willen maken, wordt voornamelijk als nadeel gezien dat men het dan tijdelijk met minder inkomsten had moeten stellen (door eenderde naar voren gebracht). Meer dan de helft (56%) van deze groep vrouwen

geeft echter aan dat voor hen aan het opnemen van ouderschapsverlof geen nadelen verbonden zouden zijn geweest. Tegen deze achtergrond is het wellicht niet verwonderlijk dat door 94% bevestigend wordt geantwoord op de vraag of men, ondanks de eventuele nadelen van de regeling, desondanks toch ouderschapsverlof had opgenomen; slechts twee vrouwen geven op deze vraag aan dat men er uiteindelijk misschien van zou hebben afgezien.

Het zou erop neerkomen dat van de groep jonge moeders die 20 uur of meer uren per week zijn blijven werken, 49% gebruik had gemaakt van de ouderschapsverlofregeling indien dit indertijd voor hen al mogelijk was geweest.

Tabel 29 De vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar de nadelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen respectievelijk de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken

	blijven werken na de bevalling	
de nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/overwegingen waarom men er geen gebruik van zou maken	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52	geen gebruik maken n = 48
	%	%
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- financieel; tijdelijk minder inkomen	33	42
Met betrekking tot het werk:		
- niet haalbaar in het bedrijf (roosterdiensten, belasting collega's)	7	6
- nadelig voor promotiekansen/ carrière	2	2
Overig:		
- zou bij minder uren werken "de dingen op het werk missen"	2	-
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- zou er geen gebruik van maken, want het is voor mij niet nodig/geen behoefte aan	-	48
- geen nadelen	56	-
- geen toelichting	-	2

10.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen

Aan de jonge moeders die van de regeling gebruik hadden willen maken is gevraagd op welk moment en hoé zij het ouderschapsverlof hadden willen opnemen.

Tabel 30 Degenen die van de regeling gebruik hadden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	blijven werken na de bevalling; zou van de regeling gebruik willen maken (n = 52)	
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof	abs.	%
- direct aansluitend aan het bevallingsverlof	39	75
- wat later, nl. na	6	12
. 4 maanden	1	2
. ½ jaar	1	2
. 1 jaar	4	8
- geen informatie	7	13
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
- < 20 uur per week	7	13
- 20 uur per week	37	71
- meer uren per week, nl.	7	14
. 24 uur per week	3	6
. 30-34 uur per week	3	6
. 39 uur per week	1	2
- geen informatie	1	2
Voorkeur voor de duur van het verlof		
- < ½ jaar, nl.		
. ca. 3 maanden	4	7
- ½ jaar	28	54
- langer, nl.	17	33
. ca. 1 jaar	12	23
. ca. 2 jaar	1	2
. ca. 2,5 jaar	1	2
. ca. 4 jaar	3	6
- zou liever definitief minder uren per week gaan werken	3	6

Driekwart (39 vrouwen) van deze groep zou direct aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof hebben opgenomen, waaronder 56% om redenen die direct of indirect verband houden met de lengte van het huidige bevallingsverlof van officieel 6 weken dat men in de praktijk als te kort heeft ervaren om dan alweer volledig te kunnen gaan werken ("huidige bevallingsverlof is te kort", "dan kan je even aan de situatie wennen", "dan hoef je zo vlak na de bevalling wat minder hooi op je vork te nemen", en dergelijke). Door bijna een kwart wordt nog het geven van borstvoeding als reden genoemd waarom men direct aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof zou hebben op-

genomen omdat men dit dan had kunnen blijven geven, of omdat het dan wat minder lastig was geweest om voor het geven van borstvoeding een bevredigende regeling met het werk te treffen.
Zes vrouwen geven daarentegen te kennen dat men pas wat later ouderschapsverlof zou hebben opgenomen (1 vrouw na 4 maanden, 1 na een half jaar en 4 na 1 jaar) vanwege het feit dat men het op dat moment een prettige onderbreking had gevonden of vanwege het feit dat men die periode als belangrijk heeft ervaren voor wat meer contact met het kind.

Qua werkuren had 71% de werkuren tot 20 uur per week teruggebracht; zeven vrouwen (14%) zouden meer dan 20 uur zijn blijven werken omdat men zich financieel gezien geen verdere teruggang in werkuren zou kunnen permitteren. 13% Had echter dan minder dan 20 uur per week willen werken.

Wat betreft het aantal maanden dat men het verlof had willen opnemen, geeft ruim de helft (54%) van deze vrouwen aan dat men dan een half jaar ouderschapsverlof had opgenomen; 4 vrouwen (7%) geven aan dat men hooguit 2-4 maanden ouderschapsverlof zou hebben opgenomen om financiële redenen (2 keer genoemd), omdat men qua werk niet langer minder uren had kunnen blijven werken (1 keer), of omdat men een dergelijke periode voor zichzelf lang genoeg had gevonden (1 keer). Eenderde had echter liever langer verlof willen opnemen,waaronder 23% circa 1 jaar.

Wat betreft de wijze waarop deze jonge moeders ouderschapsverlof hadden willen opnemen, doen zich twee significante verschillen voor ten opzichte van de vrouwen die in hoofdstuk 8 zijn belicht (de jonge moeders die na de bevalling zijn gestopt met werken, maar liever gebruik van de regeling hadden willen maken indien dat toen al mogelijk was geweest). Qua werkuren spreken dié vrouwen namelijk vaker voorkeur uit dat men dan minder dan 20 uur per week had willen werken, en qua duur is door hen vaker naar voren gebracht dat men dan liever definitief minder uren was gaan werken. Deze verschillen zijn echter niet gevonden bij het onderzoek onder de aanstaande moeders. Wel is echter ook in dat onderzoek gebleken dat een groot aantal vrouwen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen voorkeur uitspreken voor een langer verlof dan de voorgestelde periode van 6 maanden (bij de aanstaande

moeders spreekt 51% van degenen die van plan zijn te blijven werken en 61% van degenen die mogelijk zullen stoppen met werken voorkeur uit voor langer dan een half jaar, bij de jonge moeders is dit 39% respectievelijk 48%). Bij de conclusies zal op dit aspect van de thans voorgestelde regeling nog nader worden teruggekomen.

10.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol

In het voorgaande is beschreven om welke redenen de ene werkende moeder geen gebruik had gemaakt van de ouderschapsverlofregeling, en de andere werkende jonge moeder daarentegen wèl en het tijdstip en de wijze waarop men dan het liefst ouderschapsverlof had opgenomen. Gemeenschappelijke achtergrond is dat de betrokken vrouwen na de bevalling indertijd, allen 20 uur of meer per week in loondienst zijn blijven werken. In paragraaf 10.2 is naar voren gekomen dat de tijdelijke financiële achteruitgang tijdens het verlof een reden vormt om geen gebruik te maken van de regeling; maar dit lijkt niet het belangrijkste onderscheid tussen de zgn. 'gebruiksters' en de zgn. 'niet gebruiksters'. Door beide groepen wordt dit aspect namelijk in vrijwel gelijke mate naar voren gebracht als nadeel van de voorgestelde regeling. Essentiëler lijkt eerder het gegeven dat degenen die gebruik zouden hebben gemaakt van de ouderschapsverlofregeling, dit vooral zouden hebben gedaan omdat men het dan qua werk wat rustiger aan had kunnen doen en wat meer tijd voor de verzorging van het kind had gehad. Degenen die geen gebruik van deze regeling zouden hebben gemaakt, stellen dat ouderschapsverlof voor hen niet nodig zou zijn geweest; men heeft zonder deze mogelijkheid al een bevredigende oplossing gevonden om het ouderschap te combineren met het verrichten van betaalde arbeid. De vraag die hierbij naar voren komt is of er omstandigheden zijn aan te wijzen waarom dit de ene groep dan mogelijk meer is gelukt dan de andere groep vrouwen. Om deze reden zijn beide groepen met elkaar vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen bekend zijn. De desbetreffende tabellen zijn opgenomen in bijlage 12. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste, dat wil zeggen niet op toeval berustende, verschillen tussen beide groepen.

Degenen die van de regeling gebruik hadden gemaakt indien dat indertijd voor hen al mogelijk was geweest

- hebben vaker tijdens de zwangerschap voor het inkomen van het huishouden een evengrote bijdrage ingebracht als de partner. (Een kwart van de vrouwen die gebruik zouden hebben gemaakt van de ouderschapsverlofregeling verdiende tijdens de zwangerschap evenveel als de partner, tegenover 8% van degenen die geen gebruik zouden maken van deze regeling);
- werken vaker bij de overheid (52% tegenover 27%);
- zijn vaker van mening dat het werk dat men doet niet had kunnen worden overgenomen indien men een tijd minder uren per week was gaan werken vanwege een te krappe personeelsbezetting; de collega's hebben het met hun eigen werk al te druk (25% tegenover 10%);
- hadden na de bevalling graag minder uren per week willen werken (73% tegenover 54%), en hebben dit ook vaker bij de werkgever aangekaart (48% tegenover 29%);
- hebben dit minder vaak in de praktijk kunnen realiseren (48% is na de bevalling het aantal uren gaan werken dat men zelf ook had gewild, terwijl dit bij 69% het geval is geweest van degenen die geen gebruik zouden hebben gemaakt van de ouderschapsverlofregeling; 52% had toen echter ook liever minder uren willen werken, tegenover 31% van de groep zgn. 'niet gebruiksters').

Geen essentiële verschillen tussen beide groepen doen zich voor qua persoonlijke achtergrondgegevens zoals de burgerlijke staat, de leeftijd, het land waaruit men afkomstig is, de regio waarin men woont, de gezinssamenstelling, het feit of de partner betaalde arbeid verricht en het aantal werkuren van de partner, het gezamenlijke inkomen met de partner tijdens de zwangerschap, het feit of men borstvoeding heeft gegeven en dit al of niet heeft kunnen combineren met het werk, en de opvattingen van de vrouwen zelf over de rolverdeling tussen man en vrouw in het algemeen.

Evenzo treden geen significante verschillen op qua werkomstandigheden zoals het type dienstverband, het aantal jaren dat men in dienst is bij het bedrijf, het feit of er op het werk vrouwelijke collega's waren met kleine kinderen die nog niet naar school gaan, of collega's die al in deeltijd werkzaam waren, het beroep of de functie van de betrokken vrouwen, de periode dat men na de bevalling thuis is gebleven

voordat men weer is gaan werken, de uren die men in eerste instantie na de bevalling is gaan werken en de uren die men thans, dat wil zeggen 1 à 2 jaar nadien, werkt.
Ten slotte kunnen ook geen significante verschillen tussen beide groepen worden geconstateerd voor wat betreft de reden waarom men is blijven werken, de wijze waarop men de kinderopvang heeft geregeld en de mogelijkheden om op het werk een regeling te treffen om het ouderschap (beter) te kunnen combineren. Dit laatste geeft aan dat de vrouwen die gebruik hadden willen maken van de ouderschapsverlofregeling niet (significant) minder vaak een regeling hebben kunnen treffen om na de bevalling te kunnen blijven werken. Alleen wel minder mogelijkheden zoals eerder geconstateerd, om het aantal werkuren te verminderen naar het aantal dat men ook zelf prefereerde.

Aan de betrokken jonge moeders is ten slotte gevraagd of de ouderschapsverlofregeling de regeling is geweest die zij toen het meest hebben gemist, of dat zij liever hadden gezien dat de overheid voor werkende jonge ouders andere wettelijke regelingen/mogelijkheden had gecreëerd.

Tabel 31 De vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar hun wensen ten aanzien van wettelijke regelingen/mogelijkheden voor werkende jonge ouders

wensen t.a.v. wettelijke mogelijkheden voor werkende jonge ouders	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52	geen gebruik maken n = 48	totaal n = 100
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof:			
- de ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	69	-	36
- langere periode ouderschapsverlof	6	-	3
- betaald ouderschapsverlof	4	6	5
	79	6	44
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- langer bevallingsverlof	8	21	14
Met betrekking tot kinderopvangmogelijkheden:			
- crèche/betere (en goedkopere) opvangmogelijkheden voor kinderen	6	8	7
Met betrekking tot werktijden:			
- betere mogelijkheden voor deeltijdarbeid	4	4	4
- flexibilisering van de werktijden voor werkende moeders	2	-	1
Geen wensen/geen mening:			
- geen wensen; geef voorkeur aan de regeling die ik nu heb kunnen treffen	-	56	27
- geen antwoord/geen mening	4	6	5

Degenen die gebruik hadden willen maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen, geven in het merendeel van de gevallen aan (79%) dat men deze mogelijkheid ook het meest heeft gemist toen men indertijd het ouderschap is gaan combineren met werken; 6% echter wel met de kanttekening dat men liever had gezien dat in de regeling een langere periode ouderschapsverlof zou worden toegestaan, en 4% met de kanttekening dat men liever had gezien dat een financiële compensatie in de regeling was opgenomen.

Degenen die geen gebruik van deze regeling zouden maken, spreken wat dit betreft ook geen duidelijke voorkeur uit voor andere soorten regelingen. Hooguit 21% had liever gezien dat het bevallingsverlof was verlengd, 8% had liever gezien dat er meer kinderopvangmogelijkheden waren gecreëerd en 6% spreekt voorkeur uit voor een betaalde vorm van ouderschapsverlof. Meer dan de helft (56%) van deze groep vrouwen heeft echter geen specifieke wensen op dit gebied, dat wil zeggen mogelijkheden die voor hen nu niet realiseerbaar waren. (Overigens blijkt bijna de helft van deze vrouwen helemaal geen speciale regeling op het werk te hebben getroffen voor na de bevalling van het kind).

Het voorgaande samenvattend lijkt de conclusie te kunnen worden getrokken, dat bij de afweging om wel of niet gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling bij deze groep vrouwen niet zozeer financiële overwegingen doorslaggevend zijn. In dat geval had men immers mogen verwachten dat de groep 'geen gebruiksters' een duidelijke voorkeur had uitgesproken voor een betaalde vorm van ouderschapsverlof. Eerder lijkt het erop dat degenen die aangeven dat men geen gebruik had gemaakt van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling geen behoefte hebben gehad aan een dergelijke regeling; het was voor hen niet nodig want men had reeds een bevredigende oplossing gevonden om de verzorging van het kind te kunnen combineren met het verrichten van betaalde arbeid.
Voor degenen die wèl van de ouderschapsverlofreling gebruik hadden gemaakt, lijkt de regeling juist de wettelijke ondersteuning te hebben kunnen bieden om op het werk te regelen dat men tijdelijk minder uren was gaan werken. Weliswaar is een deel van deze vrouwen ook zonder deze regeling na de bevalling al minder uren gaan werken, maar meer dan de helft (52%) van de groep geeft aan dat men zelf graag (nog) minder uren had willen afspreken.
Eenzelfde conclusie als bovenstaand is in feite ook getrokken bij de groep jonge moeders die na de bevalling met werken is gestopt. Ook toen is bij degenen die geen gebruik zouden hebben gemaakt van deze mogelijkheid geconcludeerd, dat hiervan door hen niet wordt afgezien om de nadelen die voor hen aan deze regeling verbonden zouden zijn, maar omdat men hieraan geen behoefte heeft: deze vrouwen wilden zonder meer de verzorging van een jong kind niet combineren met een baan. Bij degenen die daarentegen wèl van de regeling gebruik hadden willen

maken is toen ook geconcludeerd dat zij dit vooral hadden gedaan omdat zij dan het recht hadden gekregen om tijdelijk 20 uur per week te werken, waarvoor zij nu, zonder deze regeling, geen toestemming op het werk kregen. (Ter herinnering: 64% van deze groep vrouwen geeft aan dat men graag minder uren had willen werken en 29% van hen brengt dit ook als de belangrijkste reden naar voren waarom men, omdat dit niet mogelijk bleek, na de bevalling is gestopt met werken).

Eenzelfde conclusie is in feite ook getrokken bij het onderzoek onder de aanstaande moeders. In zijn algemeenheid kan dan ook worden gesteld dat met name de vrouwen die na de bevalling hun werkuren willen terugbrengen maar in situaties werken waarin dit niet zonder meer wordt toegestaan, gebruik zullen maken van de ouderschapsverlofregeling omdat zij hiermee de wettelijke ondersteuning krijgen waarop zij dan een beroep kunnen doen.

11 DE PARTNERS VAN DE VROUWEN DIE NA DE BEVALLING ZIJN BLIJVEN WERKEN

11.1 Inleiding

Van de ondervraagde vrouwen is eveneens de partner/echtgenoot in het onderzoek betrokken, indien deze tijdens de zwangerschap van zijn vrouw ook in loondienst werkzaam was en meer dan 20 uur per week. Van de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, was in 65% van de gevallen sprake van een echtgenoot die aan bovengenoemde criteria voldeed. Met 54 van hen kon een gesprek worden gerealiseerd; een respons in dit geval van 83%. Op de vraag of men van de ouderschapsverlofregeling gebruik had willen maken, zijn door hen de volgende antwoorden gegeven:

	genoemd door: (n = 54)	
ja, zeker	16	25 mannen (46%)
ja, waarschijnlijk	9	
nee, waarschijnlijk niet	13	29 mannen (54%)
nee, zeker niet	16	

Van de 54 jonge vaders geven 25 (46%) aan dat men in principe gebruik van deze regeling had willen maken en 29 (54%) dat men dat waarschijnlijk niet of zeker niet had gedaan. Gemeenschappelijke achtergrond van al deze 54 respondenten is dat indertijd hun vrouw na de bevalling in loondienst is blijven werken en in eerste instantie 20 uur of meer per week.

In het hiernavolgende worden eerst de argumenten beschreven waarom de een niet en de ander wel van de regeling gebruik had willen maken, en op welke wijze men in dat geval ouderschapsverlof had willen opnemen. Vervolgens worden beide groepen nog met elkaar vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden, teneinde na te gaan in hoeverre ook deze factoren bij de keuze voor wel of niet opnemen van ouderschapsverlof een rol blijken te spelen.

11.2 Waarom wel of niet ouderschapsverlof opnemen

Aan de jonge vaders is gevraagd wat de eventuele voordelen voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen. Dit is zowel gevraagd aan degenen die hebben aangegeven dat men van een dergelijke regeling gebruik had willen maken, als ook aan degenen die daarvan geen gebruik zou hebben gemaakt.

Tabel 32 De partners van vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar de voordelen die er voor hen zouden zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen

	De vrouw is blijven werken na de bevalling	
De voordelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25	geen gebruik maken n = 29
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de situatie thuis:		
- meer kans om erbij betrokken te raken, meer met het kind bezig te kunnen zijn	44	14
- kans om de verzorging samen te delen	5	7
- meer kans om van het kind te genieten, het meer te zien	12	10
- meer kans om aan de nieuwe situatie te wennen/ aan het kind te wennen	12	3
- kans om mee te helpen	32	14
- kind hoeft dan niet/ minder vaak naar een oppas	12	-
Met betrekking tot het werk:		
- had dan kunnen blijven werken (is nu 'huisman" geworden)	-	3
Overig:		
- was wat rustiger geweest	4	-
- geen voordelen genoemd	-	52

De mannen die ouderschapsverlof hadden willen opnemen, zouden dit vooral doen omdat men dan wat meer de kans had gekregen om bij het gebeuren betrokken te raken. Kennelijk heeft men nu, zonder deze mogelijkheid, ervaren dat men in de praktijk minder aandacht aan het kind heeft kunnen besteden dan men eigenlijk had gewild. (Door 11 mannen (44% in dit geval) wordt naar voren gebracht dat men dan meer kans had gehad om met het kind bezig te zijn, 5 (20%) verwoorden dit met 'kans om de verzorging samen te delen', 3 (12%) door te stellen dat men dan meer kans had om van het kind te genieten, en eveneens 3 (12%) door naar voren te brengen dat men dan meer tijd had gehad om aan de nieuwe situatie te wennen). Door 8 personen (32%) wordt vooral (of tevens) als voordeel van het opnemen van ouderschapsverlof gezien dat men dan wat meer tijd had gehad om thuis mee te helpen. Een wat meer rationeler argument dat het kind dan niet of minder vaak naar een oppas had gehoeven, is in dit geval door 3 mannen (12%) naar voren gebracht.
Door degenen die geen gebruik van de regeling hadden gemaakt, worden dergelijke voordelen aanmerkelijk minder vaak genoemd. 10 (34%) Zien hooguit als voordeel dat men dan de kans had gehad om meer aandacht aan het kind te besteden, 4 (14%) dat men dan wat meer thuis had kunnen meehelpen. Meer dan de helft (52%) van deze groep vaders ziet echter voor hen geen enkel voordeel aan het opnemen van ouderschapsverlof, hoogst waarschijnlijk sterk beïnvloed door de reden(en) waarom men van deze regeling ook geen gebruik zou hebben gemaakt (tabel 33). Meer dan de helft (55%) stelt namelijk dat men vanwege het tijdelijk inkomensverlies hiervan zou hebben afgezien, en bijna eenderde omdat men aan een dergelijk verlof geen behoefte heeft of dat het voor hen gewoon niet nodig was. Weliswaar wordt het financiële nadeel van de regeling ook naar voren gebracht door degenen die wèl ouderschapsverlof hadden willen opnemen (in dit geval door 44% van hen), maar dit blijkt geen reden te vormen om er uiteindelijk toch maar vanaf te hebben gezien. Slechts twee personen denken dat zij vanwege de nadelen uiteindelijk misschien toch geen gebruik hadden gemaakt van de regeling; de overige 23 (92%) stellen dat zij zeker of waarschijnlijk wel ouderschapsverlof hadden opgenomen.
Het zou erop zijn neergekomen dat van de jonge vaders waarvan de vrouw 20 uur of meer per week is blijven werken, 43% gebruik had willen maken van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling.

Tabel 33 De partners van vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar de redenen waarom men geen ouderschapsverlof zou opnemen respectievelijk de nadelen die er voor hen aan verbonden zouden zijn geweest

	De vrouw is blijven werken na de bevalling	
De nadelen van de ouderschapsverlofregeling voor de respondenten/de redenen waarom men er geen gebruik van zou maken	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25	geen gebruik maken n = 29
	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot de voorgestelde regeling:		
- om financiële redenen	44	55
Met betrekking tot het werk:		
- niet mogelijk qua werk (verantwoordelijkheid, ploegendienst, carrière, e.d.)	16	10
- nadelig voor promotiekansen	8	3
- kans om ontslagen te worden voor iemand die wel full-time wil werken	-	7
- risico dat je niet meer naar je oude aantal uren terugkeert	4	-
Geen behoefte aan/niet nodig:		
- geen behoefte aan/ niet nodig	-	31
- geen nadelen	32	-
- geen nadere toelichting	-	3

11.3 Wanneer en hoe had men ouderschapsverlof willen opnemen

Aan de mannen die in principe van de ouderschapsverlofregeling gebruik hadden willen maken, is gevraagd wanneer en hoe men dat verlof in dat geval had willen opnemen.

Tabel 34 Degenen die van de regeling gebruik hadden willen maken, naar de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen

	De vrouw is blijven werken na de bevalling; de partner zou van de regeling gebruik willen maken (n=25)	
Voorkeur voor het tijdstip van ouderschapsverlof	abs.	%
- direct na de geboorte	16	64
- wat later, nl. na		
. 2 maanden	3	12
. ½ jaar	2	8
. 1 jaar	2	8
. 1,5 jaar	1	4
- geen informatie	1	4
Voorkeur voor de werkuren tijdens het verlof		
- < 20 uur per week nl. 10 uur per week	1	4
- 20 uur per week	15	60
- > 20 uur per week, nl.	9	36
. 24-25 uur per week	4	16
. 30-32 uur per week	5	20
Voorkeur voor de duur van het verlof		
- < ½ jaar, nl.	7	28
. 3 maanden	4	16
. 4 maanden	3	12
- ½ jaar	12	48
- > ½ jaar, nl.	2	8
. 9 maanden	1	4
. 1,5 jaar	1	4
- zou liever definitief minder uren per week gaan werken	4	16

Circa driekwart van de mannen had vrijwel direct na de geboorte het deeltijdverlof willen opnemen: 16 (in dit geval 64%) meteen na de geboorte, 3 (12%) na ongeveer 2 maanden. Als argumenten hiervoor worden gegeven dat vooral op dat moment de hulp thuis het meest nodig was en/of omdat men dan meer de kans had gehad om aan de nieuwe situatie te wennen. Degenen die pas na een half jaar of na een jaar gebruik van de regeling hadden willen maken, geven hiervoor als reden op dat het òf in het begin nog niet zo nodig is en de verzorging van het kind als het wat ouder is, ook wat makkelijker voor een man is over te nemen, òf omdat men zich voorstelt dat eerst hun vrouw ouderschapsverlof had opgenomen en zij pas daarna.

Qua werkuren had slechts 1 man gedurende het verlof de werkuren willen terugbrengen tot minder dan 20 uur per week. Meer dan de helft (60%) was 20 uur per week blijven werken en ruim eenderde (36%) was meer dan 20 uur blijven werken. Dit laatste voor de helft van deze mannen om financiële redenen, voor de overigen omdat 20 uur te weinig zou zijn om de functie nog goed te kunnen vervullen of omdat men ook in dat geval al de opvang van het kind onderling goed had kunnen regelen.
Ten slotte had wat betreft het aantal maanden verlof, bijna de helft van deze groep mannen een half jaar ouderschapsverlof opgenomen; circa een kwart liever langer, waaronder 4 die eigenlijk liever definitief in deeltijd waren gaan werken. Ruim een kwart zou echter niet een half jaar, maar hooguit 3 à 4 maanden ouderschapsverlof willen opnemen; niet zozeer om financiële redenen, maar omdat dan de hulp niet meer zo nodig was geweest, of omdat men een dergelijke periode voor zichzelf lang genoeg had gevonden.

Vergelijking met de groep jonge vaders die in hoofdstuk 9 is belicht (degenen waarvan de vrouw is gestopt met werken), laat zien dat zich qua wijze waarop men het verlof had willen opnemen, geen opmerkelijke verschillen voordoen. Evenzo is dit het geval wanneer hierbij de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande vaders in beschouwing worden genomen. Steeds komt min of meer hetzelfde patroon naar voren: eenderde à de helft zou meer dan 20 uur blijven werken; de overigen vrijwel allemaal 20 uur per week. Een kwart à eenderde zou korter dan een half jaar het verlof opnemen, eenderde à de helft een half jaar, en een kwart à eenderde liever langer dan een half jaar.
Allereerst geeft bovenstaande indicatie dat in tegenstelling tot de vrouwen waarbij vooral voorkeur is uitgesproken voor een langere periode verlof dan de voorgestelde 6 maanden, dit punt bij de mannen niet zo speelt (evenals de voorgestelde grens van minimaal 20 uur). Tevens lijkt het feit of de vrouw wel of niet zal werken, de wijze waarop men ouderschapsverlof wil opnemen, nagenoeg niet te beïnvloeden.

11.4 Wel of niet ouderschapsverlof opnemen: welke factoren spelen bij deze beslissing met name een rol

In het voorgaande is beschreven waarom de ene jonge vader geen ouderschapsverlof zou hebben opgenomen indien dat indertijd bij de geboorte van het kind al mogelijk was geweest, en de andere vader daarentegen

wèl en op welke wijze men dan ouderschapsverlof had willen opnemen. In beide gevallen is de vrouw na de bevalling in loondienst blijven werken en (in eerste instantie) 20 uur of meer uren per week. Teneinde na te gaan welke factoren bij deze groep jonge vaders met name een rol spelen bij de keuze om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen zijn, evenals in de voorgaande hoofdstukken, beide groepen vergeleken op punten qua persoonlijke en werkomstandigheden die van hen eveneens bekend zijn. De tabellen hiervoor zijn opgenomen in bijlage 13. Onderstaand een overzicht van de significante, dat wil zeggen niet op toeval berustende, verschillen die zich tussen beide groepen blijken voor te doen.

Degenen die gebruik hadden willen maken van de ouderschapsverlofregeling:

- zijn het vaker eens met de opvatting dat man en vrouw het betaald werk gelijkelijk onder elkaar moeten verdelen (bijna driekwart van de jonge vaders die ouderschapsverlof hadden willen opnemen zijn het met deze opvatting eens, tegenover circa eenderde van degenen die van een dergelijke verlofmogelijkheid geen gebruik zouden maken);
- hebben vaker een vrouw die na de bevalling eveneens gebruik had wil- len maken van deze regeling (72% tegenover 38%); en
- hebben vaker een vrouw die zonder deze mogelijkheid, nu ook al na de bevalling haar werkuren heeft teruggedraaid tot 20 uur per week (20% tegenover 3%).

Degenen die géén ouderschapsverlof hadden opgenomen:

- zijn vaker in loondienst bij de overheid (48% tegenover 20% van degenen die ouderschapsverlof zouden willen opnemen); en
- werken vaker in situaties waar volgens hen het werk door collega's niet had kunnen worden overgenomen indien men zelf een tijdje minder uren was gaan werken (meer dan de helft (55%) van deze groep tegenover 28% van degenen die ondanks deze inschatting wèl ouderschapsverlof had willen opnemen).

Tussen beide groepen blijken geen verschillen wat betreft opvattingen over de geschiktheid en verantwoordelijkheid van mannen en vrouwen ten aanzien van het opvoeden van kinderen, wat betreft de mate

waarin de partners onderling afspraken hebben gemaakt om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen, wat betreft het (hoofd)kostwinnerschap en inkomen ten tijde van de zwangerschap, de mate waarin de vrouw uit financiële noodzaak na de bevalling is blijven werken, of wat betreft de wijze waarop men de kinderopvang heeft geregeld en de vrouw in het algemeen regelingen met haar werk heeft getroffen om na de bevalling te kunnen blijven werken. Qua werkomstandigheden blijken eveneens geen verschillen tussen degenen die wèl en degenen die geen ouderschapsverlof hadden willen opnemen wat betreft de werkuren zowel voor als na de geboorte, wat betreft het beroep/de functie die men uitoefent, wat betreft het aantal jaren dat men bij het bedrijf in loondienst is en het type dienstverband (vast of tijdelijk), wat betreft het feit of men collega's had met kinderen die nog niet naar school gaan of collega's die reeds in deeltijd werkzaam waren, wat betreft de reactie die men van de collega's vermoedt indien men ouderschapsverlof had opgenomen, wat betreft de inschatting omtrent de eventuele nadelige gevolgen die gebruikmaking van de ouderschapsverlofregeling had kunnen hebben op promotiekansen in het bedrijf, alsmede wat betreft de mate waarin men nu, zonder deze verlofmogelijkheid, regelingen op het werk heeft getroffen om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen.
Wèl verschillen hoewel nèt niet significant op 5% niveau (met andere woorden: de kans dat het gevonden verschil toch op toeval berust is groter dan 5%), doen zich hooguit nog voor op de volgende punten: de mannen die ouderschapsverlof hadden willen opnemen zijn wat vaker vader geworden van hun eerste kind, en hadden wat vaker na de geboorte van hun kind (definitief) hun werkuren willen terugbrengen tot 20 à 25 uur per week (hetgeen men echter in de praktijk niet heeft kunnen realiseren).

Aan de betrokken respondenten is tenslotte nog de vraag gesteld of zij de wettelijke mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof indertijd het meest hebben gemist, of dat zij liever hadden gezien dat de overheid andere wettelijke mogelijkheden voor werkende ouders had gecreëerd om het ouderschap (beter) te kunnen combineren met het verrichten van betaalde arbeid. Uit de antwoorden op deze vraag blijkt (tabel 35) dat degenen die gebruik hadden willen maken van de ouder-

schapsverlofregeling vooral een dèrgelijke mogelijkheid indertijd het meest hebben gemist; door degenen die gèèn gebruik van deze regeling hadden gemaakt wordt daarentegen geen duidelijke voorkeur uitgesproken voor (andere) mogelijkheden op dit gebied.

Tabel 35 De partners van vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, naar hun wensen ten aanzien van mogelijkheden om als werkende ouder wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te kunnen nemen

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
Ouderschapsverlof is een regeling om werkende ouders in de toekomst wat meer mogelijkheden te geven om de dagelijkse verzorging van hun kind op zich te nemen. Of had u liever gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen waren gecreëerd:	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25	geen gebruik maken n = 29	totaal n = 54
	genoemd door: %	genoemd door: %	genoemd door: %
Met betrekking tot ouderschapsverlof:			
- de ouderschapsverlofregeling zoals voorgesteld	80	-	37
- betaald ouderschapsverlof	-	11	6
- ouderschapsverlof in 2x3 maanden te kunnen opnemen	4	-	2
Met betrekking tot (andere) verlofmogelijkheden:			
- om na de bevalling als vader wat langer vrij te krijgen	4	3	4
- langer bevallingsverlof voor de vrouw	4	7	6
- verlof voor bij ziekte van moeder en kind	-	3	2
Met betrekking tot kinderopvangmogelijkheden:			
- betere mogelijkheden voor kinderopvang	-	11	6
Met betrekking tot werktijden:			
- (tijdelijk) werktijden kunnen flexibiliseren/minder te werken	-	7	4
Geen wensen:			
- geen andere regelingen nodig		52	28
- geen mening	8	3	6
- de regeling zoals ik nu heb kunnen treffen	-	3	2

Het voorgaande samenvattend ten aanzien van factoren die met name een rol spelen bij de keuze om wel of geen gebruik te maken van de ouderschapsverlofregeling, komt het volgende beeld naar voren: De mannen die geen gebruik hadden gemaakt van een dergelijke regeling geven hiervoor vooral als reden op het tijdelijke inkomensverlies gedurende de verlofperiode en/of omdat het voor hen niet nodig was c.q. men er geen behoefte aan zou hebben gehad. Daarnaast blijken zij vaker in een bedrijf te werken waar het volgens hun inschatting niet mogelijk was geweest dat collega's het werk hadden kunnen opvangen/overnemen indien zij zelf een periode minder uren per week waren gaan werken. Financiële argumenten om geen gebruik te maken van de regeling, lijken echter toch niet doorslaggevend in deze. In dat geval had men immers mogen verwachten dat bij deze groep vaders vooral de wens zou leven voor een betaalde vorm van ouderschapsverlof, hetgeen niet uit tabel 35 naar voren komt. (Slechts 3 personen spreken hiervoor hun voorkeur uit). Aangezien bij hen echter ook geen duidelijke voorkeur blijkt voor andere mogelijkheden om als werkende vader wat meer de dagelijkse verzorging van het kind op zich te nemen, lijkt op grond van deze gegevens het feit dat men er gewoon geen behoefte aan heeft, de belangrijkste factor te zijn waarom men van een ouderschapsverlofregeling geen gebruik zou maken.

Degenen die wèl ouderschapsverlof hadden willen opnemen, zouden dit vooral hebben gedaan om wat meer tijd te krijgen voor het kind en om de verzorging samen met de partner te kunnen delen. Men had na de geboorte van het kind graag wat minder uren per week willen werken, maar schat veelal in dat men dit, zonder wettelijke ondersteuning van de ouderschapsverlofregeling, in de praktijk niet had kunnen realiseren (80% van hen geeft aan dat naar hun inschatting tijdelijk minder uren werken in de functie die men uitoefent, niet mogelijk was geweest; 60% geeft aan dat men na de bevalling echter wèl graag minder uren had willen werken).

Vrijwel eenzelfde beeld is naar voren gekomen bij de groep vaders die in hoofdstuk 9 is belicht, te weten degenen waarvan de vrouw na de bevalling met werken is gestopt. Ook toen is de conclusie getrokken bij degenen die géén ouderschapsverlof hadden opgenomen, dat men hieraan gewoon geen behoefte heeft en bij degenen die wèl van deze regeling gebruik hadden willen maken, dat men hierdoor vooral de wettelijke mogelijkheid had gekregen om (tijdelijk) minder uren te gaan werken na

de geboorte van het kind. Of men vanwege het financiële aspect van de regeling hiervan wel of geen gebruik had kunnen maken, speelt hooguit binnen deze laatste groep. De mannen waarvan de vrouw gestopt is met werken schatten wat vaker in dat men vanwege het inkomensverlies uiteindelijk geen gebruik van deze regeling had kunnen maken, dan de mannen waarvan de vrouw na de bevalling wèl is blijven werken.
Uit het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat financiële argumenten om geen gebruik te maken van de regeling, voornamelijk een doorslaggevende rol spelen bij de mannen die wat meer tijd en aandacht aan de verzorging en het opgroeien van hun kind zouden willen besteden en daarvoor in ouderschapsverlof de mogelijkheden zien. Bij het onderzoek onder de aanstaande vaders is in grote lijnen hetzelfde geconstateerd. Voornamelijk voor degenen die in principe wel ouderschapsverlof zouden willen opnemen (circa 23%) vormt het feit dat voor de ingeleverde uren geen financiële compensatie wordt gegeven, een barrière waardoor circa de helft van hen uiteindelijk geen gebruik van deze regeling zal kunnen maken. Het komt erop neer dat van het totaal aantal potentiële gebruikers van de regeling, uiteindelijk een relatief gering aantal vaders hiervan geen gebruik zal kunnen maken vanwege dit aspect van de regeling. Bij de conclusies zal hierop nog nader worden teruggekomen en worden getracht een indicatie te geven voor hoeveel mannen deze financiële kant toch doorslaggevend zal zijn waarom men geen ouderschapsverlof zal kunnen opnemen.

Voor dit gedeelte van het onderzoek zijn in totaal 200 jonge moeders ondervraagd die tijdens hun zwangerschap 1 à 2 jaar geleden, meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam waren. De helft van deze vrouwen is na de bevalling gestopt met werken; de andere 100 vrouwen zijn toen 20 uur of meer uren per week in loondienst blijven werken. Vrijwel al deze vrouwen - op zeven vrouwen na (3,5%) - zijn gehuwd of wonen samen. Indien deze partner tijdens de zwangerschap eveneens meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam is geweest dan is deze, voorzover mogelijk, ook geïnterviewd. In totaal heeft dit 127 gesprekken met jonge vaders opgeleverd.

Het onderzoek heeft dus betrekking op potentiële gebruiksters en gebruikers van de ouderschapsverlofregeling indien deze circa 1 à 2 jaar geleden reeds van kracht was geweest. Dit echter wel met de kanttekening dat het subgroepen van deze totale groep betreft. Niet ondervraagd zijn de vrouwen die eveneens op deze regeling een beroep hadden kunnen doen, maar die na de bevalling minder dan 20 uur per week zijn blijven werken. Wat betreft de mannen zijn niet degenen ondervraagd waarvan de vrouw dan niet voor de regeling in aanmerking was gekomen. De gegevens van dit onderzoek dienen derhalve op bepaalde punten ter ondersteuning van en op andere punten als aanvulling op de gegevens uit het onderzoek onder aanstaande ouders dat in deel I van dit rapport is beschreven.

Aan de hand van de drie kernvragen in dit onderzoek (in welke mate zal men van de regeling gebruik maken?; waarom?; en wordt hiermee het beoogde doel van de voorgestelde regeling bereikt?) worden onderstaand de gegevens uit het onderzoek onder de jonge ouders kort samengevat.

1. Hoeveel van de ondervraagde jonge ouders hadden van de voorgestelde ouderschapsverlofregeling gebruik gemaakt?

a. De vrouwen

Van de jonge moeders die na de bevalling 20 uur of meer uren per week in loondienst zijn blijven werken, geeft 52% aan dat men hierbij

(mede) een beroep op de voorgestelde regeling had willen doen indien dat indertijd al mogelijk was geweest. Van degenen die toen na de bevalling gestopt zijn met werken had 31% van deze mogelijkheid gebruik willen maken. Worden hierbij de eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn geweest (nogmaals) afgewogen, dan schat 49% respectievelijk 29% in dat men indertijd zeker of waarschijnlijk wel ouderschapsverlof had opgenomen. Rekening houdend met de afwijkingsmarge die bij steekproeven geldt, houdt bovenstaande in dat van de jonge moeders die toen 20 uur of meer uren per week zijn blijven werken, tussen de 39% en 59% gebruik had gemaakt van de regeling. Van degenen die toen gestopt zijn met werken, had tussen de 20% en 38% een beroep op de voorgestelde regeling gedaan. Dit laatste betekent dat tussen de circa 4.400 en circa 8.400 vrouwen in Nederland die indertijd na de geboorte van hun kind uit het arbeidsproces zijn getreden, door invoering van de ouderschapsverlofregeling wèl hadden kunnen blijven werken of op zijn minst hadden kunnen uitproberen of de combinatie moederschap en werken voor hen haalbaar was geweest.

Op grond van de gegevens uit dit gedeelte van het onderzoek kan worden berekend dat minstens circa 6.500 à 11.500 vrouwen in Nederland gebruik hadden gemaakt van de regeling indien dat 1 à 2 jaar geleden reeds mogelijk was geweest. Minstens, want zoals eerder is opgemerkt zijn hiervoor niet de vrouwen ondervraagd die toen ook in aanmerking zouden zijn gekomen voor de regeling, maar die al "op eigen kracht" minder dan 20 uur per week zijn gaan werken.

Het onderzoek onder de aanstaande moeders heeft echter laten zien dat zich onder deze groep vrouwen waarschijnlijk hooguit nog een kleine groep belangstellenden had bevonden, zodat bovengenoemde aantallen vrij dicht de mate van gebruik van de regeling weergeven. Op grond van de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande moeders is de uiteindelijke schatting gemaakt dat jaarlijks circa 11.000 vrouwen in Nederland een beroep zullen doen op de ouderschapsverlofregeling indien deze in de vorm zoals in de beleidsnota voorgesteld, zal worden ingevoerd. De gegevens uit het onderzoek onder jonge moeders laat zien dat dit aantal een realistische inschatting van de mate van gebruik zal zijn.

b. De mannen

Van de jonge vaders waarvan de vrouw na de geboorte van het kind meer dan 20 uur per week in loondienst is blijven werken, geeft 46% aan dat men in principe ouderschapsverlof had willen opnemen indien dat indertijd al mogelijk was geweest. Van de jonge vaders waarvan de vrouw toen is gestopt met werken, had 38% van deze mogelijkheid gebruik willen maken. De eventuele nadelen die hieraan voor hen verbonden zouden zijn geweest nogmaals afwegend, schat uiteindelijk 35% van het totaal aantal ondervraagde jonge vaders in dat men zeker of waarschijnlijk wel een beroep op deze regeling had gedaan. Rekening houdend met de afwijkingsmarge, zou het werkelijke percentage voor deze groep vaders in Nederland hebben gelegen tussen de 27% en 43%; oftewel circa 5.700 à 9.000 mannen. Hierbij moet echter de kanttekening worden gemaakt dat dit aantal een minimum betreft want, zoals eerder opgemerkt, hierbij zijn niet de mannen in beschouwing genomen die een beroep op deze regeling hadden kunnen doen maar hun vrouw niet. Op grond van de gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande vaders, waarbij wel gesproken mag worden van de totale groep potentiële gebruikers, is reeds de schatting gemaakt dat het aantal mannen dat jaarlijks van de voorgestelde regeling gebruik zal maken eerder rond de 14.000 mannen zal liggen.

2. <u>Waarom had men wel of geen ouderschapsverlof willen opnemen?</u>

a. De vrouwen

<u>Waarom wel</u>?

Voor de jonge moeders blijkt de reden waarom men gebruik had willen maken van de regeling vooral te zijn, dat men daardoor de wettelijke ondersteuning had gekregen om (tenminste tijdelijk) in deeltijd te mogen werken. In de praktijk heeft 66% van hen namelijk ervaren dat deze wens anders niet te realiseren is. Of men heeft daardoor met meer uren genoegen moeten nemen dan men eigenlijk prefereerde (of andere regelingen moeten treffen om te kunnen blijven werken), of men is mede daardoor toen met werken gestopt.

Het merendeel (75% à 100%) van de jonge moeders had direct aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof willen opnemen, veelal om

redenen die met de lengte van het huidige officiële bevallingsverlof van 6 weken samenhangen dat als te kort is ervaren om dan alweer volledig te kunnen gaan werken. Ruim de helft à circa driekwart was 20 uur per week gaan werken; 13 à 39% had echter liever minder dan 20 uur per week willen afspreken. Ongeveer de helft had een half jaar ouderschapsverlof opgenomen; 39 à 48% was dan liever langer dan een half jaar in deeltijd gaan werken.
Deze voorkeur voor met name een langere periode verlof dan de thans voorgestelde termijn van hooguit 6 maanden, is eveneens naar voren gekomen bij het onderzoek onder de aanstaande moeders die gebruik van de regeling zouden willen maken. Bij de conclusies van dit rapport zal hierop nog nader worden teruggekomen.

Waarom niet?
De jonge moeders die geen gebruik van de regeling hadden gemaakt, zouden hier niet zozeer van hebben afgezien vanwege voor hen nadelige aspecten van de regeling, maar omdat deze regeling voor hen niet nodig was of omdat men er geen behoefte aan zou hebben gehad. Niet nodig in de zin dat de desbetreffende vrouwen reeds los van een ouderschapsverlofregeling indertijd hebben kunnen regelen dat men het aantal uren ging werken dat men ook zelf prefereerde. Geen behoefte in de zin dat een groot aantal van deze vrouwen die toen uit het arbeidsproces zijn getreden zonder meer een baan en de verzorging van een kind niet wilden combineren.

Al met al komt het erop neer dat hooguit bij 7% van de jonge moeders het geen gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling te maken zou hebben gehad met nadelige aspecten voor hen van de thans voorgestelde regeling.

b. De mannen

Waarom wel?
De jonge vaders die ouderschapsverlof hadden willen opnemen, zouden dit vooral hebben gedaan omdat men dan wat meer de kans had gekregen om bij het gebeuren thuis betrokken te zijn. Kennelijk heeft men nu, zonder deze mogelijkheid, ervaren dat men minder aandacht aan het kind en de situatie thuis heeft kunnen besteden dan men eigenlijk had ge-

wild. Zowel door degenen waarvan de vrouw is blijven werken als door degenen waarvan de vrouw toen is gestopt met werken, wordt bovenstaande reden het meest genoemd. Door degenen waarvan de vrouw indertijd is gestopt met werken wordt door 29% (mede) als voordeel van het opnemen van ouderschapsverlof gezien, dat daardoor ook de partner de kans had gekregen om na de bevalling te blijven werken. Door degenen waarvan de vrouw toen meer dan 20 uur is blijven werken wordt door 12% nog als voordeel gezien, dat het kind dan niet of minder vaak naar een oppas had gehoeven. Van deze groep vaders had in bijna driekwart van de gevallen de vrouw eveneens van de regeling gebruik willen maken; van de groep vaders waarvan de vrouw is gestopt met werken had in bijna de helft van deze huishoudens eveneens de vrouw een beroep op de regeling willen doen.
Circa tweederde à driekwart zou (vrijwel) direct na de geboorte het verlof hebben opgenomen. Qua werkuren zou circa tweederde dan 20 uur per week zijn gaan werken; de overigen zouden vrijwel allemaal meer dan 20 uur zijn blijven werken, waaronder een kwart die dan hooguit 1 dag per week vrij had genomen. Ten slotte zou eenderde à de helft een half jaar in deeltijd zijn gaan werken; een kwart à eenderde zou echter hooguit 3 à 4 maanden van de regeling gebruik hebben gemaakt. Dit laatste niet zozeer om financiële redenen, maar meer omdat men een dergelijke periode voor zichzelf lang genoeg had gevonden. Geen opmerkelijke verschillen doen zich wat dit betreft voor tussen degenen waarvan de vrouw wèl en waarvan de vrouw nièt is blijven werken. De gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande vaders geven vrijwel eenzelfde beeld hieromtrent. Beide onderzoeken geven indicatie dat de wijze waarop men ouderschapsverlof zou opnemen en de reden waarom men dit zou willen doen, niet of nauwelijks worden bepaald door factoren zoals of de vrouw wel of niet werkzaam is en hoeveel uren zij eventueel buitenshuis betaalde arbeid verricht. Doorslaggevend is voor hen kennelijk vooral dat men zelf meer bij de verzorging van het kind betrokken wil zijn.

Waarom niet?

Voor de jonge vaders die geen gebruik zouden hebben gemaakt van de regeling, blijken financiële argumenten (dat wil zeggen men wordt alleen betaald voor de uren dat men blijft werken en gaat derhalve in inkomen achteruit) uiteindelijk niet doorslaggevend te zijn. Evenals

bij het onderzoek onder de aanstaande vaders wordt dit argument weliswaar door hen vaak naar voren gebracht, maar nadere analyse laat ook in dit onderzoek zien dat het belangrijkste verschilpunt is tussen degenen die wel en degenen die geen gebruik van de regeling zouden willen maken, dat laatstgenoemden hieraan gewoon geen behoefte hebben.
Evenals bij het onderzoek onder de aanstaande vaders blijkt ook bij de jonge vaders het financiële argument voornamelijk een barrière te vormen voor degenen die in principe wel ouderschapsverlof hadden willen opnemen. In dit onderzoek speelt dit, wellicht niet zo verwonderlijk, vooral een rol bij degenen waarvan de vrouw indertijd gestopt is met werken.
Bij de conclusies van dit rapport zal hierop nog nader worden teruggekomen.

3. Wordt met de voorgestelde regeling het beoogde doel bereikt?

Met betrekking tot de vrouwen lijkt de voorgestelde regeling in veel opzichten aan het beoogde doel te beantwoorden. Van de regeling zouden vooral de vrouwen hebben gebruik gemaakt die in situaties werkzaam waren (of zijn) waar men na de bevalling zonder deze wettelijke ondersteuning niet in deeltijd kon gaan werken. Tevens blijkt dat van de ondervraagde jonge moeders die niet zozeer uit vrije wil, maar meer door omstandigheden genoodzaakt zijn geweest om na de bevalling uit het arbeidsproces te treden (circa 40%), ruim de helft via de regeling wel voldoende mogelijkheden had gezien om na de bevalling te kunnen blijven werken.
Bij bovenstaande moet echter wel de vraag worden gesteld of met name voor de vrouwen die door de regeling wel waren blijven werken, deze regeling hen ook op langere termijn uitkomst had geboden. Velen van hen (61%) spreken namelijk de voorkeur uit om langer dan een half jaar ouderschapsverlof op te nemen, hetgeen met de thans voorgestelde regeling in principe niet is toegestaan. Aangezien het onderzoek tevens laat zien dat nog niet in de helft van deze gevallen ook de man gebruik van de regeling had willen maken, is het derhalve nog maar de vraag of deze vrouwen zich na een half jaar niet alsnog genoodzaakt zien om uit het arbeidsproces te treden. De gegevens uit het onderzoek onder de aanstaande moeders laten eenzelfde beeld zien en hierbij is dan ook een soortgelijke kanttekening geplaatst. In het samenvattend hoofdstuk van beide onderzoeken zal hierop nog nader worden ingegaan.

Met betrekking tot de mannen moet in het kader van het beoogde doel van de regeling vooral in ogenschouw worden genomen in hoeverre door het ouderschapsverlof van de man de vrouw zal kunnen blijven werken, en in hoeverre door hen het ouderschapsverlof wordt aangegrepen om de dagelijkse verzorging van het kind daadwerkelijk op zich te nemen. Het onderzoek laat zien dat van de ondervraagde jonge vaders die gebruik van de regeling zouden willen maken door het merendeel (circa 70%) hiervoor argumenten worden genoemd die met het kind verband houden ("meer kans om van het kind te genieten", "bij het kind betrokken raken", "aan de nieuwe situatie te wennen", en dergelijke). Door 15% wordt vooral (of tevens) als voordeel gezien dat daardoor mogelijk de vrouw had kunnen blijven werken; door 6% wordt het argument naar voren gebracht dat daardoor het kind niet of minder vaak naar een oppas had gehoeven. Redenen zoals dat men door dit deeltijdverlof de verzorging van het kind samen had kunnen delen of daardoor meer tijd zou hebben gekregen om thuis mee te helpen, zijn door 11% respectievelijk 28% van het in dit verband naar voren gebracht.

Tenslotte laat het onderzoek zien dat van de huishoudens waarvan de vrouw is gestopt met werken en de man gebruik van de regeling zou willen maken, in nog niet de helft van de gevallen ook de vrouw ouderschapsverlof zou opnemen (en dus wel zou blijven werken). In de overige gevallen zou de vrouw geen beroep doen op deze regeling en moet het ook niet waarschijnlijk worden geacht dat zij door het verlof van de man alsnog aan het arbeidsproces zal gaan deelnemen. Vrijwel al deze vrouwen geven namelijk expliciet aan dat zij de verzorging van een kind en het verrichten van betaalde arbeid niet zouden willen combineren.

LITERATUUR

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier
'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk'
Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Centraal Bureau voor de Statistiek
'Arbeidskrachtentelling 1981'
Den Haag, 1985

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden
'Ouderschapsvoorzieningen: een onderzoek naar regelingen in CAO's'
Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986

Elzinga, W., en S. Prechal
'Ouderschapsverlof: een zware bevalling'
Nemesis, nr. 2, p. 53-60, 1986

Holtmaat, R.
'Ouderschapsverlof: een doodgeboren kindje'
Nemesis, nr. 5, p. 187-191, 1986

Nilsson, A.
'Changes in Parenthood. Experiences of Shared Parental Leave'
Stockholm, The Bureau on Health Education, 1985

Rossum du Chattel, L.A. van
'Adviezen over ouderschapsverlof vergeleken'
Sociaal Maandblad Arbeid, p. 506-513, 1984

Sociaal Economische Raad
'Advies combinatie ouderschaps- en beroepstaken'
SER, nr. 20, 1983

Tweede Kamer der Staten Generaal
'Combinatie ouderschap - betaalde arbeid'
Tweede Kamer 1985-1986, 19368, nrs. 1-4

Wezel, M. van, en I. van den Burg
'Arbeid tot en mét zwangerschap en zorg: Het A tot Z van verlofregelingen en kinderopvang'
Amsterdam, FNV-Vrouwensecretariaat, 1987

Wilbrink-Griffioen, D., I. van Vliet, en A. Elzinga
'Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen'
Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1987

SAMENSTELLING BEGELEIDINGSCOMMISSIE

drs. I. Christochowitz	Ministerie van Sociale Zaken
(tot 1-12-1986)	en Werkgelegenheid
drs. L. van Rossum du Chattel	Ministerie van Sociale Zaken
	en Werkgelegenheid
drs. M. Verstappen	Ministerie van Sociale Zaken
	en Werkgelegenheid
drs. D. van Borselen	Ministerie van Binnenlandse Zaken
ir. H. Kruidenier	Nederlands Instituut voor
	Arbeidsomstandigheden - NIA

BIJLAGEN BIJ HET RAPPORT

OUDERSCHAPSVERLOF:

De beoordeling van de voorgestelde regeling
door jonge ouders en aanstaande ouders

BIJLAGEN

Bijlage 1 Opzet en enkele kerngegevens uit het onderzoek 'Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid'

Bijlage 2 Steekproeftrekkingen en responsoverzichten

Bijlage 3 (Voorbeelden van de) de vragenlijsten, introductiebrief en begeleidend schrijven van het Ministerie

Bijlage 4 De samenstelling van de ondervraagde groep aanstaande moeders in vergelijking met de landelijke verdeling

Bijlage 5 Vrouwen die van plan zijn na de bevalling te blijven werken

Bijlage 6 Vrouwen die van plan zijn na de bevalling te stoppen met werken

Bijlage 7 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken

Bijlage 8 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken

Bijlage 9 De samenstelling van de ondervraagde groepen jonge moeders, vergeleken met de landelijke verdeling

Bijlage 10 Vrouwen die na de bevalling zijn gestopt met werken

Bijlage 11 De partners van de vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt

Bijlage 12 Vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken

Bijlage 13 De partners van de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken

Bijlage 1 Opzet en enkele kerngegevens uit het reeds uitgevoerde onderzoek door de Stichting CCOZ ("Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid," juni 1986)

a. De opzet

Over het aantal zwangere vrouwen dat deelneemt aan het arbeidsproces en over het aantal vrouwen dat na de bevalling het werk weer hervat, waren nauwelijks tot geen landelijk representatieve cijfers voorhanden. Om deze reden is bij de onderzoeksopzet gekozen voor een landelijk representatieve steekproeftrekking via in totaal 71 gemeenten; gestratificeerd naar regio en urbanisatiegraad.

Uit de bevolkingsregisters van deze gemeenten zijn a-select adressen getrokken van kinderen die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 zijn geboren. Via deze adressen zijn telefonisch (of schriftelijk, indien geen telefoonnummer beschikbaar was) de desbetreffende moeders benaderd met een korte enquête waarin naar een aantal kerngegevens werd gevraagd. Het responsepercentage bedroeg 79%, hetgeen 5224 verwerkbare enquêtes heeft opgeleverd.

Aan de hand van de responsverdeling naar regio en urbanisatiegraad, is dit bestand vervolgens herwogen naar de landelijke verdeling van geboorten naar regio en urbanisatiegraad.

b. Gegevens waarnaar is gevraagd in de telefonische/schriftelijke enquête

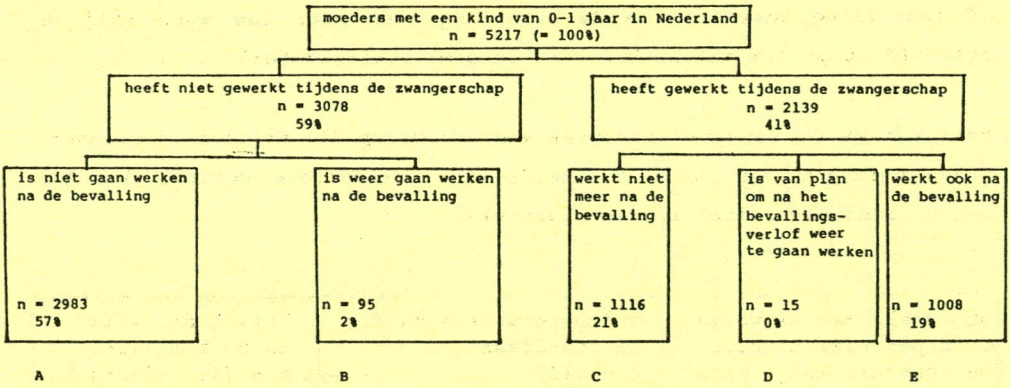
Via de telefonische/schriftelijke enquête zijn van de betrokken moeders de volgende gegevens bekend:

1. Persoonlijk/gezinsomstandigheden
   - leeftijd;
   - burgerlijke staat;
   - geboorteland en nationaliteit;
   - hoogst genoten opleiding;
   - eerste kind of meerdere kinderen;
   - indien meerdere kinderen: leeftijd één na jongste kind.

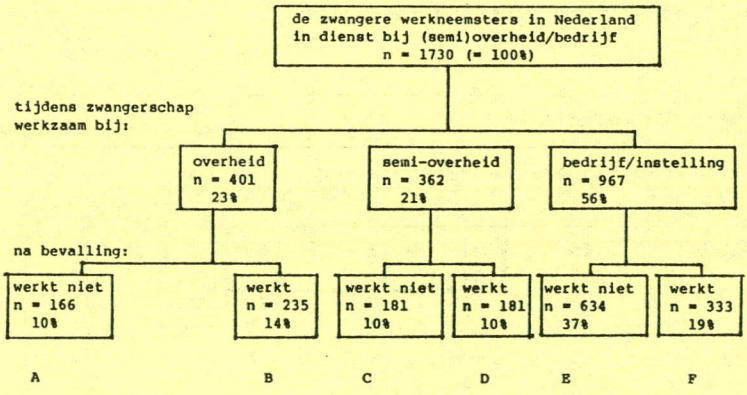
2. Arbeidsmarktdeelname - wel of niet tijdens de zwangerschap betaalde arbeid verricht;
   - indien niet: in het verleden wel/niet gewerkt;
   - wel of niet na de bevalling het werk hervat;
   - indien wel: na hoeveel weken het werk hervat;
   - indien niet: - definitief gestopt of van plan om na een aantal jaren weer te gaan werken;
     - nog overwogen om door te werken of altijd van plan om na de bevalling te stoppen;
     - indien nog overwogen; gestopt in verband met persoonlijke, werkomstandigheden of om andere reden en het geven van borstvoeding heeft hierop wel/geen invloed gehad;
   - sector waarin men werkzaam is/is geweest;
   - beroep/functie;
   - werkuren per week tijdens de zwangerschap;
   - werkuren per week na de bevalling;
   - indien minder uren dan tijdens de zwangerschap: om het kind of om andere reden minder gaan werken;
   - wel of niet borstvoeding gegeven;
   - indien wel: hoe lang gegeven;
   - indien blijven werken:
     borstvoeding wel/niet gecombineerd met het werk;
     indien niet gecombineerd:
     nooit van plan geweest om het te combineren of had het eigenlijk wel willen combineren en daarover wel/niet met de werkgever gesproken.

3. Algemeen: wel of niet bereid medewerking te verlenen aan een vervolgonderzoek.

c. Enkele resultaten uit de telefonische/schriftelijke enquête



Bovenstaand schema laat zien dat van de vrouwen in Nederland met een kind van 0-1 jaar, 21% (groep B + E) betaalde arbeid verricht. Wanneer we alleen de zwangere werkneemsters in beschouwing nemen (n = 2139) dan blijkt 52% na de bevalling te stoppen met werken, 47% hervat het werk en minder dan 1% was ten tijde van de enquête nog met bevallingsverlof, maar wel van plan om daarna weer te gaan werken.
Bekijken we de sector waarin men werkzaam is, dan blijkt dat van de werkende zwangere vrouwen, 81% (n = 1730) in dienst is bij de overheid, semi-overheid of een bedrijf of instelling.



Van de zwangere werkneemsters in loondienst hervat 43% (B+D+F) na de bevalling weer het werk en keert 57% na de bevalling niet meer terug

in het arbeidsproces. Dit laatste doet zich met name voor in de particuliere sector: 66% van degenen die in dienst waren van een bedrijf of instelling hervatten na de bevalling niet meer hun werk (bij de overheid stopt 41% met werken, bij de semi-overheid 50%).

Bekijken we de werkuren per week voor de groep die tijdens de zwangerschap werkzaam was in de overheids- of particuliere sector, dan kan het volgende overzicht worden opgesteld:

gemiddeld aantal werkuren per week tijdens de zwangerschap	zwangere werkneemsters in loondienst n = 1730 →			hervat het werk na de bevalling n = 749 (= 43%)	
	abs.	%			
- minder dan 15 uur	163	9		108	(= 66%)
- 15-24 uur	411	24		180	(= 44%)
- 25-32 uur	285	16		108	(= 39%)
- 33-39 uur	142	8	65%	53	(= 36%)
- 40 uur of meer	714	41		291	(= 41%)
- geen informatie	15	1		9	

Tijdens de zwangerschap werkte 65% van de vrouwen in loondienst gemiddeld 25 uur of meer per week. Van deze groep heeft 40% het werk na de bevalling weer hervat (39% van degenen die tijdens de zwangerschap 25-32 uur werkten, 36% van degenen die 33-39 uur werkten en 41% van degenen die tijdens de zwangerschap 40 uur of meer werkten). Dat in deze werkuren na de bevalling echter een aanzienlijke verschuiving optreedt, blijkt vervolgens uit onderstaand overzicht:

werkende jonge moeders in loondienst

werkuren na de bevalling	werkuren tijdens de zwangerschap 15 uur	15-24	25-32	33-39	≥ 40	g.i.	totaal
15 uur	107	45	21	11	63	1	248
15-24	-	131	54	12	112	1	310
25-32	-	-	32	7	30	2	71
33-39	-	-	-	22	7	-	29
40 of meer	-	-	-	-	78	-	78
g.i.	1	4	1	1	1	5	13
totaal	108	180	108	53	291	9	749

Hieruit blijkt dat 452 vrouwen tijdens hun zwangerschap 25 uur of meer per week werkzaam waren (108 + 53 + 291); 273 (60%) van deze vrouwen (het gearceerde gebied) blijken met hun werkgever te hebben geregeld dat hun werkuren na de geboorte van hun kind, naar een werkweek van minder dan 25 uur werden teruggebracht. (Uitsplitsing naar overheid, semi-overheid of bedrijf/instelling laat zien dat dit niet zozeer afhangt van de sector waarin men werkzaam is. Van degenen in dienst bij de overheid met werkuren van 25 uur of meer per week tijdens de zwangerschap, heeft 61% na de bevalling deze uren teruggebracht naar een werkweek van minder dan 25 uur; bij de semi-overheid is dit van toepassing op 59% van de vrouwen en in de particuliere sector is 61% van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap 25 uur of meer per week werkzaam waren, na de bevalling minder dan 25 uur per week gaan werken).
Al met al komt dit erop neer dat van de werkende jonge moeders in loondienst met een kind van 0-1 jaar 74% 25 uur of minder per week werkzaam is; 24% werkt 25 uur of meer per week en van 2% is hierover geen informatie bekend.

Bekijken we tenslotte in hoeverre het voor de desbetreffende vrouwen de eerste zwangerschap was of niet, dan kan het volgende overzicht worden gegeven.

	zwangere werkneemsters in loondienst		
	totaal n = 1730	→	na de bevalling het werk hervat n = 749 (= 43%)
	abs.		abs.
- het geboren kind was het eerste kind	1335		460 (= 34%)
<u>had reeds meerdere kinderen met de jongste</u>:			
- jonger dan 4 jaar	231		165 (= 71%)
- 4 jaar of ouder	149		115 (= 77%)
- geen informatie over de leeftijd van het één na jongste kind	15		9 (= 60%)

Bijlage 2 Steekproeftrekkingen en responsoverzichten

A. Steekproeftrekkingen en responsoverzicht onderzoek onder aanstaande ouders

De selectie van huishoudens, die in aanmerking zouden kunnen komen voor een ouderschapsverlofregeling, is in twee fasen verlopen. Allereerst een screening met behulp van face-to-face-vraaggesprekken in het kader van de NIPO-weekpeilingen en daarna een aanvullende screening via telefonische vraaggesprekken.

NIPO-weekpeilingen

De NIPO-weekpeilingen zijn mondelinge vraaggesprekken op woonadressen van respondenten, die via a-selecte trekking in de steekproef worden opgenomen. De vraaggesprekken hebben een omnibuskarakter waaraan de screeningsvragen zijn toegevoegd.

Het universum, waaruit de steekproeftrekking plaatsvindt, is het totale Nederlandse woningbestand. Het aantal woningen in Nedeland is als basis voor de steekproeftrekking genomen, omdat deze gegevens per gemeente (en per wijk bij de grotere gemeenten) minstens 1 maal per jaar geactualiseerd kunnen worden en slechts minimaal afwijken van de populatie van huishoudens.

Steekproeftrekking

De steekproeftrekking ten behoeve van de NIPO-weekpeilingen vindt bij de gemeenten met een inwonertal van 100.000 of meer, per wijk plaats. Uit de kleinere, niet self-selective gemeenten wordt een random keuze gemaakt. In de loop van een kwartaal worden dientengevolge in circa 500 van de 714 Nederlandse gemeenten één of meer vraaggesprekken gerealiseerd. Na deze, aan de steekproeftrekking, voorafgaande stratificatie op basis van de relatieve woningvoorraad per gemeente (of wijk van een gemeente) vindt per 'cel' een random trekking van het benodigde aantal adressen plaats (trekking zonder teruglegging).
Elke enquêteur, die voor dit onderzoek wordt ingeschakeld, ontvangt een a-select getrokken woningadres. Dit adres is het uitgangspunt voor

in totaal 5 vraaggesprekken op en in de nabijheid van dit adres. Als op het getrokken adres geen vraaggesprek kan worden gerealiseerd, wordt het buuradres ondervraagd. Voor de volgende interviews (maximaal 4) wordt steeds op de buuradressen verder gegaan.
Er wordt naar gestreefd om de gemiddelde interviewduur binnen de 45 minuten te houden.
Naast de visuele controle van de retour gezonden vragenlijsten, wordt circa 10% van de vraaggesprekken door middel van een telefonisch her-interview gecontroleerd.
De bovengenoemde procedure leidt tot een representatieve verdeling op de standaard achtergrondkenmerken.

De selectie van de huishoudens voor het onderzoek onder aanstaande ouders

Gedurende de weken 39 t/m 51 van 1986 en de weken 1 t/m 17 van 1987 zijn in de NIPO-weekpeilingen de selectievragen voor dit onderzoek opgenomen (fase 1). In eerste instantie is er voor gekozen om alleen huishoudens te selecteren indien de zwangere vrouw langer dan 3 maanden zwanger was.
De reden hiervoor was dat ondervraagden uit huishoudens waar de zwangerschap al langer duurde, zich mogelijk al meer zouden hebben georiënteerd op het aanstaande ouderschap.
Aangezien het aantal adressen dat via deze criteria beschikbaar kwam, lager was dan oorspronkelijk was ingeschat is deze extra selectie op de zwangerschapsduur (noodgedwongen) na 10 weken vervallen. Van de huishoudens die in de doelgroep vielen en ook bereid waren aan een vervolgonderzoek deel te nemen, werd het adres en telefoonnummer genoteerd. Aan hen werd een brief met informatie over de ouderschapsverlofregeling gestuurd. Daarna werd bij man en/of vrouw uit het huishouden, indien zij in aanmerking zouden kunnen komen voor de ouderschapsverlofregeling, een telefonisch vervolgonderzoek gedaan.
Uitgaande van de gekozen omvang van de in het vervolgonderzoek te ondervragen groep, is er voor gekozen om niet alle huishoudens van het type I (alleen man werkt meer dan 24 uur) in het vervolgonderzoek te ondervragen.
Hierdoor zijn de huishoudens van de overige typen in het vervolgonderzoek relatief oververtegenwoordigd.

Dit betekende uiteraard dat de selectiefase langer duurde dan in een situatie waarin alle huishoudens met een zwangere vrouw in het vervolgonderzoek zouden kunnen worden betrokken.
Het aantal succesvolle vraaggesprekken dat op basis van de hiervoor beschreven procedure gerealiseerd kon worden, bleek te gering om binnen de vereiste termijn de bedoelde steekproefomvang te realiseren. Met name het aantal vrouwen dat in aanmerking zou kunnen komen voor een ouderschapsverlofregeling was te gering om de vereiste nauwkeurigheid voor de uitspraken op basis van het vervolgonderzoek te kunnen waarborgen.
In overleg met de Stichting CCOZ is daarom besloten nog een directe telefonische screening te houden (fase 2). Hierbij zijn op basis van random gecreëerde telefoonnummers huishoudens gezocht die in aanmerking kwamen voor het vervolgonderzoek. Deze a-selecte procedure levert een steekproef van Nederlandse huishoudens, voor zover in het bezit van telefoon. Aangezien het vervolgonderzoek ook telefonisch zou worden uitgevoerd, kon hierdoor geen extra vertekening ontstaan. Daarna werd dezelfde procedure gevolgd als bij de eerste fase.

1. Selectie via de weekpeilingen (fase 1)

Benaderd met de screeningsvragenlijst zijn 44.312 huishoudens; In 1.019 van deze huishoudens bleek een zwangere vrouw aanwezig te zijn (2,3%).
De verdeling van de huishoudens waar een zwangere vrouw aanwezig was, is voor een aantal relevante kenmerken als volgt:

Arbeidssituatie vrouw		abs.		%
Niet in loondienst, of < 24 uur per week		758		75
In dienst bij overheid	>24 uur	46		5
In dienst bij semi-overheid	per	65	230	6
In dienst bij bedrijf of instelling	week	119		12
Anders		26		3
Onbekend		5		0
Totaal		1.019		100

Arbeidssituatie man		abs.		%
Niet in loondienst, of < 24 uur per week		162		16
In dienst bij overheid	>24 uur	164		16
In dienst bij semi-overheid	per	94	773	9
In dienst bij bedrijf of instelling	week	515		51
Anders		50		5
Niet van toepassing		28		3
Onbekend		6		1
Totaal		1.019		100

Leeftijd van de vrouw	abs.	%
t/m 19 jaar	24	2
20 en 21 jaar	46	5
22 en 23 jaar	91	9
24 en 25 jaar	159	16
26 en 27 jaar	177	18
28 en 29 jaar	186	19
30 en 31 jaar	168	17
32 en 33 jaar	96	10
34 en 35 jaar	42	4
36 jaar of ouder	30	3
Totaal	1.019	100

Positie van zwangere vrouw in huishouden	abs.	%
Hoofdkostwinner	52	5
Echtgenoot van hoofdkostwinner	857	85
Partner van hoofdkostwinner	78	8
(Stief-)dochter van hoofdkostwinner	18	2
Anders	14	1
Totaal	1.019	100

Stadium van de zwangerschap	abs.	%
Korter dan drie maanden	148	15
3-4 maanden	256	25
5 maanden	154	15
6 maanden	131	13
7 maanden	146	15
8 maanden of meer	279	18
Onbekend	5	0
Totaal	1.019	100

Urbanisatiegraad (CBS-indeling)	abs.	%
A1	-	-
A2	3	0
A3	22	2
A4	76	7
B1	78	8
B2	175	17
B3	148	15
C1	18	2
C2	110	11
C3	68	7
C4	98	10
C5	223	22
Totaal	1.019	100

Respons fase 1:

Van de 1019 opgespoorde huishoudens waarvan de vrouw in verwachting was, konden in totaal 796 huishoudens worden geselecteerd waarbij één van de aanstaande ouders (of beiden) meer dan 24 uur per week in loondienst werkte. Van deze huishoudens waren 600 (75%) in eerste instantie bereid om medewerking te verlenen aan het vervolgonderzoek. Bij 149 huishoudens was zowel de man en de vrouw meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam. Voor het onderzoek waren via de NIPO-weekpeilingen derhalve 749 zogenaamde potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling beschikbaar.

Tabel 1 Responsoverzicht (fase 1)

	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	abs	%	abs	%	abs	%
Non-respons						
- telefonisch onbereikbaar	48		37		11	
- foutief adres	40		27		13	
- brief niet ontvangen, verder niet ondervraagd	37		30		7	
- buiten doelgroep volgens vervolgonderzoek	34		25		9	
- miskraam	10		7		3	
- overtollig, reeds voldoende ondervraagden voor deze categorie	89		89		-	
- verwerkingsproblemen	36		28		8	
Totaal oneigenlijke non-respons	294	39	243	42	51	29
- niet bereikt	9		9		-	
- weigering in tweede instantie	52		43		9	
- onbekend	19		16		3	
Totaal overige non-respons	80	11	68	12	12	7
TOTAAL NON-RESPONS	374	50	311	54	63	36
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	375	50	264	46	111	64
TOTAAL BESCHIKBARE RESPONDENTEN	749	100	575	100	174	100
Exclusief oneigenlijke non-respons						
- niet bereikt	9		9		-	
- weigering in tweede instantie	52		43		9	
- onbekend	19		16		3	
TOTAAL NON-RESPONS	80	18	68	20	12	10
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	375	82	264	80	111	90
TOTAAL	455	100	332	100	123	100

2. Selectie via random gecreëerde telefoonnummers (fase 2)

Via de random gecreëerde telefoonnummers (2688 in totaal) konden uiteindelijk 93 adressen worden geselecteerd die aan de steekproefvoorwaarden voldeden en bereid waren medewerking te verlenen aan het vervolgonderzoek. Bij 25 huishoudens was zowel de man en de vrouw meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam. Via deze screening kwamen derhalve 118 zogenaamde potentiële gebruikers van de ouderschapsverlofregeling beschikbaar voor het onderzoek.

Tabel 2 Responsoverzicht (fase 2)

	Totaal abs	%	Mannen abs	%	Vrouwen abs	%
Non-respons						
- overbodig vanwege reeds voldoende ondervraagden in deze categorie	52		52		-	
- overtollig omdat gewenste totaalaantal voor het onderzoek bereikt was	3		3		-	
Totaal oneigenlijke non-respons	55	47	55	61	0	0
- weigering in tweede instantie	11	9	8	9	3	11
TOTAAL NON-RESPONS	66	56	63	70	3	11
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	52	44	27	30	25	89
TOTAAL BESCHIKBARE RESPONDENTEN	118	100	90	100	28	100
Exclusief oneigenlijke non-respons						
TOTAAL NON-RESPONS	11	17	8	23	3	11
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	52	83	27	77	25	89
TOTAAL	63	100	35	100	28	100

Tabel 3 Responsoverzicht (fase 1 + 2) onderzoek onder aanstaande ouders.

	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	abs	%	abs	%	abs	%
Non-respons						
Oneigenlijke non-respons	349	40	298	45	51	25
Overige non-respons	91	11	76	11	15	8
TOTAAL NON-RESPONS	440	51	374	56	66	33
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	427	49	291	44	136	67
TOTAAL BENADERDE RESPONDENTEN	867	100	665	100	202	100
Exclusief oneigenlijke non-respons						
NON-RESPONS	91	18	76	21	15	10
RESPONS	427	82	291	79	136	90
TOTAAL	518	100	367	100	151	100

B. Steekproeftrekking en responsoverzicht onderzoek onder jonge ouders

Het uit een voorgaand onderzoek beschikbare adressenbestand (zie paragraaf 1.2) bevatte gegevens over de eventuele werkkring van de betrokken moeders. Hieruit zijn de volgende groepen geselecteerd:

Groep A

Moeders die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst hebben gewerkt en die na het bevallingsverlof niet meer zijn gaan werken (475 adressen).

Groep B

Moeders die tijdens de zwangerschap meer dan 24 uur per week in loondienst hebben gewerkt en die na de bevalling eveneens meer dan 24 uur per week in loondienst zijn blijven werken (125 adressen).

Volgens de onderzoeksopzet dienden in totaal 200 gesprekken met deze moeders te worden gehouden: 100 uit groep A en 100 uit groep B. Aangezien het aantal van 125 adressen uit groep B onvoldoende zou zijn om 100 gesprekken te realiseren (geen telefoon, non-respons), is nog een groep moeders geselecteerd uit het bestand, namelijk:

Groep C

Moeders die aan dezelfde criteria voldoen als omschreven bij groep B, maar die na de bevalling slechts 15-24 uur per week zijn gaan werken (148 adressen).

Tijdens de respondentenbenadering is deze selectie weer scherper gesteld: er zijn alleen gesprekken gevoerd met moeders die meer dan 20 uur per week zijn gaan werken na de bevalling.

Bovengenoemde aantallen adressen hebben betrekking op de moeders die niet alleen voldoen aan de gestelde steekproefcriteria, maar die bij de enquête eind 1985 (zie bijlage 1) ook hebben opgegeven bereid te zijn om aan een vervolgonderzoek mee te werken.

De adressen zijn als volgt behandeld:

De 475 adressen van groep A zijn eerst gehalveerd door elk tweede adres uit het bestand te halen. Van deze 237 adressen zijn weer de niet-telefoonbezitters geschrapt en de overgebleven adressen zijn verdeeld over de enquêtrices, die elk een vast aantal gesprekken moesten realiseren (in totaal 100 gesprekken).

Van de 125 adressen uit groep B bleken er slechts 96 telefonisch bereikbaar, waarvan 80 met een telefonisch interview konden worden afgesloten. Daarna zijn de adressen uit groep C benut (voor zover telefoonbezitters) om tot het totaal gewenste aantal van 100 interviews te komen.

Bij alle ondervraagde jonge moeders is nagegaan of de echtgenoot/partner voldeed aan de criteria die gelden voor potentiële gebruikers van de ouderschapsregeling.
Er is geprobeerd om met alle vaders die aan deze selectiecriteria voldeden een gesprek te voeren (direct in aansluiting op het gesprek met de moeder of op een later tijdstip), hetgeen in totaal 127 gesprekken heeft opgeleverd.

Tabel 4 Responsoverzicht onderzoek onder jonge moeders

	groep A abs	%	groep B abs	%	groep C abs	%	Totaal abs	%
Non-respons								
- foutief telefoonnr./adres	9		7		7		25	
- voldoet niet aan steekproefvoorwaarden (werkte ≤ 20 uur per week)	11		2		42		55	
Totaal oneigenlijke non-respons	20	15	9	10	49	65	78	26
- op reis/onbereikbaar	-		1		-		1	
- ziek/niet in staat mee te werken	1		1		-		2	
- spreekt geen/onvoldoende Nederlands	-		1		-		1	
- tot 3x toe geen gehoor	1		-		4		5	
- weigering	7		4		2		13	
Totaal overige non-respons	9	7	7	7	6	8	22	7
TOTAAL NON-RESPONS	29	22	16	17	55	73	100	33
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	100	78	80	83	20	27	200	67
TOTAAL BESCHIKBARE ADRESSEN	129	100	96	100	75	100	300	100
Exclusief oneigenlijke non-respons								
- onbereikbaar/ziek/spreekt onvoldoende Nederlands	1	1	3	3	-	-	4	2
- geen gehoor	1	1	-	-	4	15	5	2
- weigering	7	6	4	5	2	8	13	6
TOTAAL NON-RESPONS	9	8	7	8	6	23	22	10
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	100	92	80	92	20	77	200	90
TOTAAL	109	100	87	100	26	100	222	100

Tabel 5 Responsoverzicht onderzoek onder jonge vaders

	groep A abs	%	groep B abs	%	groep C abs	%	Totaal abs	%
Non-respons								
- voldoet niet aan steekproefvoorwaarden	9		29		1		39	
- vrouw is alleenstaand	1		4		1		6	
Totaal oneigenlijke non-respons	10	10	33	41	2	10	45	22
- op reis/onbereikbaar	5		3		2		10	
- weigering	12		3		3		18	
Totaal overige non-respons	17	17	6	8	5	25	28	14
TOTAAL NON-RESPONS	27	27	39	49	7	35	73	36
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	73	73	41	51	13	65	127	64
TOTAAL BESCHIKBARE ADRESSEN (= aantal ondervraagde moeders)	100	100	80	100	20	100	200	100
Exclusief oneigenlijke non-respons								
- onbereikbaar	5	6	3	65	2	11	10	6
- weigering	12	13	3	65	3	17	18	12
TOTAAL NON-RESPONS	17	19	6	13	5	28	28	18
TOTAAL GESLAAGDE CONTACTEN	73	81	41	87	13	72	127	82
TOTAAL	90	100	47	100	18	100	155	100

Bijlage 3 De vragenlijsten, introductiebrief en begeleidend schrijven van het ministerie

=STICHTING=
CCOZ

De Boelelaan 30
1083 HJ Amsterdam
Tel. 020-5498 611

Bankrelatie NMB
Rekeningnr. 697811506
Gironr. NMB 2922

Aan de ouders/verzorgers van:

Uw kenmerk
Uw brief van
Ons kenmerk RvA/MH
Datum november 1986

Betreft: vervolgonderzoek werken en ouderschap.

Geachte mevrouw, mijnheer,

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Stichting CCOZ (een onderzoeksinstituut op het gebied van werk en gezondheid) opdracht gegeven een groot landelijk onderzoek uit te voeren onder jonge ouders en aanstaande ouders.

Het doel van dit onderzoek is, inzicht te krijgen in de mate waarin ouders de verzorging van hun kind al of niet combineren (of zouden willen combineren) met het verrichten van betaalde arbeid. En welke regelingen men hiervoor zoal treft of zou willen treffen. Een speciaal onderdeel van dit onderzoek is de vraag in hoeverre ouders daarbij gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling zoals deze thans door de regering wordt ontwikkeld. Het wetsvoorstel voor deze verlofregeling zal nog in de Tweede Kamer worden behandeld.
Over deze zaken zijn op dit moment nauwelijks gegevens voorhanden.
Het is daarom van groot belang om méér inzicht te verkrijgen, om de verlofregeling op dit gebied eventueel bij te kunnen stellen.

Voor dit onderzoek is één van u, nl. de moeder, eind vorig jaar al eens telefonisch of schriftelijk benaderd met een korte enquête. Daarin werd o.a. gevraagd of u tijdens de zwangerschap nog werkzaam was. En of u dit werk na de bevalling heeft hervat.
U heeft zich toen bereid verklaard om ook aan een vervolgonderzoek uw medewerking te verlenen, waarin uitgebreider op deze zaken zal kunnen worden ingegaan. Hiervoor onze hartelijke dank.

Dit vervolgonderzoek nu is in twee delen gesplitst.
In het eerste deel is vooral nagegaan in hoeverre vrouwen het geven van borstvoeding hebben kunnen of willen combineren met hun werk. Hiervoor zijn begin dit jaar de interviews afgenomen. Het kan zijn dat u toen ook bent benaderd. Dit gedeelte van het onderzoek is onlangs afgerond en mogelijk heeft u via de krant al het een en ander hierover gelezen.

Het tweede (en tevens laatste) deel van het vervolgonderzoek wordt thàns uitgevoerd en zal vooral gaan over de ouderschapsverlofregeling.
Hiervoor zijn 200 huishoudens geselecteerd, waarvan de vrouw tijdens de zwangerschap meer dan 20 uur per week in loondienst werkzaam was.

Om deze reden is ook uw huishouden in deze selectie gevallen. En dat betekent dat wij u de komende weken willen opbellen voor een telefonisch interview. Wij hopen dat wij hierbij dan op uw medewerking aan dit vervolgonderzoek kunnen rekenen.

Het interview zal onder andere gaan over de voorgestelde ouderschapsverlofregeling. In bijgevoegde brief van het Ministerie wordt in grote lijnen uiteengezet wat deze regeling in de praktijk voor de betrokken ouders zou gaan inhouden.
Het zou plezierig zijn wanneer u beiden deze toelichting alvast zou willen doornemen. En voor u zelf zou willen nagaan of u eventueel van deze regeling gebruik had willen en kunnen maken.

Met de uitvoering van de interviews zijn medewerksters van het onderzoekbureau Veldkamp belast. In de komende weken zult u door één van deze medewerksters worden benaderd voor een telefoongesprek van circa een kwartier. Indien het u op dat moment niet schikt, dan kunt u vanzelfsprekend met haar een afspraak maken voor een tijdstip waarop het u beter uitkomt.

De gegevens die u verstrekt blijven uiteraard vertrouwelijk. Alles wat u vertelt blijft binnen het onderzoeksteam. Er worden geen persoonlijke gegevens doorgegeven aan andere personen of instanties.

Wij hopen dat u bereid zult zijn om aan dit onderzoek uw medewerking te verlenen. En we wensen u alvast een prettig en interessant gesprek toe.

Hoogachtend
Stichting CCOZ

Mevr. drs R.J. van Amstel

Bijl.

398M/86/93

info

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het voorstel voor een wettelijk recht op ouderschapsverlof.

In december 1985 heeft het kabinet aan de Tweede Kamer een voorstel gedaan voor een ouderschapsverlofregeling.
Op 6 oktober j.l. is dit in de Tweede Kamer besproken, en er wordt nu een wetsontwerp voorbereid. Dat betekent dat het eventueel nog wel 1 à 2 jaar kan duren voordat er een wettelijke ouderschapsverlofregeling zal gaan gelden.

Wat houdt het voorstel voor ouderschapsverlof in?

Het voorgestelde wettelijk ouderschapsverlof is een deeltijdverlof. Dat wil zeggen dat een ouder minder uren per week kan gaan werken, zodat hij of zij in de tijd die niet gewerkt hoeft te worden zelf voor het kind kan zorgen. Ouders die gebruik maken van ouderschapsverlof kunnen zelf bepalen hoeveel uren ze minder gaan werken maar ze moeten wel minstens 20 uur per week blijven werken. Men krijgt alleen loon over de uren die gewerkt worden. De tijd die men vrij heeft voor de verzorging van het kind wordt niet betaald.

Hoe lang kan het verlof duren?

Iedere ouder kan een half jaar (of minder) ouderschapsverlof opnemen. Bij een gezin met twee ouders kunnen bijvoorbeeld beide ouders in dezelfde periode verlof opnemen, zodat zij dan gedurende een half jaar samen afwisselend zelf voor hun kind kunnen zorgen. Beide ouders kunnen hun ouderschapsverlof ook ná elkaar opnemen.

Wie heeft er recht op ouderschapsverlof?

Het recht op ouderschapsverlof geldt voor mannen en vrouwen, die werknemer of ambtenaar zijn. De werkgever kan het opnemen van ouderschapsverlof niet weigeren. Mensen die niet in loondienst zijn, vallen niet onder de regeling.
Het recht op ouderschapsverlof is individueel, dat wil zeggen dat ouders hun ouderschapsverlof niet aan elkaar kunnen "overdragen".

Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Zeestraat 73, 2518 AA Den Haag, telefoon (070) 715911, telex 32226

Het is dus niet mogelijk dat, omdat de ene ouder geen ouderschapsverlof opneemt, de andere ouder een jaar ouderschapsverlof heeft.

Wanneer kan het ouderschapsverlof opgenomen worden?
Het ouderschapsverlof moet opgenomen worden vóór het kind twee jaar is.

En wat na afloop van het verlof?
Na afloop van het ouderschapsverlof moet men weer zoveel uur per week gaan werken als men deed vóór het ouderschapsverlof.
Een ouder kan alleen in deeltijd blijven werken als hij of zij dat met de werkgever heeft afgesproken.

Zijn er verder nog voorwaarden?
In het voorstel voor ouderschapsverlof worden nog een aantal voorwaarden genoemd waar men aan moet voldoen. Eén zo'n voorwaarde is bijvoorbeeld dat men minstens één jaar bij de werkgever in dienst moet zijn geweest.

Deze tekst bevat ten behoeve van het onderzoek "Ouderschapsverlof" een beknopte samenvatting van de regeling voor ouderschapsverlof, zoals die wordt voorgesteld in de beleidsnota "Combinatie ouderschap-betaalde arbeid".
Nadere informatie is verkrijgbaar bij mevrouw D. van Borselen (Ministerie van Binnenlandse Zaken, tel.: 070-717911) en mevrouw L. van Rossum du Chattel (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, tel.: 070-715911).

21-10-86.

Veldkamp VELDKAMP MARKTONDERZOEK BV STADHOUDERSKADE 159 1074 BC AMSTERDAM TELEFOON : 020 - 731125

Projectnummer: 1233

november 1986

BENADERINGSVERSLAG

TELEFOONNUMMER

INTRODUCTIE

Dag mevrouw. U spreekt met _____ van Bureau Veldkamp. Ik bel u naar aanleiding van de brief van de Stichting CCOZ die u onlangs heeft gekregen.

Heeft u de brief gelezen? (ENQ.: Als respondente de brief niet heeft gelezen, vragen of u een nieuwe afspraak kunt maken)

Heeft u nu even tijd om wat vragen te beantwoorden? Het duurt ongeveer 15 minuten.

A. CONTACTEN	1e contact	2e contact	3e contact
	datum:		
	uur :		
- moeder ondervraagd	☐	☐	☐
- afspraak op datum:			
uur :			
- moeder niet aangetroffen	☐	☐	☐
- geen gesprek mogelijk (reden invullen in blok B	☐	☐	☐

B. GEEN GESPREK MOGELIJK OMDAT:

- op het gegeven adres is de betreffende moeder niet woonachtig 1
- de moeder is op reis/onbereikbaar tot _____(datum) 2
- de moeder is ziek/fysiek of psychisch niet in staat mee te werken 3
- de moeder spreekt geen of onvoldoende nederlands 4
- de moeder is tot 3x toe op verschillende data en tijdstippen niet thuis aangetroffen 5
- het kind is overleden 6
- de moeder is overleden 7
- de moeder weigert medewerking en geeft als reden op: _____

_____

_____

_____ 8

C. PERSONALIA ENQUETRICE:

Naam _____

Adres _____

Postcode _____

Woonplaats _____

Telefoonnummer _____

D. ALDUS NAAR WAARHEID INGEVULD:

_____

(handtekening)

VELDKAMP/MARKTONDERZOEK BV. - Stadhouderskade 159 - 1074 BC Amsterdam - tel.: 020 - 73 11 25

Projectnummer: 1233/V90/AAC

november 1986

VRAGENLIJST VOOR DE VROUW | 1 | | | | | | 2 |

Voordat we het over de ouderschapsverlofregeling gaan hebben, zou ik eerst graag enkele algemene gegevens met u willen doornemen. Wanneer ik het in dit vraaggesprek heb over uw zoon/dochter, dan bedoelen we steeds ....., die (vgl. onze informatie) tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren. Dat is juist?

ENQ.: Vul naam van het kind in: .....

1. Is het juist dat u tijdens de zwangerschap van .....(ENQ.: noem naam van het kind) meer dan 20 uur per week werkte (betaalde arbeid verrichtte)? Zo ja, hoeveel uur werkte u toen gemiddeld? ENQ.: Indien een wisselend aantal uren per week, het gemiddelde nemen.	- nee - ja, namelijk ..... uur	01 → EINDE GESPREK
2. Is het juist dat u tijdens deze zwangerschap in loondienst was; (dus niet als freelancer, uitzendkracht of als zelfstandige, dus voor eigen rekening, werkzaam)?	- ja, in loondienst - nee	1 2 → EINDE GESPREK
2a. Was u in loondienst bij de overheid, bij een commercieel bedrijf of bij een instelling zonder winstoogmerk/semi-overheid? (Bijv. een ziekenhuis, de PTT, de Spoorwegen)?	- overheid - commercieel bedrijf - instelling zonder winstoogmerk/semi-overheid	1 2 3
ENQ: lees de vraag voor met de omcirkelde mogelijkheid. 3. Is het juist dat u toen na het bevallingsverlof van ..... (ENQ.: noem naam van het kind), gestopt bent met werken?	- ja, gestopt - nee, blijven werken	1 → vr. 7/8 2
3a. Is het juist dat u toen na het bevallingsverlof van .....(ENQ.: noem naam van het kind), weer bent gaan werken?	- ja, blijven werken - nee, gestopt	1 2 → vr. 7/8
4. Indien na bovengenoemde bevalling weer gaan werken: Is het juist dat u, vlak na het bevallingsverlof ook (gemiddeld) meer dan 20 uur per week bent blijven werken?	- nee - ja, namelijk ..... uur	1 → EINDE GESPREK
4a. Is het juist dat u toen in loondienst bent gebleven?	- ja - nee	1 2 → EINDE GESPREK
5. Bent u op dit moment nog steeds werkzaam of bent u naderhand gestopt met werken, (d.w.z. ontslag genomen of gekregen)? ENQ.: Dus alléén bij ontslag, code 2!	- nog werkzaam - naderhand gestopt met werken; d.w.z. ontslag genomen/gekregen	1 → vr.6 2

5a. Hoe lang heeft u na bovengenoemde bevalling nog gewerkt (d.w.z. betaalde arbeid verricht)? ENQ.: Jaren omrekenen in maanden.	... maanden
5b. Kunt u kort toelichten waarom u uiteindelijk gestopt bent met werken? ENQ.: Indien mogelijk de reden voorcoderen. Anders onder 'andere reden' vermelden.	- reorganisatie/inkrimping v/h bedrijf 1 - nieuwe zwangerschap 2 - de comb. moederschap/ werken was me te zwaar; beviel niet 3 - andere reden, nl. ....
5c. Zoudt u in de toekomst wel weer willen werken?	- ja 1 - nee 2 → vr. 7/8

5d. Stel, u kunt te allen tijde een baan krijgen: wanneer zoudt u dan weer willen gaan werken, of anders gezegd door welke omstandigheden zoudt u weer kunnen gaan werken?

→ vr. 7/8

6. Hoeveel uur werkt u op dit moment (gemiddeld) per week?	- .. uur gemiddeld .. - zeer wisselend aantal uren per week 77

ENQ.: lees de vraag voor met de omcirkelde mogelijkheid 7. Bij de vorige enquete heeft u verteld dat u alleenstaand was. Betekende dit dat ook de financiële zorg voor het huishouden en het (de) kind(eren) alleen op uw schouders rustte of kreeg u hierbij financiële ondersteuning/alimentatie van de vader van het (de) kind(eren) of iemand anders? ENQ.: Een bijstandsmoeder is dus code 1!	- de financiële zorg draag ik alleen 1 - ik word ondersteund door de vader van het (de) kind(eren) 2 - ik word ondersteund door iemand anders 3 → vr. 11
8. Bij de vorige enquete heeft u verteld dat u gehuwd was/samenwoonde. Werkte uw man/partner toen u in verwachting was van .....(ENQ.: Noem naam van het kind); (d.w.z. verrichtte hij betaalde arbeid)?	- ja 1 - nee 2 → vr. 10

9 . Zo ja, hoeveel uur werkte uw man/partner toen gemiddeld per week?	.. uur gemiddeld per week
9a. Was uw man/partner toen in loondienst, zelfstandig, (dus voor eigen rekening,) of op andere basis werkzaam?	- in loondienst 1 - als zelfstandige, dus voor eigen rekening 2 - op andere basis, nl. ....

10. En wie leverde er tijdens de zwangerschap van ..... de grootste bijdrage in het inkomen (van het huishouden); u of uw man/partner?	- respondente 1 - de man/partner 2 - beide partners leverden een gelijk aandeel in het inkomen 3

11. Had uw huishouden ten tijde van de zwangerschap in totaliteit meer of minder dan ƒ 2.500,-- netto per maand te besteden?	- meer dan ƒ 2.500,-- netto per maand 1 - minder dan ƒ 2.500,-- netto per maand 2 - precies ƒ 2.500,-- netto per maand 3 - wil niet zeggen 4 - weet niet 7

12. Wanneer er in het huishouden kinderen zijn die verzorgd moeten worden, zijn er verschillende opvattingen over wie in dat geval daarvoor de belangrijkste verantwoordelijkheid draagt en of vrouwen in dat geval kunnen blijven werken.
Ik wil u graag een drietal van die opvattingen voorleggen en vragen of u het daarmee eens of niet mee eens bent.

12a. Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden dan een man.	- mee eens 1 - niet mee eens 2 - ged. mee eens/ ged. niet mee eens 3
12b. De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw.	- mee eens 1 - niet mee eens 2 - ged. mee eens/ ged. niet mee eens 3
12c. Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen.	- mee eens 1 - niet mee eens 2 - ged. mee eens/ ged. niet mee eens 3

13. Ik wil u nu graag een paar vragen stellen over uw werk en werksituatie in de periode dat u zwanger was van ..... .
ENQ.: noem naam van het kind.

13a Hoe lang was u op dat moment in dienst bij deze werkgever/dat bedrijf? ENQ.: Benadrukken dat het gaat om de periode dat men in verwachting was van de zoon/dochter die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren!	- minder dan 1 jaar 1 - 1-2 jaar 2 - 2-3 jaar 3 - 3-5 jaar 4 - langer dan 5 jaar 5

14. Was u toen in vaste dienst (in tijdelijke dienst of als zgn. oproepkracht werkzaam)?	- in vaste dienst 1 - in tijdelijke dienst met uitzicht op vast 2 - in tijdelijke dienst 3 - als oproepkracht 4 - anders, nl.: ....

15. En het werk dat u toen deed; zou dat door collega's gedeeltelijk kunnen worden overgenomen/ opgevangen, wanneer u bijv. een tijdje minder uren per week zou gaan werken? Zo nee,: Waarom niet?	- ja 1 → vr. 16 - weet niet 2 nee; - daarvoor is/was het werk te specifiek 3 - daarvoor hebben mijn collega's het te druk met hun eigen werk 4 - andere reden, nl.: ....
15a. Zou dat volgens u dan eventueel hebben ingehouden dat het bedrijf hiervoor een nieuwe kracht zou hebben moeten aannemen?	- ja 1 - nee 2 - weet niet 3
16. Had u toen op uw werk collega's, die het zelfde werk deden en die in deeltijd werkzaam waren, bv. 20 uur per week?	- ja 1 - nee 2 - weet niet 3
17. En had u toen op het werk vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gingen?	- ja 1 - nee 2 - weet niet 3
18. Los van het feit of uw collega's uw werk wel of niet tijdelijk zouden kunnen opvangen; denkt u dat het in uw functie toen mogelijk geweest was uw werkuren terug te brengen; dus minder uren per week te werken?	- ja/denk wel 1 - nee/waarschijnlijk niet 2 → vr. 19a
19. En denkt u dat u dit ook met uw werkgever had kunnen regelen?	- ja/denk wel 1 → vr.20 - nee/waarschijnlijk niet 2
19a. Indien nee: Wat zouden de voornaamste bezwaren hiertegen op uw werk zijn geweest?	
20. Had u zelf nà de bevalling minder uren per week willen werken (dan tijdens uw zwanger-schap)?	- ja 1 - nee 2 → vr. 22
20a. Zo ja, hoeveel uren per week had u zelf graag willen werken na de bevalling?	- de uren die ik toen ook heb kunnen afspreken nl.: ..... uur .. - anders, nl.: ..... uur ..
21. Heeft u hierover indertijd met uw werkgever/ op uw werk gesproken?	- ja 1 - nee 2

22. ENQ.: Let op!! Vraag 3 nu als selectievraag gebruiken.
- is niet gaan werken na de bevalling (vraag 3 code 1, of 3a code 2) vraag 22 t/m 34a voorleggen.
- is wel gaan werken na de bevalling (vraag 3a code 1, of 3 code 2) vraag 35 en volgende stellen.

DEGENEN DIE NA GENOEMDE BEVALLING NIET ZIJN GAAN WERKEN (vraag 3, code 1, of 3a code 2)

22a. U bent na de bevalling van ..... gestopt met werken. Was u dat altijd al van plan of zag/had u geen mogelijkheden om te blijven werken; (bv. omdat u niet minder uren kon gaan werken, geen goede opvang voor het kind kon regelen e.d.)?

ENQ: Meerdere antwoorden mogelijk!

- was dat altijd al van plan 01

zag geen mogelijkheden, want:
- kon niet minder uren werken 02
- kon geen goede kinderopvang regelen 03
- andere reden(en), nl.:
  .....
  .....

23. In de brief die wij u hebben toegestuurd is in grote lijnen uiteengezet waar de ouderschapsverlofregeling op zou neerkomen. Was dat u duidelijk?
Het ouderschapsverlof houdt dus in dat u gedurende een half jaar minimaal 20 uur per week kunt werken. Het is dus geen volledig verlof; men blijft werken, alleen minder uren per week.

Stel dat toen de regeling voor het ouderschapsverlof al van kracht was geweest Had u daar dan gebruik van gemaakt?

- ja, zeker 1
- ja, waarschijnlijk (wel) 2 → vr.26
- nee, waarschijnlijk niet 3
- nee, zeker niet 4

23a. Indien nee: (code 3 of 4)
Waarom niet?

ENQ.: Onder 'anders' gaat het om de nadelen die aan de regeling voor respondente verbonden blijven om te kunnen werken.

- wilde zonder meer een kind en een baan niet met elkaar combineren 1 → vr. 32
- anders, nl.: .....
  .....
  .....

24. En welke voordelen zouden er voor u eventueel toch aan deze regeling verbonden zijn geweest?

- geen voordelen 1
- wel voordelen, nl.
  .....
  .....

25. Stel dat u het overheidsbeleid op dit terrein zoudt kunnen bepalen: welke mogelijkheden waren voor u dan met name van belang geweest om na de bevalling van ..... te kunnen blijven werken? (m.a.w. wat zou de overheid dan volgens u moeten regelen?

1e .....
.....
2e .....
.....
3e .....
..... → vr. 32

Degenen die (waarschijnlijk) gebruik hadden gemaakt van de regeling:

26. Wat zouden voor u met name de voordelen zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen? (dus minder uren per week gaan werken)

27. En wat de eventuele nadelen?	- geen nadelen 1 → vr.28 - wel nadelen, nl.: ....
27a. Indien nadelen genoemd: Had u, ondanks deze nadelen, toch gebruik gemaakt van deze regeling voor ouderschapsverlof?	- ja, zeker 1 - waarschijnlijk wel 2 - misschien toch niet 3

28. Van de regeling kan gebruik worden gemaakt gedurende de eerste twee jaar na de geboorte van het kind. Wanneer had u ouderschapsverlof willen opnemen: direct aansluitend aan het bevallingsverlof of pas later?	- direct aansluitend aan het bevallingsverlof 01 - wat later, nl. na .. maanden ..
28a. Kunt u kort toelichten waarom u die periode voor u het meest geschikt had gevonden om ouderschapsverlof op te nemen?	

29. Ouderschapsverlof houdt in dat men de werkuren tot minimaal 20 uur per week kan terugbrengen. Had u in uw geval uw werkuren tot 20 uur per week teruggebracht of was u liever meer of minder uren per week blijven werken? (Indien meer/minder; hoeveel uur per week?)	- minder dan 20 uur per week, nl. .. uur .. - 20 uur per week 20 → vr. 30 - meer uren per week, nl. ... uur ..
29a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval meer dan 20 uur per week was blijven werken?	

30. Het ouderschapsverlof maakt het mogelijk dat men maximaal een half jaar minder uren per week gaat werken. Had u in uw geval een periode van een half jaar afgesproken of had u liever een kortere of langere periode aangehouden? (Indien korter/langer: hoeveel maanden in totaal had u minder/meer uren per week willen werken?)	- had liever definitief minder uren per week willen werken 01 - langer dan een half jaar. nl. .. maanden .. → vr. 31 - een half jaar (6 maanden) 06 - minder maanden, nl. .. maanden ..
30a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval korter dan een half jaar ouderschapsverlof had opgenomen?	

31. Ouderschapsverlof was voor u dus een mogelijkheid geweest om te blijven werken. Is het ook de mogelijkheid geweest die u <u>toen</u> het meest heeft gemist, of had u liever gezien dat er andere wettelijke regelingen voor u waren mogelijk gemaakt om te kunnen blijven werken?	- ouderschapsverlofregeling toen het meest gemist 1 - had liever andere mogelijkheden gehad, nl.: ....

32. Tenslotte wilden we u nog vragen: Na de bevalling van ..... (<u>ENQ.</u>:noem naam van het kind) bent u gestopt met werken. Werkt u nog steeds niet?	- werkt nog steeds niet 1 → vr.34 - weer werkzaam 2

33. En hoeveel uur werkt u op dit moment gemiddeld per week?	- .. uur gemiddeld .. - zeer wisselend aantal uren per week 77
33a. Kunt u kort toelichten waarom u weer bent gaan werken, of anders gezegd: door welke omstandigheden kon of bent u weer gaan werken?	.... → EINDE GESPREK <u>ENQ.</u>: zie selectie-procedure man/partner onderaan de bladzijde

34. <u>Indien nog steeds gestopt:</u> Zoudt u in de toekomst wel weer willen werken?	- ja 1 - nee 2 → EINDE GESPREK <u>ENQ.</u>: zie selectie-procedure man/partner onderaan de bladzijde
34a. Stel u kunt te allen tijde een baan krijgen: wanneer zoudt u dan weer willen gaan werken, of anders gezegd, door welke omstandigheden zoudt u weer kunnen gaan werken?	<u>indien:</u>..... .... → EINDE GESPREK <u>ENQ.</u>: zie selectie-procedure man/partner onderaan de bladzijde

SELECTIEPROCEDURE MAN

Indien de echtgenoot/partner tijdens de zwangerschap van de zoon/dochter die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren, in loondienst werkzaam was en meer dan 20 uur per week werkte (<u>zie vraag 9 en 9a</u>), vragen of u deze ook zoudt mogen spreken om nog enige vragen te stellen.

EINDE GESPREK

Respondente hartelijk bedanken voor haar medewerking.

naam enquetrice

.....

tijdsduur enquete

.....minuten

DEGENEN DIE NA GENOEMDE BEVALLING WEER ZIJN GAAN WERKEN (vraag 3a code 1, of vr. 3 code 2)

35. U bent na de bevalling van ..... blijven werken. Wat is toen voor u de allerbelangrijkste reden geweest om te blijven werken?
ENQ.: Eén antwoord!

- was financieel noodzakelijk 1
- omdat ik het werk plezierig vond/ de sociale contacten niet wilde missen 2
- omdat ik niet alleen maar voor het huishouden en het kind wilde zorgen 3
- omdat ik anders nooit meer aan de slag zou komen 4
- andere reden, nl.: .....
  .....

36. Hoe heeft u de kinderopvang voor de uren die u toen werkte, geregeld?
(ENQ.: het gaat om de periode vlak na het bevallingsverlof)

36a. En met uw werk of werktijden heeft u toen daarvoor bepaalde regelingen kunnen treffen? Bijvoorbeeld langer bevallingsverlof opgenomen werktijden aangepast of minder uren gaan werken?

- geen speciale regeling getroffen 1

wèl een speciale regeling getroffen nl.:

- werktijden aangepast, nl.: 2
- langer bevallingsverlof opgenomen, nl. 3
- minder uren gaan werken, nl. ... uur per week 4
- anders, nl.: .....
  .....

37. En zijn er in die periode nog regelingen geweest die u toen graag had willen treffen maar die uiteindelijk niet mogelijk waren? Zo ja, welke?

- nee 1 → vr. 38
- ja, had nl. toen nog de volgende regeling willen treffen: .....
  .....
  .....
  .....

37a. Kunt u kort toelichten waarom dit niet kon?

38. In de brief die wij u hebben toegestuurd is in grote lijnen uiteengezet waar de ouderschapsverlofregeling op neer zou komen. Was dat duidelijk?
Het ouderschapsverlof houdt dus in dat u gedurende een half jaar minimaal 20 uur per week kan werken. Het is dus geen volledig verlof; men blijft werken, alleen minder uren per week.

Stel dat rond de geboorte van ..... de regeling voor ouderschapsverlof al van kracht was geweest? Had u daar dan gebruik van gemaakt?

- ja, zeker 1 → vr. 40
- ja, waarschijnlijk wel 2 → vr. 40
- nee, waarschijnlijk niet 3
- nee, zeker niet 4

38a. Indien nee: (code 3 of 4) Waarom niet? (ENQ.: het gaat dus om de nadelen die aan deze regeling voor respondente verbonden zijn)	- om financiele redenen 1 - anders, nl.:..... ....
38b. En wat zouden toen voor u toch de voordelen zijn geweest met deze regeling?	- geen voordelen in mijn situatie 1 - wel voordelen, nl.: ....

39. Houdt dit in dat u de regeling(en) die u toen heeft kunnen treffen de voorkeur geeft (boven ouderschapsverlof), of had u liever gezien dat de overheid op dit gebied andere wettelijke regelingen had mogelijk gemaakt voor werkende jonge ouders?	- geef de voorkeur aan de regeling(en) die ik toen heb kunnen treffen 1 - zou liever andere mogelijkheden hebben gehad, nl.: .....→ EINDE GESPREK ..... ENQ.: zie selectie- ..... procedure man/partner ..... laatste bladzijde

Degenen die (waarschijnlijk) gebruik hadden gemaakt van de ouderschapsverlofregeling:

40. Wat zouden in uw situatie toen met name de voordelen zijn geweest van het ouderschapsverlof? (dus minder uren per week gaan werken)

40a. En wat de eventuele nadelen?	- geen nadelen 1 ⟶ vr. 42 - wel nadelen, nl..... ....
40b. Indien nadelen genoemd: Had u, ondanks deze nadelen, toch gebruik gemaakt van deze regeling voor ouderschapsverlof?	- ja, zeker 1 - waarschijnlijk wel 2 - misschien toch niet 3

41. Van de regeling kan gebruik worden gemaakt gedurende de eerste twee jaar na de geboorte van het kind. Wanneer had u ouderschapsverlof willen opnemen: direct aansluitend aan het bevallingsverlof of pas later?	- direct aansluitend aan het bevallingsverlof 01 - wat later, nl. na .. maanden ..

41a. Kunt u kort toelichten waarom u die periode voor u het meest geschikt had gevonden om ouderschapsverlof op te nemen?

42. Ouderschapsverlof houdt in dat men de werkuren tot minimaal 20 uur per week kan terugbrengen. Had u in uw geval uw werkuren tot 20 uur per week teruggebracht of was u liever meer of minder uren per week blijven werken? (Indien meer/minder, hoeveel uur per week?)	- minder dan 20 uur per week nl. .. uur .. → vr. 43 - 20 uur per week 20 - meer uren per week, nl. .. uur ..
42a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval meer dan 20 uur per week was blijven werken?	

43. Het ouderschapsverlof maakt het mogelijk dat men maximaal een half jaar minder uren per week gaat werken. Had u in uw geval een periode van een half jaar afgesproken of had u liever een kortere of langere periode aangehouden? (Indien korter/langer: hoeveel maanden in totaal had u minder/meer uren per week willen werken?)	- had liever definitief minder uren per week willen werken 01 - langer dan een half jaar, nl. .. maanden .. → vr. 44 - een half jaar (6 maanden) 06 - minder maanden, nl. .. maanden ..
43a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval korter dan een half jaar ouderschapsverlof had willen opnemen?	

44. Ouderschapsverlof was voor u dus een mogelijkheid geweest waarvan u gebruik had willen maken. Had u dit ook de voorkeur gegeven boven de regeling(en) die u nu heeft getroffen om te kunnen blijven werken, of had u ouderschapsverlof in combinatie hiermee opgenomen?	- had dan alleen ouderschapsverlof opgenomen 1 - had dan ouderschapsverlof in combinatie met de regelingen die ik nu heb kunnen treffen, opgenomen 2
44a. Is ouderschapsverlof een regeling geweest die u toen het meest heeft gemist, of had u liever gezien dat de overheid op dit gebied andere wettelijke regelingen had mogelijk gemaakt voor werkende jonge ouders?	- de ouderschapsverlofregeling heb ik toen het meest gemist 1 - had liever andere mogelijkheden gehad, nl.: ....

SELECTIEPROCEDURE MAN

Indien de echtgenoot/partner tijdens de zwangerschap van de zoon/dochter die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren, in loondienst werkzaam was en meer dan 20 uur per week werkte (zie: vraag 9 en 9a), vragen of u deze ook zoudt mogen spreken om nog enige vragen te stellen.

EINDE GESPREK

Resp. hartelijk danken voor haar medewerking.

Naam enquetrice

.....

tijdsduur enquete

.....minuten

VELDKAMP/MARKTONDERZOEK BV. - Stadhouderskade 159 - 1074 BC Amsterdam - tel.: 020 - 73 11 25

Projectnummer: 1233/V90/AAO

november 1986

VRAGENLIJST VOOR DE MAN

1						1

ENQ.: Neem respondentnummer over van vragenlijst vrouw!

Van uw vrouw/partner hebben wij vernomen dat u ten tijde van de bevalling van uw zoon/dochter die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren in loondienst werkzaam was en gemiddeld meer dan 20 uur per week. Dit houdt in dat ook u na de geboorte van uw zoon/dochter eventueel gebruik had kunnen maken van de ouderschapsverlofregeling indien deze regeling op dat moment al van kracht was geweest. We zouden u over deze regeling graag een aantal vragen willen stellen. Daarover is het echter wat makkelijker praten wanneer we eerst wat meer gegevens over u en uw werk weten.

ENQ.: Eerst zelf invullen

De vrouw/moeder van het kind is na de bevalling:

- gestopt met werken 1
- gestopt met werken, maar op dit moment weer werkzaam 2
- gaan werken, naderhand gestopt met werken 3
- gaan werken, en op dit moment nog steeds werkzaam 4

1. Ten tijde van de bevalling van ..... (ENQ.: noem naam van het kind): Was u toen in loondienst bij de overheid, bij een commercieel bedrijf of bij een instelling zonder winstoogmerk/semi-overheid (Bijv. een z ziekenhuis, de PTT, de Spoorwegen)?

- overheid 1
- commercieel bedrijf 2
- instelling zonder winstoogmerk/semi-overheid 3

2. Bent u op dit moment nog steeds in dienst bij deze werkgever of bent u sindsdien van werkgever veranderd, als zelfstandige gaan werken of gestopt met werken?

- in dienst van dezelfde werkgever 1 → vr. 4
- als zelfstandige gaan werken 2
- gestopt met werken/werkloos/afgekeurd 3
- veranderd van werkgever 4
- anders, nl. .....
  .....

3. Kunt u kort toelichten waarom u van werkgever/baan bent veranderd of gestopt bent met werken?
ENQ.: indien mogelijk voorcoderen; anders onder 'andere reden' vermelden.

- reorganisatie/inkrimping van het bedrijf 1
- kon elders/op andere basis meer verdienen 2
- afgekeurd/WAO 3
- andere reden, nl.: .....
  .....
  .....

4. Hoeveel uur gemiddeld per week was u ten tijde van de bevalling van uw kind in loondienst werkzaam?
ENQ.: Het betreft in dit geval dus het kind dat tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 geboren is.

toen was ik gemiddeld:
.. uur per week in loondienst werkzaam ..

4a. En hoeveel uur (gemiddeld) bent u op dit moment per week werkzaam?	- zelfde aantal uren per week 1 → vr. 5 - meer uren per week nl.: .. uur 2 - minder uren per week, nl. .. uur 3
4b. Indien meer of minder uur gaan werken: Wat is de reden geweest dat u meer/minder uren per week bent gaan werken. Heeft dit te maken gehad met de komst van het kind in uw gezin of heeft dit een andere reden gehad?	- i.v.m. de komst van het kind 1 - andere reden 2

5. Wat is uw beroep/functie?

6. Wanneer we weer even terugkijken op de periode rond de bevalling van uw zoon/dochter die tussen 1 mei 1984 en 30 april 1985 is geboren Was u toen ook als .....werkzaam? (ENQ.: noem beroep/functie uit vraag 5)	- ja 100 - nee, toen werkzaam als ..... 2.. .....
7. Hoe lang was u op dat moment in dienst bij uw werkgever? ENQ.: Het gaat dus om het aantal dienstjaren ten tijde van de bevalling.	- minder dan 1 jaar 1 - 1-2 jaar 2 - 2-3 jaar 3 - 3-5 jaar 4 - langer dan 5 jaar 5
8. Was u toen in vaste dienst, in tijdelijke dienst of op andere basis voor deze werkgever/baas werkzaam?	- in vaste dienst 1 - in tijdelijke dienst met uitzicht op vast 2 - in tijdelijke dienst 3 - anders, nl.: ....
9. En het werk dat u toen deed, zou dat door collega's gedeeltelijk kunnen worden overgenomen/opgevangen wanneer u bv. een tijdje minder uren per week zou gaan werken?	- ja 1 → vr.11 - weet niet 2 nee:, - daarvoor is/was het werk te specifiek 3 - daarvoor hebben mijn collega's het te druk, met hun eigen werk 4 - andere reden, nl.: ....
10. Zou dat volgens u dan eventueel hebben ingehouden dat het bedrijf hiervoor een nieuwe kracht zou hebben moeten aannemen	- ja 1 - nee, 2 - weet niet 3

11. Had u toen op uw werk collega's die het zelfde werk deden en die in deeltijd werkzaam waren, bv. 20 uur per week?	- ja - nee - weet niet	1 2 3

12. En had u toen op het werk collega's met kinderen die nog niet naar school gingen?	- ja - nee - weet niet	1 2 3

13. Los van het feit of uw collega's uw werk wel of niet tijdelijk zouden kunnen opvangen. Denkt u dat het in uw functie mogelijk geweest uw werkuren gedurende een half jaar terug te brengen tot minimaal 20 uur per week? ENQ.: Het gaat er in dit geval om of het qua werk dat men deed mogelijk was geweest.	- ja/denk het wel - nee/waarschijnlijk niet	1 2 → vr. 14a

14. En denkt u dat ook op uw werk/met uw werkgever had kunnen regelen?	- ja/denk het wel - nee/waarschijnlijk niet	1 → vr. 15 2
14a. Indien nee Wat zouden de voornaamste bezwaren hiertegen op uw werk zijn?		

15. Had u na de geboorte van ..... (ENQ.: Noem naam van het kind) zelf graag minder uren per week willen werken? Zo ja, hoeveel uren per week had u dan willen werken?	- nee - ja, nl. .. uur per week	100 → vr. 16 2..
15a. Indien ja: Had u tijdelijk minder uren per week willen werken of definitief?	- tijdelijk - definitief	1 2
15b. Heeft u hierover indertijd met uw werkgever/chef gesproken?	- ja - nee	1 2

16. Wanneer er in het huishouden kinderen zijn die verzorgd moeten worden, dan zijn er verschillende opvattingen over wie in dat geval daarvoor de belangrijkste verantwoordelijkheid draagt en of de moeder in dat geval kan/mag blijven werken.
Ik wil u graag een drietal van die opvattingen voorleggen en vragen of u het daarmee eens of niet mee eens bent.

16a. Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden, dan een man.	- mee eens - niet mee eens - ged. mee eens/ ged. niet mee eens	1 2 3
16b. De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw.	- mee eens - niet mee eens - ged. mee eens/ ged. niet mee eens	1 2 3

16c. Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen.	- mee eens 1 - niet mee eens 2 - ged. mee eens/ - ged. niet mee eens 3

17. Nadat ..... (ENQ.: noem naam kind) geboren werd: heeft u toen bepaalde afspraken met uw vrouw/partner getroffen om ook een deel van de verzorging van uw kind op u te kunnen nemen?	- nee 1 - ja, nl.: ....

18. En heeft u toen op uw werk bepaalde regelingen getroffen? Bijvoorbeeld uw werktijden aangepast, minder gaan werken?	- geen speciale regeling getroffen 1 wèl een speciale regeling getroffen nl.: - werktijden aangepast nl.: ..... 2 - minder uren gaan werken, nl. .. uren per week 3 - anders, nl. ....

19. En zijn er in die periode eventueel regelingen geweest die u m.b.t. uw werk graag had willen treffen, maar die uiteindelijk niet mogelijk waren? Zo ja, welke?	- nee 1 → vr. 20 - ja, had nl. nog de volgende regeling(en) willen treffen:..... ....
19a. Kunt u kort toelichten waarom dit niet kon?	

20. In de brief die wij u hebben toegestuurd is in grote lijnen uiteengezet waar gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling op zou neerkomen. Was dat u duidelijk? Het ouderschapsverlof houdt dus in dat u gedurende een half jaar minimaal 20 uur per week kan werken. Het is dus geen volledig verlof, men blijft werken, alleen minder uren per week. Stel dat rond de geboorte van ..... de regeling voor ouderschapsverlof al van kracht was. Had u daar dan gebruik van gemaakt?	- ja, zeker 1 - ja, waarschijnlijk wel 2 → vr. 23 - nee, waarschijnlijk niet 3 - nee, zeker niet 4

21. Indien nee: (code 3 of 4) Waarom niet? (ENQ.: Het gaat dus om de nadelen die aan deze regeling voor respondent verbonden zijn)	- om financiële redenen 1 - anders, nl.: ....

21a. En wat zouden toen eventueel voor u toch de voordelen zijn geweest?	- geen voordelen in mijn situatie 1 - wel voordelen, nl.: ....

22. Ouderschapsverlof is een regeling om werkende ouders in de toekomst wat meer mogelijkheden/ gelegenheid te geven om de dagelijkse verzorging van hun kind op zich te nemen. Uit de vorige vragen hebben we begrepen dat u zelf van een dergelijke regeling geen gebruik zou maken. Had u liever gezien dat hiervoor andere wettelijke regelingen waren gecreëerd/mogelijk gemaakt; en zo ja, waar denkt u dan met name aan?	- geen andere regelingen nodig 1 - wel andere regelingen nodig zoals: de regeling die ik nu heb kunnen treffen 2 - anders, nl.:	→ vr. 28

Degenen die (waarschijnlijk) gebruik hadden gemaakt van de ouderschapsverlofregeling

23. Wat zouden in uw situatie toen met name de voordelen zijn geweest om ouderschapsverlof op te nemen? (Dus minder uren per week gaan werken.)

23a. En wat de eventuele nadelen?	- geen nadelen 1 → vr. 24 - wel nadelen, nl.: ....
23b. Indien nadelen genoemd: Had u, ondanks deze nadelen, toch gebruik gemaakt van deze ouderschapsverlofregeling?	- zeker 1 - waarschijnlijk wel 2 - misschien toch niet 3

24. Van de regeling kan gebruik worden gemaakt gedurende de eerste 2 jaar na de geboorte van het kind. Wanneer had u ouderschapsverlof willen opnemen: direct na de geboorte van het kind of pas later?	- direct na de geboorte van het kind 01 - wat later, nl. na ... maanden ..

24a. Kunt u kort toelichten waarom die periode voor u het meest geschikt had gevonden om ouderschapsverlof op te nemen?

25. Ouderschapsverlof houdt in dat men de werkuren tot mimimaal 20 uur per week kan terugbrengen. Had u in uw geval uw werkuren tot 20 uur per week teruggebracht of was u liever meer/of minder uren per week blijven werken? (Indien meer/of minder, hoeveel uur per week?)	- minder dan 20 uur per week, nl. ... uur .. - 20 uur per week 20 - meer uren per week, nl. ... uur ..	→ vr. 26

25a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval meer dan 20 uur p/week was blijven werken?

26. Het ouderschapsverlof maakt het mogelijk dat men maximaal een half jaar minder uren per week gaat werken. Had u in uw geval een periode van een half jaar afgesproken of had u liever een kortere of langere periode aangehouden? (Indien korter of langer, hoeveel maanden in totaal had u minder of meer uren per week willen werken?)	- had liever definitief minder uren per week willen werken 01 - langer dan een half jaar, nl. .. maanden .. → vr. 27. - een half jaar (6 maanden) 06 - minder maanden, nl. ... maanden ..

26a. Kunt u kort toelichten waarom u in dat geval korter dan een half jaar ouderschapsverlof had willen opnemen?

27. Ouderschapsverlof was voor u dus een mogelijkheid geweest waarvan u gebruik had willen maken. Is het ook de regeling geweest die u toen het meest heeft gemist, of had u liever gezien dat de overheid voor werkende ouders andere regelingen mogelijk had gemaakt; en zo ja, waar denkt u dan met name aan?	- de regeling voor ouderschapsverlof toen het meest gemist 1 - had liever andere mogelijkheden gehad, nl.: ....

ENQ.: Weer aan allen!

Los van het gegeven of u zelf wel of geen gebruik had willen maken van deze regeling:

28. Denkt u dat het opnemen van het ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben voor uw eventuele promotiekansen in het bedrijf?	- ja 1 - nee 2

29. En hoe denkt u dat uw collega's op het werk het zouden opvatten wanneer u ouderschapsverlof zoudt nemen. Zouden zij hier negatief tegenaan kijken, zou het hen onverschillig laten of zouden zij het positief waarderen?	- negatief 1 - positief 2 - een deel negatief/een deel positief 3 - onverschillig/neutraal 4 - anders, nl. .... - zou het niet weten 7

29a. Kunt u dit kort toelichten?

EINDE GESPREK.
Respondent hartelijk danken voor de medewerking aan dit onderzoek.

naam enquetrice

.....

tijdsduur enquete

..... minuten

Bijlage 4 De samenstelling van de ondervraagde groep aanstaande moeders in vergelijking met de landelijke verdeling

Tabel 1 Samenstelling van de ondervraagde groep aanstaande moeders, naar aantal werkuren per week tijdens de zwangerschap

	Zwangere vrouwen, meer dan 20 uur respectievelijk 24 uur per week in loondienst werkzaam	
	Onderzoeksgroep (n=136) %	Landelijk* (n=1141) %
. 20-24 uur per week	13	-
. 25-32 uur per week	41	25
. 33-36 uur per week	5	8
. 37 uur of meer per week	41	67
Totaal	100	100

S. $p < .001$

* Bron: SZ-reeks "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid", 1986

Tabel 2 Samenstelling van de ondervraagde groep aanstaande moeders, naar de sector waarin men werkzaam is

	Zwangere vrouwen, meer dan 20 uur respectievelijk 24 uur per week in loondienst werkzaam	
Werkzaam in/bij	Onderzoeksgroep (n=136) %	Landelijk* (n=1141) %
. Overheid	28	23
. Particuliere sector	72	77
Totaal	100	100

$X^2 = 1.43$, n.s.

Tabel 3 Samenstelling van de ondervraagde groep aanstaande moeders, naar aard van de functie

	Zwangere vrouwen, meer dan 20 uur respectievelijk 24 uur per week in loondienst werkzaam	
Functie	Onderzoeksgroep (n=136) %	Landelijk* (n=1141) %
. Leidinggevend	15	11
. Uitvoerend	85	89
Totaal	100	100

$X^2 = 2.36$, n.s.

Bijlage 5 Vrouwen die van plan zijn na de bevalling te blijven werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil[1] %
Burgerlijke staat			
- gehuwd/samenwonend	98	97	+ 1
- alleenstaand	2	-	+ 2
- geen informatie	-	3	- 3
Partner verricht betaalde arbeid	93	95	- 2
Hoofdkostwinner tijdens zwangerschap			
- de vrouw	22	21	+ 1
- de man/partner	66	62	+ 4
- beiden leveren een gelijk aandeel	12	15	- 3
- geen informatie	-	2	- 2
Inkomen tijdens zwangerschap			
> f 2.500,- netto per maand	93	90	+ 3
f 2.500,- netto per maand of minder	7	8	- 1
geen informatie	-	2	- 2
Gaat bevallen van:			
- eerste kind	93	77	+ 16*
- heeft al kinderen waarvan de jongste:	7	23	- 16*
3 jaar of jonger	2	10	- 8
4 jaar of ouder	5	13	- 8

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 9.5% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 17.5% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 21.5% of meer, significant.

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar opvattingen van de betrokkenen over de rolverdeling tussen man en vrouw

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man			
- mee eens	15	8	+ 7
- gedeeltelijk mee eens	12	5	+ 7
- niet mee eens	73	85	- 12
- geen antwoord	-	2	- 2
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	5	-	+ 5
- gedeeltelijk mee eens	5	3	+ 2
- niet mee eens	90	95	- 5
- geen antwoord	-	2	- 2
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	75	51	+ 24*
- gedeeltelijk mee eens	15	26	- 11
- niet mee eens	10	21	- 11
- geen antwoord	-	2	- 2

Tabel 3 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie tijdens de zwangerschap van de betrokkenen

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
Soort bedrijf			
overheid	25	38	- 13
semi-overheid	46	36	+ 10
particulier bedrijf	29	26	+ 3
Dienstjaren			
minder dan 1 jaar	5	5	0
1-2 jaar	7	3	+ 4
2-3 jaar	27	-	+ 27*
3-5 jaar	10	13	- 3
langer dan 5 jaar	51	77	- 26*
geen informatie	-	2	- 2
Type dienstverband			
vaste dienst	90	92	- 2
tijdelijke dienst	10	5	+ 5
geen informatie	-	3	- 3
Op het werk zijn vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gaan	56	51	+ 5
Op het werk zijn collega's die in deeltijd werkzaam zijn	61	67	- 6
Werkuren tijdens zwangerschap			
20 uur per week	-	5	- 5
21-24 uur	20	18	+ 2
25-36 uur	39	44	- 5
37 uur of meer	41	33	+ 8

Tabel 3 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	20	13	+ 7
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	41	46	- 5
3. leidinggevend bij openbaar bestuur	-	-	-
4. zelfstandig/leidinggevend/ administratieve functies	2	-	+ 2
5. uitvoerende administratieve functies	22	31	- 9
6. zelfstandige commerciële functies	-	-	-
7. uitvoerende commerciële functies	-	5	- 5
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	2	-	+ 2
9. uitvoerende dienstverlenende functies	10	5	+ 5
10. leidinggevend aan ambachts/ industrieberoep	2	-	+ 2
11. uitvoerend ambachts/indus- trieberoep	-	-	-

Tabel 3 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
Werk zou volgens respondent niet door collega's kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder zou werken vanwege:			
- aard van het werk zelf	12	3	+ 9
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	17	20	- 3
- heb geen collega's, werk alleen op kantoor	2	3	- 1
niet van toepassing; werk zou volgens respondent wèl kunnen worden overgenomen	68	74	- 6
Minder uren gaan werken is volgens respondent in deze functie niet mogelijk vanwege:			
- te weinig personeel om werk op te vangen	5	7	- 2
- bedrijf wil/mag daarvoor geen extra kracht aannemen	2	3	- 1
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	15	5	+ 10
- bedrijf wil geen deeltijd-werkers/minimaal aantal uren vereist	10	3	+ 7
niet van toepassing; minder uren werken is wèl mogelijk in deze functie	68	82	- 14
Zou zelf na de bevalling minder uren per week willen werken, nl. naar:	83 ↘	72 ↘	+ 11
- < 20 uur per week	32	46	- 14
- 20 uur per week	41	16	+ 25*
- 24 à 26 uur per week	10	5	+ 5
- 30 à 32 uur per week	-	5	- 5
Vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	41	33	+ 8

Tabel 3 (slot)

	Blijven werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil[1] %
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	10	10	0
- een deel negatief/ een deel positief	10	28	- 18*
- positief opvatten	63	46	+ 17
- onverschillig laat	15	13	+ 2
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	2	3	- 1
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	5	10	- 5
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/zouden het niet begrijpen	5	5	0
- hebben zelf geen kleine kinderen/hangt van de leeftijd af, hun eigen situatie	5	15	- 10
- denken negatief over part-timers	2	8	- 6
- vinden dat je zelf een oplossing hiervoor moet zoeken	2	-	+ 2
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	17	10	+ 7
--zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/gevoelsmatig positief	17	13	+ 4
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	29	21	+ 8
- vinden het leuk dat je weer terugkomt/zien het belang in van werkende vrouwen/ hebben er begrip voor	12	15	- 3
- nooit over gesproken/geen antwoord	5	3	+ 2

Tabel 4 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar de belangrijkste reden waarom men na de bevalling wil blijven werken en de wijze waarop men de combinatie ouderschap en werken, gaat regelen

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
belangrijkste reden om te blijven werken			
. financieel noodzakelijk	15	21	- 6
. vindt het werk plezierig/ wil de sociale contacten niet missen	58	54	+ 4
. wil niet alleen voor het huishouden en het kind zorgen	10	15	- 5
. denkt anders nooit meer aan de slag te komen/bij-houden van de kennis, routine	12	5	+ 7
. wil eigen inkomen houden	5	5	0
Regeling kinderopvang (na het bevallingsverlof):			
. de partner	24	18	+ 6
. gedeeltelijk de partner/ gedeeltelijk een oppas en/of crèche	10	2	+ 8
. een oppas	34	46	- 12
. meenemen naar het werk	2	2	0
. crèche/dagverblijf	5	8	- 3
. gedeeltelijk een oppas/ gedeeltelijk een crèche	7	-	+ 7
. weet dit op dit moment nog niet	17	23	- 6

Tabel 4 (slot)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 41 %	geen gebruik maken n = 39 %	Verschil %
Heeft met betrekking tot het werk voor na de bevalling:			
- geen regeling getroffen (en wil dat ook niet)	12	21	- 9
- wèl een regeling getroffen, nl.:	genoemd door:	genoemd door:	
. werktijden aangepassen (gunstiger rooster, variabele werktijden, e.d.)	7	10	- 3
. langer verlof na de bevalling opnemen	17	18	- 1
. minder uren gaan werken	49	64	- 15
. regeling om borstvoeding te kunnen blijven geven (onder werktijd)	-	3	- 3
. andere functie (om werktijden te kunnen aanpassen/ minder te werken)	7	-	+ 7
. kind mee naar het werk	5	-	+ 5
. langzaam uren opvoeren/ eerste maanden halve dagen	2	3	- 1
Zou met betrekking tot het werk graag (nog) andere regelingen willen treffen die echter niet zijn toegestaan, nl.:			
- minder uren te gaan werken	34	3	+ 31*
- werktijden aanpassen	-	3	- 3
- andere functie	2	-	+ 2

Bijlage 6 Vrouwen die van plan zijn na de bevalling te stoppen met werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil[1] %
Burgerlijke staat			
gehuwd/samenwonend	100	86	+ 14
alleenstaand	-	-	-
geen informatie	-	14	- 14
Partner verricht betaalde arbeid	100	86	+ 14
Hoofdkostwinner tijdens zwangerschap			
de vrouw	8	7	+ 1
de man/partner	77	79	- 2
beiden leveren een gelijk aandeel	15	-	+ 15*
geen informatie	-	14	- 14
Inkomen tijdens zwangerschap			
> f 2.500,- netto per maand	77	70	+ 7
f 2.500,- netto per maand of minder	23	12	+ 11
geen informatie	-	18	- 18
Gaat bevallen van:			
- eerste kind	100	93	+ 7
- heeft al kinderen waarvan de jongste:	-	7	- 7
3 jaar of jonger		7	- 7
4 jaar of ouder		-	-

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 12% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 21% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 26% of meer, significant.

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar opvattingen van de betrokkenen over de rolverdeling tussen man en vrouw

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil %
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man			
- mee eens	15	23	- 8
- gedeeltelijk mee eens	23	12	+ 11
- niet mee eens	62	51	+ 11
- geen antwoord	-	14	- 14
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	15	14	+ 1
- gedeeltelijk mee eens	15	19	- 4
- niet mee eens	69	53	+ 16
- geen antwoord	-	14	- 14
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	61	37	+ 24
- gedeeltelijk mee eens	8	9	- 1
- niet mee eens	31	40	- 9
- geen antwoord	-	14	- 14

Tabel 3 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie tijdens de zwangerschap van de betrokkenen

	Stoppen met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil %
Soort bedrijf			
overheid	8	28	- 20
semi-overheid	54	21	+ 33*
particulier bedrijf	38	51	- 13
Dienstjaren			
minder dan 1 jaar	8	5	+ 3
1-2 jaar	23	14	+ 9
2-3 jaar	8	-	+ 8
3-5 jaar	15	16	- 1
langer dan 5 jaar	46	51	- 5
geen informatie	-	14	- 14
Type dienstverband			
vaste dienst	85	81	+ 4
tijdelijke dienst	15	2	+ 13
oproepkracht	-	2	- 2
geen informatie	-	14	- 14
Op het werk zijn vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gaan	46	26	+ 20
Op het werk zijn collega's die in deeltijd werkzaam zijn	54	42	+ 12
Werkuren tijdens zwangerschap			
20 uur per week	-	-	-
21-24 uur	-	2	- 2
25-36 uur	38	56	- 18
37 uur of meer	62	42	+ 20

Tabel 3 (vervolg)

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil %
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	15	5	+ 10
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	31	30	+ 1
3. zelfstandig/leidinggevend/ administratieve functies	-	-	-
4. uitvoerende administratieve functies	23	40	- 17
5. uitvoerende commerciële functies	23	7	+ 16
6. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	-	2	- 2
7. uitvoerende dienstverlenende functies	8	7	+ 1
8. uitvoerend ambachts/ industrieberoep	-	9	- 9

Tabel 3 (vervolg)

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil %
Werk zou volgens respondent niet door collega's kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder zou werken vanwege:	23	35	- 12
- aard van het werk zelf	-	12	- 12
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	23	21	+ 2
- heb geen collega's, werk alleen op kantoor	-	2	- 2
Minder uren gaan werken is volgens respondent in deze functie niet mogelijk vanwege:	69	49	+ 20
- te weinig personeel om werk op te vangen	-	7	- 7
- bedrijf wil/mag daarvoor geen extra kracht aannemen	-	9	- 9
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	38	24	+ 14
- bedrijf wil geen deeltijd-werkers/minimaal aantal uren vereist	31	9	+ 22*
niet van toepassing; minder uren werken is wèl mogelijk in deze functie	31	51	- 20
Zou zelf na de bevalling minder uren per week willen werken, nl. naar:	77	14	+ 63*
- < 20 uur per week	38	12	+ 26*
- 20 uur per week	31	2	+ 29*
- 30 uur per week	8	-	+ 8
Vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	38	28	+ 10

Tabel 3 (vervolg)

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil[1] %
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	8	16	- 8
- een deel negatief/ een deel positief	8	19	- 11
- positief opvatten	76	32	+ 44*
- onverschillig laat	8	21	- 13
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	-	12	- 12
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	-	11	- 11
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/zouden het niet begrijpen	-	5	- 5
- hebben zelf geen kleine kinderen/hangt van de leeftijd af	-	5	- 5
- denken negatief over part-timers	8	-	+ 8
- scheve gezichten omdat het nieuw voor hen is	-	5	- 5
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	-	16	- 16
- aanvaarden de negatieve gevolgen/zien er geen probleem in/maken daar geen punt van	-	2	- 2
--zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/gevoelsmatig positief	8	7	+ 1
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	61	7	+ 54*
- vinden het leuk als je terug zou komen/zien het belang in van werkende vrouwen	15	11	+ 4
- nooit over gesproken/geen antwoord	8	30	- 22*

Tabel 3 (slot)

	Stoppen met werken na de bevalling		
	Zou van de regeling: wel gebruik maken n = 13 %	geen gebruik maken n = 43 %	Verschil %
Reden waarom men na de bevalling met werken zal stoppen			
- was dat altijd al van plan	23	82	- 59*
- kan (waarschijnlijk) niet minder uren werken	54	9	+ 45*
- kan geen goede kinderopvang regelen	8	2	+ 6
- geen nadere toelichting	15	7	+ 8
- weet zeker dat men zal stoppen met werken	85	93	- 8
- twijfelt nog/weet het nog niet	15	7	+ 8

Bijlage 7 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling niet gaat werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling:		
	wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
Het kind wordt:			
- het eerste kind	43	37	+ 6
- er zijn al kinderen in het gezin	57	63	- 6
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man			
- mee eens	23	45	- 22*
- gedeeltelijk mee eens	3	13	- 10*
- niet mee eens	73	40	+ 33*
- geen antwoord	-	2	- 2
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	10	35	- 25*
- gedeeltelijk mee eens	10	15	- 5
- niet mee eens	80	48	+ 32*
- geen antwoord	-	2	- 2
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	42	34	+ 8
- gedeeltelijk mee eens	26	19	+ 7
- niet mee eens	32	45	- 13
- geen antwoord	-	2	- 2

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 6.5% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 12% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 15% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
Zal na de geboorte bepaalde afspraken treffen met de vrouw, om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen; afspraken met consequenties voor het eigen werk/werktijden	10	6	+ 4
De man/partner levert al tijdens de zwangerschap de grootste bijdrage in het inkomen	87	94	- 7
Het inkomen tijdens de zwangerschap bedraagt in totaliteit:			
> f 2.500,- netto per maand	48	34	+ 14
f 2.500,- netto per maand of minder	42	57	- 15
geen informatie	10	9	+ 1

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie van de betrokkenen

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
De man is in dienst bij:			
- de overheid	33	22	+ 11
- commercieel bedrijf	50	68	- 18*
- semi-overheid	17	10	+ 7
Is gemiddeld per week werkzaam:			
- 26-36 uur	3	4	- 1
- 37-40 uur	83	87	- 4
- meer dan 40 uur per week	13	9	+ 4
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	27	12	+ 15*
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	10	5	+ 5
3. beroepsmilitair	3	1	+ 2
4. leidinggevend/administratieve functie	3	2	+ 1
5. uitvoerende administratieve functie	7	13	- 6
6. leidinggevend/zelfstandig commerciële functie	3	7	- 4
7. uitvoerende commerciële functie	-	4	- 4
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functie	-	1	- 1
9. uitvoerende dienstverlenende functie	13	7	+ 6
10. leidinggevend/zelfstandig agrarische functie	-	1	- 1
11. uitvoerende agrarische functie	-	2	- 2

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
12. leidinggevend ambachts-industriepersoneel	7	4	+ 3
13. uitvoerend ambachts-industrieberoep	27	39	- 12
- geen informatie	-	1	- 1
Is in:			
- vaste dienst	90	92	- 2
- tijdelijke dienst	10	6	+ 4
- geen informatie	-	2	- 2
Aantal dienstjaren:			
- minder dan 1 jaar	13	9	+ 4
- 1-2 jaar	3	12	- 9
- 2-3 jaar	7	6	+ 1
- 3-5 jaar	13	15	- 2
- langer dan 5 jaar	63	55	+ 8
- geen informatie	-	2	- 2
Op het werk zijn collega's met kinderen die nog niet naar school gaan	93	72	+ 21*
Op het werk zijn collega's die in deeltijd werkzaam zijn, en die ongeveer hetzelfde werk doen	20	12	+ 8
Het werk zou volgens respondent niet kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder uren zou werken, vanwege:			
- aard van het werk zelf	20	20	0
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	30	21	+ 9
- werk alleen op kantoor/ heb geen collega's	3	1	+ 2
- sfeer op het werk is er niet naar, willen geen deeltijdwerkers	-	1	- 1
niet van toepassing, het werk zou volgens respondent wèl kunnen worden overgenomen	47	57	- 10

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
	genoemd door:	genoemd door:	
Tijdelijk minder uren gaan werken is volgens respondent in deze functie niet mogelijk, vanwege:			
- te weinig personeel om werk op te vangen	20	19	+ 1
- bedrijf wil/mag daarvoor geen extra kracht aannemen	7	11	- 4
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	40	50	- 10
- bedrijf wil geen deeltijdwerkers	10	4	+ 6
niet van toepassing; tijdelijk minder uren werken is volgens respondent wèl mogelijk in deze functie	27	18	+ 9
Vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	43	40	+ 3
Heeft met betrekking tot het werk voor na de bevalling:			
- geen regeling getroffen (en wil dat ook niet)	80	90	- 10
- wèl een regeling getroffen, nl.:			
. werktijden aanpassen (gunstiger rooster, variabele werktijden, e.d.)	10	5	+ 5
. tijdelijk minder uren werken	7	1	+ 6
. snipperdagen opnemen/ vrije dagen verplaatst	-	3	- 3
. geen/minder overwerk	-	1	- 1
- geen regeling kunnen treffen, vanwege bezwaren op het werk hiertegen	3	-	+ 3

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
Had met betrekking tot het werk graag andere regelingen willen treffen die echter niet zijn toegestaan, nl.:			
- tijdelijk minder uren werken (via verdeling van de verlofdagen)	3	-	+ 3
- definitief minder uren gaan werken	3	-	+ 3
- vrije dagen opnemen	-	1	- 1
- afstoten van een deel van het werk	3	-	+ 3
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	20	23	- 3
- een deel negatief/ een deel positief	6	16	- 10
- positief opvatten	37	27	+ 10
- onverschillig laat	27	27	0
- sceptisch/verbaasd	6	1	+ 5
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	3	6	- 3
	genoemd door:	genoemd door:	
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	13	16	- 3
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/ zouden het niet begrijpen	10	10	0
- hebben zelf geen kleine kinderen/hangt van hun eigen situatie af	7	6	+ 1
- denken negatief over part-timers	3	2	+ 1
- vinden dat je zelf een oplossing hiervoor moet zoeken	-	1	- 1
- scheve gezichten ("wij vroeger niet", e.d.)	3	8	- 5
- zouden het alleen accepteren wanneer het een wettelijk recht zou zijn	-	1	- 1
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	7	9	- 2

Tabel 2 (slot)

	De vrouw gaat niet werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 30 %	geen gebruik maken n = 139 %	Verschil[1] %
- aanvaarden de negatieve gevolgen/zien er geen probleem in	7	4	+ 3
- creëert een tijdelijke arbeidsplaats/extra uren voor een ander	-	1	- 1
- zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/ gevoelsmatig positief	-	3	- 3
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	33	11	+ 22*
- zien het belang in van werkende vrouwen/hebben er begrip voor/sociaal beleid	-	7	- 7
- nooit over gesproken/geen antwoord	17	22	- 5

Bijlage 8 De mannen waarvan de vrouw na de bevalling gaat werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
Het kind wordt:			
- het eerste kind	59	53	+ 6
- er zijn al kinderen in het gezin	41	47	- 6
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man			
- mee eens	7	21	- 14*
- gedeeltelijk mee eens	14	12	+ 2
- niet mee eens	79	65	+ 14
- geen antwoord	-	2	- 2
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	5	6	- 1
- gedeeltelijk mee eens	11	12	- 1
- niet mee eens	84	80	+ 4
- geen antwoord	-	2	- 2
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	63	47	+ 16
- gedeeltelijk mee eens	14	12	+ 2
- niet mee eens	23	39	- 16
- geen antwoord	-	2	- 2

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 8% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 15% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 18.5% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
Tijdens de zwangerschap wordt de grootste bijdrage in het inkomen geleverd door:			
- de man	86	87	- 1
- de vrouw	4	6	- 2
- beiden gelijk aandeel	6	7	- 1
- geen antwoord	4	-	+ 4
Het inkomen tijdens de zwangerschap bedraagt in totaliteit:			
> f 2.500,- netto per maand	78	80	- 2
f 2.500,- netto per maand of minder	18	19	- 1
geen informatie	4	1	+ 3
Zal na de geboorte bepaalde afspraken treffen met de vrouw, om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen; afspraken met consequenties voor het eigen werk/werktijden	41	23	+ 18*

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie van de betrokkenen

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
De man is in loondienst bij:			
- de overheid	34	16	+ 18*
- commercieel bedrijf	41	58	- 17
- semi-overheid	25	26	- 1
Is gemiddeld per week werkzaam:			
- 26-36 uur	11	18	- 7
- 37-40 uur	84	74	+ 10
- meer dan 40 uur per week	5	8	- 3
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	36	20	+ 16
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	20	21	- 1
3. beleidvoerend/hoger leidinggevend	2	1	+ 1
4. leidinggevend/administratieve functie	2	3	- 1
5. uitvoerende administratieve functie	5	11	- 6
6. leidinggevend/zelfstandig commerciële functie	7	14	- 7
7. uitvoerende commerciële functie	-	4	- 4
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functie	-	-	-
9. uitvoerende dienstverlenende functie	9	4	+ 5
10. leidinggevend ambachts-industriepersoneel	5	1	+ 4
11. uitvoerend ambachts-industrieberoep	14	20	- 6

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
Is in:			
- vaste dienst	89	94	- 5
- tijdelijke dienst	11	5	+ 6
- geen informatie	-	1	- 1
Aantal dienstjaren:			
- minder dan 1 jaar	7	11	- 4
- 1-2 jaar	5	14	- 9
- 2-3 jaar	7	14	- 7
- 3-5 jaar	29	12	+ 17*
- langer dan 5 jaar	52	48	+ 4
- geen informatie	-	1	- 1
Op het werk zijn collega's met kinderen die nog niet naar school gaan	84	79	+ 5
Op het werk zijn collega's die in deeltijd werkzaam zijn, en die ongeveer hetzelfde werk doen	34	27	+ 7
Het werk zou volgens respondent niet kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder uren zou werken, vanwege:	50	44	+ 6
- aard van het werk zelf	32	19	+ 13
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	14	21	- 7
- werk alleen op kantoor/ heb geen collega's	-	2	- 2
- sfeer op het werk is er niet naar, willen geen deeltijdwerkers	4	-	+ 4
-werktijden zijn daarvoor niet aantrekkelijk (nl. nachtdienst)	-	2	- 2
niet van toepassing, het werk zou volgens respondent wèl kunnen worden overgenomen	50	56	- 6
Tijdelijk minder uren gaan werken is volgens respondent in deze functie niet mogelijk, vanwege:	genoemd door:	genoemd door:	
- te weinig personeel om werk op te vangen	11	17	- 6
- bedrijf wil/mag daarvoor geen extra kracht aannemen	16	9	+ 7

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
	genoemd door:	genoemd door:	
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	50	41	+ 9
- bedrijf wil geen deeltijd-werkers	2	8	- 6
- wanneer je je uren inlevert, krijg je ze niet meer terug	2	-	+ 2
- je raakt je routine/ vakkennis kwijt	-	2	- 2
niet van toepassing; tijdelijk minder uren werken is volgens respondent in deze functie wèl mogelijk	25	30	- 5
Vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	48	36	+ 12
Heeft met betrekking tot het werk voor na de bevalling:			
- geen regeling getroffen (en wil dat ook niet)	46	70	- 24*
- wèl een regeling getroffen, nl.:			
. werktijden aanpassen (gunstiger rooster, variabele werktijden, e.d.)	27	15	+ 12
. minder uren werken	-	1	- 1
. geen/minder overwerk	7	-	+ 7
. na bevalling verlofdagen opnemen	2	1	+ 1
. vaste dag per week minuur werken via snipperdagen	2	-	+ 2
. 1 dag per week thuiswerken	-	1	- 1
. gaat stoppen met werken om het kind te verzorgen	2	-	+ 2
- geen regeling kunnen treffen, vanwege bezwaren op het werk hiertegen	5	-	+ 5
- geen informatie	9	11	- 2
Had met betrekking tot het werk graag andere regelingen willen treffen die echter niet zijn toegestaan, nl.:			
. minder uren per week werken	7	6	+ 1
. werktijden aanpassen	7	1	+ 6

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	11	21	- 10
- een deel negatief/ een deel positief	21	11	+ 10
- positief opvatten	34	42	- 8
- onverschillig laat	25	18	+ 7
- sceptisch/verbaasd	2	1	+ 1
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	7	5	+ 2
- niet van toepasasing; heeft geen collega's	-	1	- 1
	genoemd door:	genoemd door:	
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	14	14	0
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/ zouden het niet begrijpen	-	5	- 5
- hebben zelf geen kleine kinderen/hangt van de leeftijd af, van hun eigen situatie	9	8	+ 1
- denken negatief over part-timers	2	3	- 1
- scheve gezichten omdat het nieuw voor hen is	7	5	+ 2
- zouden het alleen accepteren wanneer het een wettelijk recht zou zijn	-	3	- 3
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	5	11	- 6
- aanvaarden de negatieve gevolgen/zien er geen probleem in/maken daar geen punt van	9	3	+ 6
- creëert een tijdelijke arbeidsplaats/extra uren voor een ander	-	3	- 3
- zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/ gevoelsmatig positief	9	8	+ 1

Tabel 2 (slot)

	De vrouw gaat werken na de bevalling		
	De man zou van de regeling: wel gebruik maken n = 44 %	geen gebruik maken n = 66 %	Verschil[1] %
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	18	20	- 2
- zien het belang in van werkende vrouwen/ sociaal beleid	7	11	- 4
- nooit over gesproken/geen antwoord	23	11	+ 12

Bijlage 9 De samenstelling van de ondervraagde groepen jonge moeders, vergeleken met de landelijke verdeling

Tabel 1 Samenstelling van de onderzoeksgroepen, naar aantal werkuren per week tijdens de zwangerschap

	Zwangere vrouwen, meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam, en na de bevalling; gestopt met werken			blijven werken (> 20 uur per week)		
Gemiddeld aantal werkuren per week tijdens de zwangerschap	Onderzoeks-groep % (a)	% (b)	Landelijk* %	Onderzoeks-groep % (a)	% (b)	Landelijk* %
20-24 uur	-	13	-	-	11	-
25-32 uur	24	17	25	21	26	18
33-39 uur	13	6	13	11	8	16
40 uur of meer	63	64	62	66	53	65
Zeer wisselend aantal/ geen gemiddelde te geven	-	-	-	2	2	1
Totaal	100	100	100	100	100	100
	X^2(a) = 0.07, n.s.			X^2(a) = 2.68, n.s.		
	X^2(b) = 77.30, p<.001			X^2(b) = 26.67, p<.001		

* Bron: SZ-reeks, "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid", 1986
a = antwoord van de respondent vrij recent na de bevalling;
b = antwoord hieromtrent, een jaar nadien.

Tabel 2 Samenstelling van de onderzoeksgroepen, naar sector waarin men werkzaam is

	Zwangere vrouwen, meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam, en na de bevalling; gestopt met werken		blijven werken (> 20 uur per week)	
Werkzaam bij	Onderzoeks-groep %	Landelijk* %	Onderzoeks-groep %	Landelijk* %
Overheid	18	17	38	32
Semi-overheid	17	18	34	28
Commercieel bedrijf	65	65	28	40
Totaal	100	100	100	100
	X^2 = 0.067, n.s.		X^2 = 4.37, n.s.	

* Bron: SZ-reeks, "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid", 1986

Tabel 3 Samenstelling van de onderzoeksgroepen, naar functie

	Zwangere vrouwen, meer dan 24 uur per week in loondienst werkzaam, en na de bevalling;			
	gestopt met werken		blijven werken (> 20 uur per week)	
Functie	Onderzoeks-groep %	Landelijk %	Onderzoeks-groep %	Landelijk* %
Leidinggevend	10	8	20	15
Uitvoerend	90	92	80	85
Totaal	100	100	100	100
	X^2 = 0.14, n.s.		X^2 = 0.99, n.s.	

* Bron: SZ-reeks, "Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid", 1986

Bijlage 10 Vrouwen die na de bevalling zijn gestopt met werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil[1] %
Regio			
West (Z.H., N.H., Utr.)	55	39	+ 16
Noord (Gr., Fr., Dr.)	3	7	- 4
Oost (Geld., OV., ZYP)	16	20	- 4
Zuid (Limb., N.Br., Zeeland)	26	33	- 7
Burgerlijke staat			
gehuwd	97	97	0
samenwonend	-	1	- 1
alleenstaand	3	1	+ 2
Partner verricht betaalde arbeid	97	93	+ 4
Werkuren per week partner			
20 uur of minder	-	-	0
21-36 uur	-	-	0
37 uur of meer	97	93	+ 4
Hoofdkostwinner tijdens zwangerschap			
de vrouw	13	6	+ 7
de man/partner	77	84	- 7
beiden leverden een gelijk aandeel	10	10	0
Inkomen tijdens zwangerschap			
> f 2.500,- netto per maand	81	78	+ 3
< f 2.500,- netto per maand	16	10	+ 6
f 2.500,- netto per maand	-	4	- 4
geen informatie	3	7	- 4

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 8.5% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 15.5% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 19% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Leeftijd			
24 jaar of jonger	16	28	- 12
25-29 jaar	52	52	0
30-34 jaar	29	17	+ 12
35 jaar of ouder	3	3	0
Hoogst genoten opleiding			
lager onderwijs	-	4	- 4
lager beroepsonderwijs (LBO, LEAO, e.d.)	19	22	+ 3
middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, IVO, 3 jr. HBS, e.d.)	45	32	+ 13
middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MEAO, e.d.)	19	23	- 4
hoger algemeen voortgezet onderwijs (HAVO, VWO, e.d.)	3	9	- 6
hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, e.d.)	13	10	+ 3
wetenschappelijk onderwijs (doctoraal opl. e.d.)	-	-	-
Geboorteland			
Nederland	97	94	+ 3
buitenland	3	6	- 3
Bevallen van:			
eerste kind	94	96	- 2
had al kinderen waarvan de jongste:			
3 jaar of jonger	6	3	+ 3
4 jaar of ouder	-	1	- 1
Heeft borstvoeding gegeven en:	74 ↓	71 ↓	+ 3
korter dan 6 weken	26	20	+ 6
6 tot 12 weken	3	7	- 4
langer dan 12 weken	45	44	+ 1
Stoppen met werken na bevalling			
was dat altijd al van plan	52	86	- 34*
heeft nog overwogen om te blijven werken	48	14	+ 34*

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar opvattingen van de betrokkenen over de rolverdeling tussen man en vrouw

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden dan een man			
- mee eens	10	30	- 20*
- gedeeltelijk mee eens	26	13	+ 13
- niet mee eens	64	57	+ 7
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	19	17	+ 2
- gedeeltelijk mee eens	13	32	- 19*
- niet mee eens	68	51	+ 17
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	61	27	+ 34*
- gedeeltelijk mee eens	19	35	- 16
- niet mee eens	19	38	- 19*

Tabel 3 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie tijdens de zwangerschap van de betrokkenen

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Soort bedrijf			
overheid	29	13	+ 16*
semi-overheid	32	32	0
particulier bedrijf	39	55	- 16
Dienstjaren			
minder dan 1 jaar	-	-	-
1-2 jaar	-	6	- 6
2-3 jaar	-	22	- 22*
3-5 jaar	29	22	+ 7
langer dan 5 jaar	71	50	+ 21*
Type dienstverband			
vaste dienst	100	97	+ 3
tijdelijke dienst	-	3	- 3
Op het werk waren vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gingen	36	30	+ 6
Op het werk waren collega's die in deeltijd werkzaam waren	29	32	- 3
Werkuren tijdens zwangerschap			
20 uur per week	7	4	+ 3
21-24 uur	13	6	+ 7
25-36 uur	19	20	- 1
37 uur of meer	61	70	- 9

Tabel 3 (vervolg)

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	3	6	- 3
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	23	12	+ 11
3. zelfstandig/leidinggevend/ administratieve functies	3	4	- 1
4. uitvoerende administratieve functies	39	54	- 15
5. uitvoerende commerciële functies	6	4	+ 2
6. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	-	1	- 1
7. uitvoerende dienstverlenende functies	16	12	+ 4
8. uitvoerend ambachts/indusdrie-beroep	10	4	+ 6
- geen informatie	-	3	- 3

Tabel 3 (slot)

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Werk zou volgens respondent niet kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder zou werken vanwege:	26	25	+ 1
- aard van het werk zelf	13	10	+ 3
- personeelsbezetting collega's te druk, e.d.)	13	15	- 2
Minder uren gaan werken was volgens respondent in deze functie niet mogelijk geweest, vanwege:	61	52	+ 9
- te weinig personeel om werk op te vangen	16	12	+ 4
- bedrijf wilde daarvoor geen extra kracht aannemen	7	12	- 5
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	19	13	+ 6
- bedrijf wilde geen deeltijd-werkers/minimaal aantal uren vereist	13	14	- 1
- geen toelichting	6	1	+ 5
Had zelf na de bevalling minder uren per week willen werken en:	64	24	+ 40*
heeft daarover met de werkgever/ op het werk over gesproken	16	4	+ 12*
Wilde na de bevalling:			
< 20 uur per week werken	32	17	+ 15
20 uur per week werken	32	7	+ 25*

Tabel 4 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar reden waarom men indertijd met werken is gestopt en toekomstplannen ten aanzien van werken

	gestopt met werken na de bevalling		
	zou van de regeling:		
	wel gebruik maken n = 31 %	geen gebruik maken n = 69 %	Verschil %
Reden waarom men na de bevalling met werken is gestopt			
- was dat altijd al van plan	52	86	- 34*
- kon niet minder uren werken	29	6	+ 23*
- kon geen goede kinderopvang regelen	16	7	+ 9
- de combinatie moederschap en werken zou te zwaar worden	3	1	+ 2
Zou in de toekomst wel weer willen werken, indien:	97	81	+ 16*
	genoemd door:	genoemd door:	
. het kind groter is/ naar school is	68	71	- 3
. werken in deeltijd mogelijk is/werkuren in de schooluren vallen	10	13	- 3
. goede kinderopvang mogelijk is	6	7	- 1
. het financieel nodig zou zijn	6	4	+ 2
. wanneer kinderopvang op het werk mogelijk is	3	3	0
. de contacten op het werk zou missen	6	-	+ 6
. het borstvoeding geven afgelopen is of te combineren zou zijn	3	-	+ 3
. beide ouders gedeeltelijk kunnen gaan werken/ hun werktijden op elkaar kunnen worden afgestemd	3	1	+ 2
. een regeling voor bij ziekte van het kind mogelijk is	-	1	- 1
. ik mezelf nutteloos zou voelen	-	1	- 1
. tweeverdienersproblematiek is opgelost	-	1	- 1

Bijlage 11 De partners van de vrouwen die na de bevalling met werken zijn gestopt

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
Het geboren kind was:			
- het eerste kind	93	93	0
- er waren al kinderen in het gezin	7	7	0
Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden, dan een man			
- mee eens	29	40	- 11
- gedeeltelijk mee eens	21	22	- 1
- niet mee eens	50	38	+ 12
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	14	33	- 19
- gedeeltelijk mee eens	7	16	- 9
- niet mee eens	79	51	+ 28*
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	54	27	+ 27*
- gedeeltelijk mee eens	25	18	+ 7
- niet mee eens	21	55	- 34*

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 10% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 18.5% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 23% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
Heeft na de geboorte bepaalde afspraken getroffen met de vrouw, om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen	29	27	+ 2
<u>De vrouw is na de bevalling gestopt met werken want</u>:			
- was dat altijd al van plan	64	80	- 16
- kon niet minder uren gaan werken	25	7	+ 18*
- kon geen goede kinderopvang regelen	4	13	- 9
- de combinatie moederschap/ werken zou te zwaar worden	7	-	+ 7
De vrouw zou (liever) van de ouderschapsverlofregeling gebruik hebben willen maken	46	20	+ 26*
De man/partner leverde ook tijdens de zwangerschap de grootste bijdrage in het inkomen	86	87	- 1
Het inkomen tijdens de zwangerschap bedroeg in totaliteit:			
> f 2.500,- netto per maand	86	80	+ 6
< f 2.500,- netto per maand	11	4	+ 7
f 2.500,- netto per maand	-	7	- 7
geen informatie	3	9	- 6

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie van de betrokkenen

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
De man was ten tijde van de bevalling in dienst bij:			
- de overheid	22	16	+ 6
- commercieel bedrijf	64	73	- 9
- semi-overheid	14	11	+ 3
Was toen gemiddeld per week werkzaam:			
- 38-39 uur	4	11	- 7
- 40 uur	75	80	- 5
- meer dan 40 uur per week	21	9	+ 12
Werkt op dit moment:			
- zelfde aantal uren	71	80	- 9
- meer uren per week	7	5	+ 2
- minder uren per week, nl.	22	15	+ 7
. 35-36 uur per week	4	2	+ 2
. 38 uur per week	18	11	+ 7
. 45 uur per week	0	2	- 2
Is minder uur per week gaan werken in verband met de komst van het kind	0	2	- 2
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	11	13	- 2
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	3	13	- 10
3. beleidvoerend/hoger leidinggevend	-	-	0
4. leidinggevend/administratieve functies	3	-	+ 3
5. uitvoerende administratieve functies	11	7	+ 4
6. leidinggevend/zelfstandig commerciële functies	7	7	0
7. uitvoerende commerciële functies	3	-	+ 3

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	3	–	+ 3
9. uitvoerende dienstverlenende functies	–	2	– 2
10. leidinggevend/zelfstandig agrarische functies	–	–	0
11. uitvoerende agrarische functie	–	2	– 2
12. leidinggevend ambachts-industriepersoneel	3	11	– 8
13. uitvoerend ambachts-industrieberoep	54	44	+ 10
Oefende dit beroep/deze functie ook ten tijde van de geboorte van het kind uit	86	87	– 1
Was toen in:			
– vaste dienst	96	98	– 2
– tijdelijke dienst	4	2	+ 2
Aantal dienstjaren toen:			
– minder dan 1 jaar	11	5	+ 6
– 1-2 jaar	7	13	– 6
– 2-3 jaar	–	2	– 2
– 3-5 jaar	25	9	+ 16
– langer dan 5 jaar	57	71	– 14
Op het werk waren collega's met kinderen die nog niet naar school gingen	68	73	– 5
Op het werk waren collega's die in deeltijd werkzaam waren	4	16	– 12
Het werk zou volgens respondent niet kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder uren zou werken, vanwege:	46 ↓	55 ↓	– 9
– aard van het werk zelf	28	22	+ 6
– personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	18	33	– 15

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
Tijdelijk minder uren gaan werken was volgens respondent in deze functie niet mogelijk geweest, vanwege:	89	78	+ 9
- te weinig personeel om werk op te vangen	21	16	+ 5
- bedrijf zou daarvoor geen extra kracht (kunnen) aannemen	4	9	- 5
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	57	42	+ 15
- bedrijf wil geen deeltijdwerkers	-	4	- 4
- geen toelichting	7	7	0
Had na de geboorte van het kind zelf graag minder uren per week willen werken, nl.:	64	18	+ 46*
- ca. 20 uur per week	35	9	+ 26*
- ca. 30 uur per week	11	2	+ 9
- ca. 40 uur per week	7	5	+ 2
- geen nadere toelichting	11	2	+ 9
En wel:			
- tijdelijk	46	13	+ 33*
- definitief	14	5	+ 9
- geen antwoord	4	-	+ 4
En:			
- heeft daarover met de werkgever/chef gesproken	0	2	- 2
heeft na de geboorte van het kind geen speciale regeling op het werk getroffen (qua werkuren, werktijden, verlof, e.d.) om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen	79	80	- 1
vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	43	42	+ 1

Tabel 2 (slot)

	De vrouw is gestopt met werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 28 %	geen gebruik maken n = 45 %	Verschil[1] %
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	21	22	- 1
- een deel negatief/ een deel positief	7	20	- 13
- positief opvatten	61	20	+ 41*
- onverschillig laat	7	20	- 13
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	4	18	- 14
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	18	18	0
- hebben zelf geen kleine kinderen	-	4	- 4
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/zouden het niet begrijpen	3	16	- 13
- zouden het alleen accepteren wanneer het een wettelijk recht zou zijn	7	2	+ 5
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	11	4	+ 7
- aanvaarden de negatieve gevolgen/zien er geen probleem in	4	9	- 5
- zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/gevoelsmatig positief	14	4	+ 10
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	32	16	+ 16
- nooit over gesproken/geen antwoord	11	27	- 16

Bijlage 12 Vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil[1] %
Regio			
West (Z.H., N.H., Utr.)	46	54	- 8
Noord (Gr., Fr., Dr.)	12	15	- 3
Oost (Geld., OV., ZYP)	17	12	+ 5
Zuid (Limb., N.Br., Zeeland)	25	19	+ 6
Burgerlijke staat			
gehuwd	86	84	+ 2
samenwonend	8	12	- 4
alleenstaand	6	4	+ 2
Partner verricht betaalde arbeid	81	73	+ 8
Werkuren per week partner			
20 uur of minder	6	8	- 2
21-36 uur	15	15	0
37 uur of meer	60	50	+ 10
Hoofdkostwinner tijdens zwangerschap			
de vrouw	37	42	- 5
de man/partner	38	50	- 12
beiden leverden een gelijk aandeel	25	8	+ 17*
Inkomen tijdens zwangerschap			
> f 2.500,- netto per maand	79	63	+ 16
f 2.500,- netto per maand of minder	21	35	- 14
geen informatie	-	2	- 2

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 8.5% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 15.5% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 19% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Leeftijd			
24 jaar of jonger	6	-	+ 6
25-29 jaar	39	50	- 11
30-34 jaar	36	35	+ 1
35 jaar of ouder	19	15	+ 4
Hoogst genoten opleiding			
lager onderwijs	-	-	0
lager beroepsonderwijs (LBO, LEAO, e.d.)	8	10	- 2
middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, IVO, 3 jr. HBS, e.d.)	17	10	+ 7
middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MEAO, e.d.)	23	21	+ 2
hoger algemeen voortgezet onderwijs (HAVO, VWO, e.d.)	11	6	+ 5
hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, e.d.)	35	40	- 5
wetenschappelijk onderwijs (doctoraal opl. e.d.)	6	13	- 7
Geboorteland			
Nederland	89	94	- 5
buitenland	11	6	+ 5
Bevallen van:			
eerste kind	83	73	+ 10
had al kinderen waarvan de jongste:			
3 jaar of jonger	11	15	- 4
4 jaar of ouder	6	12	- 6
Heeft borstvoeding gegeven	71	73	- 2
en:	↓	↓	
korter dan 6 weken	21	17	+ 4
6 tot 12 weken	17	10	+ 7
langer dan 12 weken	33	46	- 13
Heeft het borstvoeding geven gecombineerd met werken	48	50	- 2

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar opvattingen van de betrokkenen over de rolverdeling tussen man en vrouw

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden dan een man			
- mee eens	11	10	+ 1
- gedeeltelijk mee eens	11	10	+ 1
- niet mee eens	77	79	- 2
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	9	10	- 1
- gedeeltelijk mee eens	6	4	+ 2
- niet mee eens	85	86	- 1
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	62	67	- 5
- gedeeltelijk mee eens	21	19	+ 2
- niet mee eens	17	14	+ 3

Tabel 3 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie tijdens de zwangerschap van de betrokkenen

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Soort bedrijf			
overheid	52	27	+ 25*
semi-overheid	33	48	- 15
particulier bedrijf	15	25	- 10
Aantal dienstjaren ten tijde van de zwangerschap			
minder dan 1 jaar	2	6	- 4
1-2 jaar	8	6	+ 2
2-3 jaar	4	6	- 2
3-5 jaar	25	21	+ 4
langer dan 5 jaar	61	61	0
Type dienstverband			
vaste dienst	96	90	+ 6
tijdelijke dienst	2	8	- 6
als oproepkracht	2	2	0
Op het werk waren vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gingen	46	42	+ 4
Op het werk waren collega's die in deeltijd werkzaam waren	52	54	- 2
Werkuren tijdens zwangerschap			
20 uur per week	2	-	+ 2
21-24 uur	8	12	- 4
25-36 uur	23	40	- 17
37 uur of meer	65	46	+ 19
zeer wisselend aantal uren per week	2	2	0

Tabel 3 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	11	15	- 4
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	54	42	+ 12
3. leidinggevend bij openbaar bestuur	-	2	- 2
4. zelfstandig/leidinggevend/ administratieve functies	6	4	+ 2
5. uitvoerende administratieve functies	17	19	- 2
6. zelfstandige commerciële functies	-	2	- 2
7. uitvoerende commerciële functies	6	-	+ 6
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	-	-	-
9. uitvoerende dienstverlenende functies	6	10	- 4
10. uitvoerend ambachts/indusdrie-beroep	-	4	- 4
- geen informatie	-	2	- 2

Tabel 3 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Werk zou volgens respondent niet door collega's kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder zou werken vanwege:			
- aard van het werk zelf	17	19	- 2
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	25	10	+ 15*
niet van toepassing; werk zou volgens respondent wèl kunnen worden overgenomen	58	71	- 13
Minder uren gaan werken was volgens respondent in deze functie niet mogelijk geweest, vanwege:			
- te weinig personeel om werk op te vangen	19	2	+ 17*
- bedrijf wilde daarvoor geen extra kracht aannemen	12	15	- 3
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	19	17	+ 2
- bedrijf wilde geen deeltijd-werkers/minimaal aantal uren vereist	13	10	+ 3
- geen toelichting	2	2	0
niet van toepassing; minder uren werken was wèl mogelijk geweest	35	54	- 19
Had zelf na de bevalling minder uren per week willen werken en:	73	54	+ 19*
heeft daarover met de werkgever/ op het werk over gesproken	48	29	+ 19*
Is na de bevalling:			
- het aantal uren gaan werken dat men zelf ook prefereerde	48	69	- 21*
- had minder uren willen werken	52	31	+ 21*

Tabel 3 (slot)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Genoten verlofperiode na de bevalling:			
. < 6 weken	4	2	+ 2
. 6 weken	36	29	+ 7
. 7 weken	4	2	+ 2
. 8 weken	19	25	- 6
. 9 weken	8	11	- 3
. 10 weken	6	8	- 2
. 11 weken	-	2	- 2
. 12 weken	8	4	+ 4
. langer dan 12 weken	15	13	+ 2
. geen informatie	-	4	- 4
Aantal uren per week dat men vlak na het bevallingsverlof is gaan werken:			
. 20 uur per week	8	8	0
. 21-24 uur per week	23	21	+ 2
. 25-32 uur per week	27	40	- 13
. 33-36 uur per week	-	6	- 6
. 37 uur of meer per week	40	23	+ 17
. zeer wisselend aantal uren per week	2	2	0
Werkt thans (1 à 2 jaar nadien):			
. < 20 uur per week	4	8	- 4
. 20 uur per week	12	11	+ 1
. 21-24 uur per week	23	21	+ 2
. 25-36 uur per week	19	33	- 14
. ≥ 37 uur per week	25	17	+ 8
. zeer wisselend aantal uren per week	4	2	+ 2
. niet van toepassing; is naderhand gestopt met werken	13	8	+ 5

Tabel 4 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar de belangrijkste reden waarom men na de bevalling is blijven werken en de wijze waarop men de combinatie ouderschap en werken, heeft geregeld

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
belangrijkste reden om te blijven werken			
. financieel noodzakelijk	35	46	- 11
. vindt het werk plezierig/ wil de sociale contacten niet missen	29	33	- 4
. wil niet alleen voor het huishouden en het kind zorgen	21	15	+ 6
. denkt anders nooit meer aan de slag te komen	13	4	+ 9
. geen toelichting	2	2	0
Regeling kinderopvang (vlak na het bevallingsverlof):			
. de partner	23	38	- 15
. gedeeltelijk de partner/ gedeeltelijk een oppas	17	17	0
. een oppas	50	35	+ 15
. meegenomen naar het werk	-	4	- 4
. crèche/dagverblijf	4	2	+ 2
. gedeeltelijk een oppas/ gedeeltelijk een crèche	6	2	+ 4
. gastgezin	-	2	- 2

Tabel 4 (vervolg)

	blijven werken na de bevalling		
	zou van de regeling: wel gebruik maken n = 52 %	geen gebruik maken n = 48 %	Verschil %
Heeft met betrekking tot het werk:			
- geen regeling getroffen	56	40	+ 16
- wèl een regeling getroffen, nl.:	genoemd door:	genoemd door:	
. werktijden aangepast (gunstiger rooster, variabele werktijden, e.d.)	23	19	+ 4
. langer verlof na de bevalling opgenomen	8	21	- 13
. minder uren gaan werken	40	27	+ 13
. regeling om borstvoeding te kunnen blijven geven (onder werktijd)	-	2	- 2
. is veranderd van functie	-	2	- 2
. gedeeltelijk thuis mogen werken	-	2	- 2
Had met betrekking tot het werk graag nog andere regelingen willen treffen die echter niet werden toegestaan, nl.:			
- langer verlof na de bevalling opnemen	17	13	+ 4
- regeling om borstvoeding geven te combineren met het werk	8	6	+ 2
- minder uren te gaan werken	4	2	+ 2
- werktijden aanpassen	2	-	+ 2

Bijlage 13 De partners van de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken

Tabel 1 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar achtergrondgegevens van de betrokkenen

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
Het geboren kind was:			
- het eerste kind	84	62	+ 22
- er waren al kinderen in het gezin	16	38	- 22
Een vrouw is geschikter om kleine kinderen op te voeden, dan een man			
- mee eens	16	17	- 1
- gedeeltelijk mee eens	16	14	+ 2
- niet mee eens	68	69	- 1
De verantwoordelijkheid voor het inbrengen van geld hoort vooral bij de man te liggen, de verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en het huishouden vooral bij de vrouw			
- mee eens	12	7	+ 5
- gedeeltelijk mee eens	12	14	- 2
- niet mee eens	76	79	- 3
Man en vrouw moeten het betaald werk gelijkelijk onder elkaar verdelen			
- mee eens	72	34	+ 38*
- gedeeltelijk mee eens	20	32	- 12
- niet mee eens	8	34	- 26*

1) Leesvoorbeeld: +: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn vaker .....
-: degenen die gebruik zouden willen maken van de ouderschapsverlofregeling, hebben/zijn minder vaak .....

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, is een verschil van circa 12% of meer tussen beide groepen, statistisch significant ($p < .05$).
Bij een som van 40%/160% is een verschil van circa 22% of meer, significant.
Bij een som van 80%/120% is een verschil van circa 27% of meer, significant.

Tabel 1 (vervolg)

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
Tijdens de zwangerschap werd de grootste bijdrage in het inkomen geleverd door:			
- de man	64	80	- 16
- de vrouw	12	10	+ 2
- beiden gelijk aandeel	24	10	+ 14
Het inkomen tijdens de zwangerschap bedroeg in totaliteit:			
> f 2.500,- netto per maand	88	93	- 5
< f 2.500,- netto per maand	12	-	+ 12
f 2.500,- netto per maand	-	7	- 7
De vrouw is na de bevalling blijven werken uit financiële noodzaak	28	28	0
Heeft na de geboorte bepaalde afspraken getroffen met de vrouw, om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen	64	55	+ 9
De vrouw heeft met haar werk een regeling getroffen voor na de bevalling, nl.:			
- werktijden aangepast	8	17	- 9
- langer verlof na de bevalling opgenomen	4	7	- 3
- minder uren gaan werken	48	31	+ 17
Na de bevalling is de vrouw in eerste instantie gaan werken:			
. 20 uur per week	20	3	+ 17*
. 21-24 uur per week	24	28	- 4
. 25-32 uur per week	28	42	- 14
. 33-36 uur per week	-	3	- 3
. 37 uur of meer per week	24	21	+ 3
. zeer wisselend aantal uren per week	4	3	+ 1

Tabel 1 (slot)

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
De vrouw werkt thans:			
< 20 uur per week	8	3	+ 5
20 uur per week	16	11	+ 5
21-24 uur per week	12	28	- 16
25-32 uur per week	28	31	- 3
33-36 uur per week	-	-	-
≥ 37 uur per week	24	17	+ 7
zeer wisselend aantal uren per week	4	3	+ 1
niet van toepassing; is nader-hand gestopt met werken	8	7	+ 1
Tijdens de uren dat de vrouw werkt wordt/werd het kind opgevangen door:			
- de man/partner	20	10	+ 10
- een oppas	60	69	- 9
- gedeeltelijk de partner/ gedeeltelijk een oppas	16	7	+ 9
- meegenomen naar het werk	-	7	- 7
- crèche/dagverblijf	4	7	- 3
De vrouw had van de ouderschapsverlofregeling gebruik willen maken	72	38	+ 34*

Tabel 2 Wel of niet gebruik willen maken van de ouderschapsverlofregeling, naar aspecten van de werksituatie van de betrokkenen

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
De man was ten tijde van de bevalling in loondienst bij:			
- de overheid	20	48	- 28*
- commercieel bedrijf	56	38	+ 18
- semi-overheid	20	14	+ 6
- geen nadere toelichting	4	-	+ 4
Was toen gemiddeld per week werkzaam:			
- 22-24 uur	4	7	- 3
- 25-32 uur	4	10	- 6
- 33-36 uur	12	-	+ 12
- meer dan 37 uur per week	80	83	- 3
Werkt op dit moment:			
- zelfde aantal uren	76	80	- 4
- meer uren per week, nl.			
25 uur	-	3	- 3
- minder uren per week, nl.	8	14	- 6
. 21-24 uur per week	-	7	
. 32-33 uur per week	8	-	
. 40 uur per week	-	7	
- geen informatie over aantal werkuren	4	-	+ 4
- niet van toepassing, thans werkloos	12	3	+ 9
Is minder uur per week gaan werken in verband met de komst van het kind	0	3	- 3
Beroep/functie			
1. zelfstandig/leidinggevend/ wetenschappelijk gebied	16	28	- 12
2. uitvoerend wetenschappelijk gebied	24	28	- 4
3. beleidvoerend/hoger leidinggevend	4	14	- 10
4. leidinggevend/administratieve functies	4	3	+ 1
5. uitvoerende administratieve functies	8	3	+ 5
6. leidinggevend/zelfstandig commerciële functies	12	-	+ 12
7. uitvoerende commerciële functies	-	-	-

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
8. zelfstandig/leidinggevend/ dienstverlenende functies	-	-	-
9. uitvoerende dienstverlenende functies	4	-	+ 4
10. leidinggevend/zelfstandig agrarische functies	-	-	-
11. uitvoerende agrarische functie	-	-	-
12. leidinggevend ambachts-industriepersoneel	-	3	- 3
13. uitvoerend ambachts-industrieberoep	28	21	+ 7
Oefende dit beroep/deze functie ook ten tijde van de geboorte van het kind uit	84	90	- 6
<u>Was toen in</u>:			
- vaste dienst	92	93	- 1
- tijdelijke dienst	8	7	+ 1
<u>Aantal dienstjaren toen</u>:			
- minder dan 1 jaar	20	10	+ 10
- 1-2 jaar	12	10	+ 2
- 2-3 jaar	-	7	- 7
- 3-5 jaar	20	24	- 4
- langer dan 5 jaar	48	48	0
Op het werk waren collega's met kinderen die nog niet naar school gingen	68	62	+ 6
Op het werk waren collega's die in deeltijd werkzaam waren	24	21	+ 3
Het werk zou volgens respondent <u>niet</u> door collega's kunnen worden overgenomen indien men een tijdje minder uren zou werken, vanwege:	28 ↓	55 ↓	- 27*
- aard van het werk zelf	20	31	- 11
- personeelsbezetting (collega's te druk, e.d.)	8	24	- 16

Tabel 2 (vervolg)

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
Tijdelijk minder uren gaan werken was qua functie volgens respondent niet mogelijk geweest, vanwege:	80	69	+ 11
- te weinig personeel om werk op te vangen	20	14	+ 6
- bedrijf zou daarvoor geen extra kracht (kunnen) aannemen	4	10	- 6
- aard van het werk (functie, roosterdiensten, e.d.)	28	38	- 10
- bedrijf wil geen deeltijd-werkers	20	7	+ 13
- geen toelichting	8	-	+ 8
Had na de geboorte van het kind zelf graag minder uren per week willen werken, nl.:	60	41	+ 19
- 20-25 uur per week	28	10	+ 18
- 30-32 uur per week	28	28	0
- 40 uur per week	-	3	- 3
- geen nadere toelichting	4	-	+ 4
En wel:			
- tijdelijk	32	31	+ 1
- definitief	28	10	+ 18
En:			
- heeft daarover met de werkgever/chef gesproken	8	3	+ 5
heeft na de geboorte van het kind geen speciale regeling op het werk getroffen (qua werkuren, werktijden, verlof, e.d.) om ook een deel van de verzorging van het kind op zich te nemen	76	55	+ 21
vermoedt dat het opnemen van ouderschapsverlof nadelige gevolgen zou kunnen hebben op eventuele promotiekansen in het bedrijf	44	24	+ 20

Tabel 2 (slot)

	De vrouw is blijven werken na de bevalling		
	De partner zou van de regeling: wel gebruik maken n = 25 %	geen gebruik maken n = 29 %	Verschil[1] %
Vermoedt dat collega's op het werk, het opnemen van ouderschapsverlof:			
- negatief opvatten	20	10	+ 10
- een deel negatief/ een deel positief	24	10	+ 14
- positief opvatten	40	35	+ 5
- onverschillig laat	16	31	- 15
- zou niet weten hoe de collega's hiertegen aan zouden kijken	-	10	- 10
- niet van toepassing; heeft geen collega's	-	4	- 4
Om redenen dat/vanwege:			
- betekent extra belasting voor hen	16	7	+ 9
- hebben zelf geen kleine kinderen/hangt van de leeftijd af	12	3	+ 9
- vinden dat een vrouw de kinderen moet opvangen/zouden het niet begrijpen	8	3	+ 5
- zouden het alleen accepteren wanneer het een wettelijk recht zou zijn	8	3	+ 5
- interesseert hen niet, wanneer zij er maar niet door in de problemen komen	8	14	- 6
- aanvaarden de negatieve gevolgen/zien er geen probleem in/maken daar geen punt van	4	7	- 3
- zou niet weten waarom ze anders zouden reageren/gevoelsmatig positief	4	7	- 3
- zouden het zelf ook doen/ hebben zelf ook kleine kinderen	28	31	- 3
- scheve gezichten omdat het nieuw voor hen is	4	7	- 3
- nooit over gesproken/geen antwoord	8	17	- 9

VERVOLG

Bestel-nummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9598 4	De eigen-wijsheid van vrouwenhulpverlening	ƒ 28,—
ISBN 90 363 9601 8	Arbeid op maat	ƒ 11,—
ISBN 90 363 9602 6	Ongeregeld ondernemen	ƒ 45,—
ISBN 90 363 9603 4	Onderzoekprogramma COSZ 1987/1988	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9606 9	Turken en Marokkanen in de bijstand	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9607 7	Naar een versterking van het leerlingwezen	ƒ 8,50
ISBN 90 363 9604 2	Arbeidsomstandigheden in CAO's	ƒ 12,—
ISBN 90 363 9609 3	Sociale fondsen in CAO's	ƒ 20,—
ISBN 90 363 9610 7	CAO-Afspraken 1986	ƒ 23,—
ISBN 90 363 9605 0	"De spiegel aan de wand"	ƒ 20,—
ISBN 90 363 9611 5	Opleidingsactiviteiten in Arbeidsorganisaties	ƒ 26,—
ISBN 90 363 9612 3	Arm en arm is twee	ƒ 17,—
ISBN 90 363 9613 1	Uitkeren of belonen? Deel 1: Samenvattend verslag	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9614 X	Uitkeren of belonen? Deel 2: Case-verslagen	ƒ 25,—
ISBN 90 363 9620 4	De positie van jeugdigen in het arbeidsproces	ƒ 18,—
ISBN 90 363 9622 0	Evaluatie van het Job-plan	ƒ 10,—
ISBN 90 363 9626 3	De ene doelgroep is de andere niet	ƒ 16,—
ISBN 90 363 9627 1	Analyse van personeels-bestanden ten behoeve van positieve actie	ƒ 9,50
ISBN 90 363 9628 X	Literatuuroverzicht Stelselherziening Sociale Zekerheid	ƒ 10,—
ISBN 90 363 9634 4	Sociale Zekerheid en arbeidsvoorziening in uitvoering (deel I)	ƒ 10,—
ISBN 90 363 9635 2	Sociale Zekerheid en arbeidsvoorziening in uitvoering (deel II)	ƒ 35,—
ISBN 90 363 9630 1	Stress in arbeidssituatie	ƒ 15,—
ISBN 90 363 9633 6	Werkzoekendenbestanden van arbeidsbureaus nogmaals bekeken	ƒ 16,—
ISBN 90 363 9636 0	Organisaties binnen de collectieve sector over het Jeugdwerkgarantieplan	ƒ 19,—
ISBN 90 363 9638 7	Tussen loonderving en bijstand	ƒ 12,—
ISBN 90 363 9639 5	De uitkeringspositie van bij arbeidsbureaus ingeschreven personen	ƒ 5,—
ISBN 90 363 9641 7	DCA.Bevindingen 1986	ƒ 20,—
ISBN 90 363 9642 5	Naar een nieuw informatiesysteem in de Sociale Werkvoorziening (deel 1)	ƒ 20,—
ISBN 90 363 9643 3	Informatiecahier WSW (deel 2)	ƒ 18,—
ISBN 90 363 9644 1	Binnen komen – binnen blijven	ƒ 20,50
ISBN 90 363 9645 X	Het werkloosheidscijfer opnieuw beschouwd	ƒ 7,—
ISBN 90 363 9648 4	Jaarverslag Directoraat-Generaal van de Arbeid over 1986	ƒ 17,50
ISBN 90 363 9647 6	Jaarverslag 1986 Commissie Onderzoek Sociale Zekerheid	ƒ 7,50
ISBN 90 363 9649 2	Herverdeling van arbeid en Sociale Zekerheid	ƒ 35,50
ISBN 90 363 9651 4	Literatuuroverzicht van de positie van vrouwen en het emancipatiebeleid in 1986	ƒ 17,—
ISBN 90 363 9652 2	Nota beleidsonderzoek emancipatie	ƒ 6,50
ISBN 90 363 9655 7	Flexibele inzet van arbeidskrachten	ƒ 14,—
ISBN 90 363 9657 3	De arbeidsmarkteffecten van het centrum voor (administratieve) vakopleiding van volwassenen	ƒ 9,—
ISBN 90 363 9658 1	Uit/aan de bak	ƒ 19,—
ISBN 90 363 9661 1	Armoede, Arbeid en Sociale Zekerheid	ƒ 15,50
ISBN 90 363 9664 6	Toekomstige concurrentiepositie van de industriële werkver-banden der S.W. bedrijven	ƒ 11,50
ISBN 90 363 9666 2	Evaluatie-onderzoek experimentele remigratieregeling	ƒ 25,—
ISBN 90 363 9660 3	Tussen vraag en aanbod	ƒ 30,—
ISBN 90 363 9667 0	Tussen vraag en aanbod Samenvatting	ƒ 4,—
ISBN 90 363 9663 8	Rechtvaardigingscriteria en inkomensongelijkheid	ƒ 18,—

VERVOLG

Bestel-nummer	titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9540 2	Rapportage fase 1 van het project Herverdeling van Werk	f 14,—
ISBN 90 363 9535 6	Oriënterend onderzoek onder directies RIAGG's inzake vrouwenhulpverlening	f 12,—
ISBN 90 363 9541 0	Ongevallen door elektriciteit 1982 en 1983	f 5,50
ISBN 90 363 9542 9	Door vrouwen opgerichte bedrijven	f 11,—
ISBN 90 363 9544 5	Deelprogramma COSZ-onderzoek 1985 (2)	f 4,50
ISBN 90 363 9543 7	Jeugdwerkplannen in CAO's	f 11,—
ISBN 90 363 9547 X	Werkprojekten voor werklozen, Deel 1	f 12,50
ISBN 90 363 9548 8	Werkprojekten voor werklozen, Deel 2	f 15,—
ISBN 90 363 9549 6	Vakantiespreiding Bedrijfsleven en Onderwijs	f 5,50
ISBN 90 363 9545 3	Educatie in CAO's Deel I	f 12,50
ISBN 90 363 9546 1	Educatie in CAO's Deel II, Bijlagen	f 25,—
ISBN 90 363 9550 X	Ontwikkelingen in CAO's in 1983, 1984 en 1985	f 10,—
ISBN 90 363 9551 8	Tussentijds evaluatieverslag proefprojecten "beroepskwalificerende educatieve activiteiten"	f 11,50
ISBN 90 363 9558 5	Inkomens, bestedingen en schulden in Nederland, 1983	f 20,—
ISBN 90 363 9561 5	Jaarverslag 1984 Dienst van het Stoomwezen	f 4,50
ISBN 90 363 9560 7	Technologie en werkgelegenheid op sectorniveau	f 18,50
ISBN 90 363 9559 3	Deeltijdarbeid in CAO's	f 22,—
ISBN 90 363 9562 3	De politieke toekomst van de Sociale Zekerheid (COSZ no. 11)	f 35,—
ISBN 90 363 9565 8	Geautomatiseerde personeelsinformatiesystemen	f 11,—
ISBN 90 363 9563 1	De haalbaarheid van onderzoek naar schuldposities	f 15,—
ISBN 90 363 9564 X	DCA-Bevindingen 1985	f 25,—

Bestel-nummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9566 6	Ongewenste intimiteiten op het werk	f 30,—
ISBN 90 363 9571 2	Informatietechnologie en werkgelegenheid	f 7,—
ISBN 90 363 9576 3	Belasting- en premieheffing en de arbeidsmarktparticipatie door gehuwde vrouwen	f 6,—
ISBN 90 363 9579 8	Op weg naar een Arbo-dienst	f 15,–
ISBN 90 363 9572 0	"Bedrijfsopleidingen in de lift"	f 14,—
ISBN 90 363 9581 x	Flexibele arbeidsrelaties	f 10,—
ISBN 90 363 9573 9	Werkzoekendenbestand van Arbeidsbureaus	f 16,—
ISBN 90 363 9584 4	Herverdeling van werk, een internationale vergelijking	f 5,—
ISBN 90 363 9570 4	Onderzoek Projecten Emancipatiewerkers	f 15,—
ISBN 90 363 9583 6	De retourmigratie van Curaçaoenaars en Arubanen Bai Pa Bini Bek	f 25,—
ISBN 90 363 9585 2	Jaarverslag Directoraat-Generaal van de Arbeid over 1985	f 19,—
ISBN 90 363 9587 9	College algemene bijstandswet	f 6,—
ISBN 90 363 9590 9	Werken en zwangerschap een zware bevalling?	f 11,50
ISBN 90 363 9591 7	Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid	f 25,—
ISBN 90 363 9589 5	Werken en zorgen	f 20,—
ISBN 90 363 9593 3	Positie en kansen van etnische minderheden in Nederlandse ondernemingen	f 20,–
ISBN 90 363 9594 1	Arbeidstijdverkorting voor leidinggevende en specialistische functionarissen	f 11,—
ISBN 90 363 9597 6	Jaarverslag 1985 Commissie onderzoek sociale zekerheid	f 8,—
ISBN 90 363 9595 x	Achter de schermen	f 30,—
ISBN 90 363 9599 2	De informele economie gelokaliseerd	f 35,—
ISBN 90 363 9600 X	Telework	f 8,50

VERVOLG

Bestel-nummer	Titel	Prijs incl. portokosten
ISBN 90 363 9656 5	De andere kant van flexibilisering	ƒ 11,50
ISBN 90 363 9659 X	"'t Is alsof..."	ƒ 25,—
ISBN 90 363 9668 9	Monotone arbeid nu en straks	ƒ 24,—
ISBN 90 363 9662 x	Alternatieve heffings-grondslagen, werkgelegenheid en inkomensverdeling (COSZ no. 14)	ƒ 24,—
ISBN 90 363 9699 7	Ouderschapsverlof	ƒ 31,50
ISBN 90 363 9671 9	Aspecten van emancipatie in CAO's	ƒ 7,—
ISBN 90 363 9672 7	OR-bevoegdheden in CAO's	ƒ 20,—
ISBN 90 363 9670 0	Het Centrum voor Beroeps-oriëntatie en Beroepsoefening	ƒ 13,—

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Centrale Directie Voorlichting,
Bibliotheek en Documentatie
Zeestraat 73, Den Haag
Bestelwijze: zie binnenzijde

Projectnummer: 1543