



**Sociaaleconomische trends**

# **Langdurende zorg door mannelijke en vrouwelijke werknemers**

**2017**

**Sebastian Alejandro Perez**

# Inhoud

## 1. Inleiding 3

## 2. Langdurende zorgsituaties 4

## 3. Arbeid en langdurende zorg 6

3.1 Zorgverlening door werknemers 6

3.2 Aantal uren dat werknemers aan zorg besteden 8

## 4. Zorg en verlof 9

4.1 Gebruik en behoefte aan (zorg)verlof 9

4.2 Redenen waarom men geen verlof opneemt om zorg te kunnen verlenen 12

## 5. Conclusie 13

Technische toelichting 13

Literatuur 14

StatLine 15

Tabellen 16

**Van de ruim 1,2 miljoen 15- tot 75-jarige werknemers die in 2015 te maken kregen met een langdurend ernstig zieke naaste heeft 57 procent zorg verleend. Bij de mannen lag dit percentage met 49 procent lager dan bij de vrouwen (66 procent). Wel namen mannen die zorg verleenden gemiddeld vaker hiervoor verlof op dan zorgende vrouwen. Ook besteedden mannen met 11 uur per week gemiddeld een uur meer aan de zorgverlening dan de vrouwen. Betaalde verlofsoorten zoals het kortdurende zorgverlof of 'gewone' vakantiedagen worden het vaakst gebruikt wanneer zich een langdurende zorgsituatie voordoet.**

## 1. Inleiding

In de afgelopen jaren is er meer verantwoordelijkheid bij burgers komen te liggen op het gebied van zorg voor hulpbehoevende of ernstig zieke naasten (VWS, 2012). Met het oog op vermindering van de zorgkosten wil de overheid dat burgers dit soort zorgtaken vaker zelf uitvoeren (Josten en De Boer, 2015a). Daarnaast stijgt het aantal thuiswonenden met een beperking en wordt de professionele zorg ingeperkt (De Klerk, De Boer, Plaisier, Schyns en Kooiker, 2015). Daarbovenop wordt van burgers een hogere mate van arbeidsparticipatie verwacht. Maatregelen zoals de verhoging van de AOW-leeftijd of veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals de 'instant-netwerkeconomie' waarbij men geacht wordt op elk moment beschikbaar te zijn (Vanderleyden en Callens, 2015), vereisen van de burger dat deze op een flexibelere manier zijn of haar leven inricht. Van de burger wordt steeds meer betrokkenheid verwacht en dit zet de combinatie van betaald werk en het verlenen van zorg onder druk (De Klerk et al., 2015).

De overheid heeft een aantal beleidswijzigingen doorgevoerd om het voor de burger gemakkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren (TK, 2014/2015). De Wet Flexibel Werken, die in 2016 is ingevoerd, stelt werknemers in staat om zelf de tijd en plaats waar zij werken te bepalen. Hierdoor kunnen werknemers hun werk gemakkelijker combineren met eventuele zorgtaken. Ook kon men tot 2015 alleen voor de zorg voor een eerstegraads familielid zorgverlof opnemen. Vanaf de invoering van de wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden in 2015 kan men echter voor een bredere kring zorgverlof opnemen (zoals een vriend of een tweedegraads familielid). Hiermee wil de overheid burgers stimuleren om zich bij het uitvoeren van zorgtaken niet te beperken tot (directe) familie- of gezinsleden, maar om ook de zorg voor een ziek familielid, een vriend of een ander kind op zich te nemen.

Uit onderzoek in het verleden is gebleken dat de combinatie van betaald werk en het verlenen van zorg niet altijd soepel verloopt (Josten en De Boer, 2015a). Hoewel de gezondheid van werknemers die langdurend zorg verlenen er niet aantoonbaar op achteruit gaat, is het ziekteverzuim in deze groep wel hoger dan bij niet-zorgende werknemers. Hierdoor kan de verhouding tussen de werkgever en de zorgende werknemer onder druk komen te staan (Josten en De Boer, 2015b). Bovendien zijn werknemers die te maken krijgen met een langdurende zorgsituatie in sommige gevallen niet in staat om verlof op te nemen om te zorgen. Dat kan bijvoorbeeld doordat het financieel niet haalbaar is om (onbetaald) verlof op te nemen.

In dit artikel staat het zorggedrag van werknemers centraal. In de praktijk worden mantelzorgtaken vaker verleend door vrouwen dan door mannen. Bovendien is de bereidheid tot mantelzorg groter onder vrouwen (Roeters, Alejandro Perez en De Boer, 2016). De vrees is dan ook dat het beroep dat de participatiesamenleving doet op burgers meer op vrouwen dan op mannen neerkomt (Putters, 2014). Tegelijkertijd wordt er echter van vooral vrouwen verwacht dat ze meer gaan participeren op de arbeidsmarkt. In dit artikel wordt er daarom voortgebouwd op eerder onderzoek over het combineren van betaald werk en zorg (Josten en De Boer, 2015a; 2015b) door specifiek te kijken naar de verschillen tussen werkende mannen en vrouwen wat betreft zorggedrag en verlofgebruik bij een langdurend zieke naaste.

- Hoe vaak en hoeveel zorgen mannelijke en vrouwelijke werknemers voor een zieke naaste?
- Voor wie (partner, kind, ouder of andere naaste) wordt er gezorgd?
- Om welke redenen wordt er geen zorg verleend?
- Hoe vaak maken mannelijk en vrouwelijke werknemers gebruik van verlof om zorg te kunnen verlenen? Welke verlofsoort wordt dan vooral aangesproken?
- Om welke reden wordt er geen verlof opgenomen voor de zorgverlening?

In de tweede paragraaf wordt eerst besproken in hoeverre de bevolking van 15 tot 75 jaar te maken heeft met langdurende zorgsituaties en hoe vaak dan zorg wordt verleend. In het vervolg van het artikel ligt de focus op werknemers.

---

## Langdurende zorgsituatie

Een langdurende zorgsituatie is in dit artikel gedefinieerd als een situatie waarin er langer dan twee weken zorg nodig is voor een ernstig ziek (eigen) kind, partner, ouder of een overige bekende. Onder een overige bekende wordt bijvoorbeeld een ander familielid, een vriend of een ander kind verstaan.

---

# 2. Langdurende zorgsituaties

## Vrouwen geven vaker langdurige zorg dan mannen

Ruim 2,3 miljoen 15- tot 75-jarigen kregen in 2015 te maken met een langdurende zorgsituatie. Bij de helft was de eigen ouder langdurend ziek. Het minst vaak (5 procent) was dat het eigen kind. Van degenen met een langdurend zieke naaste heeft 60 procent daadwerkelijk zorg verleend. Bij de mannen lag het percentage dat zorg gaf onder het gemiddelde (51 procent), bij de vrouwen erboven (68 procent).

Krijgt men te maken met een langdurend ernstig ziek kind of partner, dan wordt er het vaakst zorg verleend (ruim 85 procent). In het geval van een zieke ouder wordt er door 61 procent zorg verleend. Gaat het om een overige zieke bekende, dan wordt er in iets minder dan de helft van de situaties zorg verleend. Overigens hoeft dit niet te betekenen dat de zieke persoon in kwestie helemaal niet wordt verzorgd. De vaakst genoemde reden om geen zorg te verlenen (terwijl men dit wel wilde) was dat iemand anders de zorg al verleende.

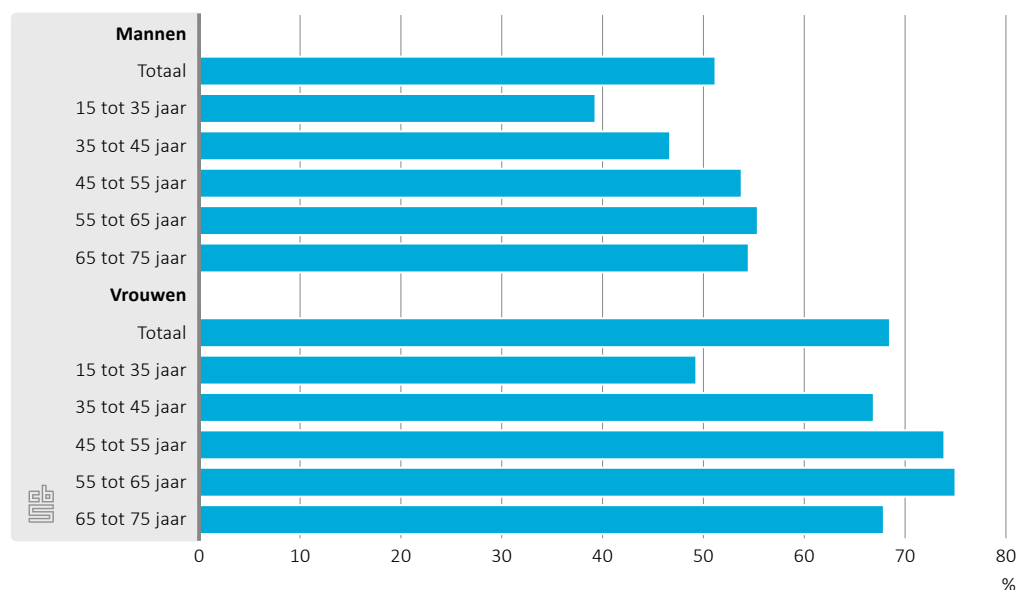
## 2.1.1 Werkenden en niet-werkenden van 15 tot 75 jaar met een langdurende zorgsituatie en het aandeel daarvan dat zorg verleent, naar soort zorgsituatie, 2015

	Soort zorgsituatie					Zorg verleend				
	totaal	kind	partner	ouder	andere naaste	totaal	kind	partner	ouder	andere naaste
	x 1 000					%				
<b>Totaal</b>										
Totaal	2 331	122	247	1 144	900	60,1	86,6	86,3	61,3	48,1
Mannen	1 122	54	131	558	416	51,1	78,6	85,6	49,4	39,3
Vrouwen	1 209	67	116	586	484	68,4	93,2	87,1	72,6	55,7
<b>Werkenden</b>										
Totaal	1 548	84	123	856	541	57,2	85,5	87,7	58,7	43,6
Mannen	815	44	74	446	280	48,7	77,9	87,7	47,5	36,1
Vrouwen	733	40	49	410	261	66,6	93,9	87,8	70,9	51,7
<b>Niet-werkenden</b>										
Totaal	783	38	124	288	359	65,9	.	85	68,9	54,9
Mannen	307	10	56	112	136	57,5	.	82,9	56,9	45,9
Vrouwen	476	27	68	176	223	71,3	.	86,7	76,5	60,4

### Vooraf vrouwen van middelbare leeftijd zorgen voor langdurend zieke naaste

In alle zorgsituaties (kind, partner, ouder of andere naaste) ligt het aandeel dat zorg verleent hoger onder vrouwen dan onder mannen. Bij de zorg voor een ouder is dit verschil het grootst, bij de zorg voor de partner het kleinst. Langdurende zorgverlening komt vaker voor naarmate de leeftijd hoger is, met als enige uitzondering de groep 65- tot 75-jarigen. Dat heeft er mee te maken dat van deze groep de partner of ouders al relatief vaak zijn overleden. De bevindingen over zorgverlening naar leeftijd komen overeen met eerder onderzoek (De Boer, De Klerk en Merens, 2015; De Vries en Van der Mooren, 2010).

## 2.1.2 Personen van 15 tot 75 jaar met een langdurende zorgsituatie die zorg verlenen, naar geslacht en leeftijd, 2015



## 3. Arbeid en langdurende zorg

### 3.1 Zorgverlening door werknemers

In 2015 kregen van de 5,9 miljoen<sup>1)</sup> werknemers van 15 tot 75 jaar er ruim 1,2 miljoen te maken met een langdurend zieke in hun omgeving. Van hen heeft 57 procent zorg verleend. Vrouwelijke werknemers gaven met 66 procent vaker zorg aan een zieke naaste dan mannelijke (49 procent).

#### Voltijds en deeltijds werkende mannen zorgen bijna even vaak

Mannen die in deeltijd werken verleenden net iets vaker zorg dan voltijds werkende mannen. Voltijds en deeltijds werkende vrouwen verschillen onderling in sterkere mate van elkaar. Van de deeltijds werkende vrouwen met een langdurende zieke naaste verleende 67 procent zorg, tegenover 59 procent bij de voltijds werkende vrouwen. Voor een deel komt dit doordat voltijds werkende vrouwen gemiddeld jonger zijn dan deeltijdvrouwen (StatLine, 2017a) en jongeren minder vaak zorg verlenen (zie figuur 2.1.2).

Deeltijds werkenden hebben in principe meer tijd om zorg te kunnen verlenen dan voltijds werkenden. Net zoals in voorgaand onderzoek (De Vries en Van der Mooren, 2010) is het echter niet bekend of werknemers in deeltijd gaan werken omdat ze te maken krijgen met een zorgsituatie of dat ze dit al deden voordat zich een zorgsituatie voordeed en daardoor in staat waren om in te springen en zorg te verlenen.

#### 3.1.1 Werknemers van 15 tot 75 jaar met een langdurende zorgsituatie en het aandeel daarvan dat zorg verleent, naar baankenmerken, 2015

	Met langdurende zorgsituatie			Zorg verleend		
	totaal	mannen	vrouwen	totaal	mannen	vrouwen
	x 1 000			%		
<b>Totaal</b>	1 249	634	615	57,0	48,8	65,5
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>						
Deeltijd	607	126	480	63,8	50,5	67,3
Voltijd	642	508	135	50,6	48,4	59,0
<b>Dienstverband</b>						
Vast	1 091	551	540	57,8	49,1	66,7
Flexibel	158	82	75	51,9	47,1	57,1
<b>Bedrijfssector</b>						
Commercieel <sup>1)</sup>	652	421	232	51,7	46,6	61,0
Niet-commercieel	514	172	341	63,6	53,9	68,5
Onbekend	83	41	42	58,0	50,2	65,7

<sup>1)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.

<sup>1)</sup> Dit aantal verschilt met het aantal werknemers gepubliceerd op StatLine; zie Technische toelichting.

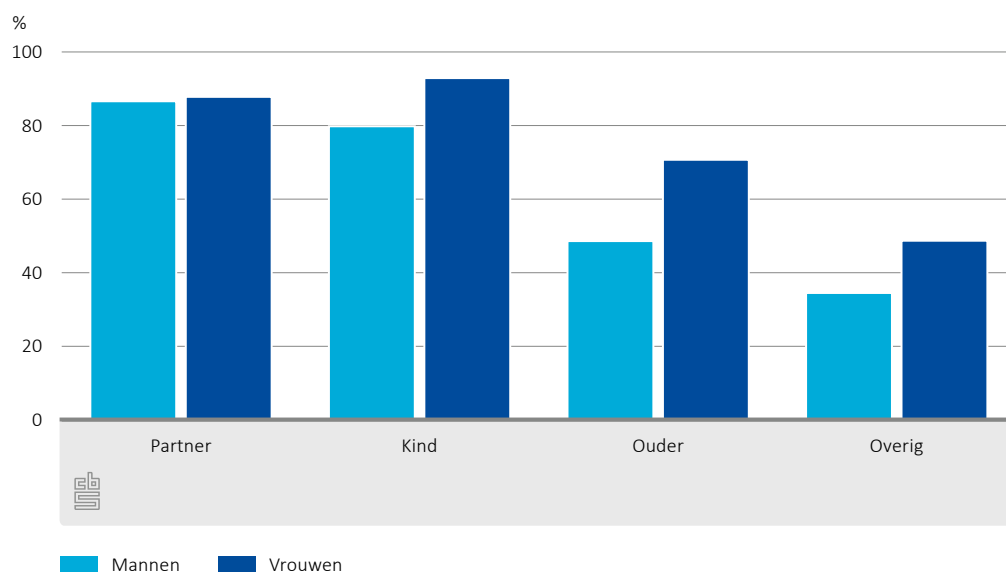
Werknemers met een vaste arbeidsrelatie die te maken kregen met een langdurend zieke naaste, verleenden vaker zorg dan werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (58 procent tegenover 52 procent). Ook hier speelt de leeftijd een rol: flexwerkers zijn jonger dan werknemers met een vast contract (StatLine, 2017b). Bij de mannen is het verschil in zorggedrag tussen vaste werknemers en flexwerkers groter dan bij de vrouwen.

Het zorggedrag verschilt per sector waarin men werkt. Zo wordt door werknemers die werkzaam zijn in de niet-commerciële sector vaker zorg verleend (gemiddeld 64 procent) dan door werknemers werkzaam in de commerciële sector<sup>2)</sup> (gemiddeld 52 procent).

### Vrouwelijke werknemers zorgen vaker voor een zieke ouder dan mannelijke

Van de mannelijke werknemers met een langdurend zieke partner verleende 87 procent in 2015 zorg voor die partner. Wanneer het om het eigen kind ging, werd er door 80 procent van de mannen zorg verleend. Bij de vrouwen werd er juist het vaakst gezorgd wanneer het eigen kind ernstig ziek was. Zowel mannen als vrouwen zorgden het minst vaak wanneer het om een overig familielid of andere bekende ging. Ongeachte wie de zieke naaste is, verlenen vrouwen vaker zorg dan mannen, waarbij het verschil het grootst is bij een zieke ouder of een overige zieke bekende (respectievelijk 22 procentpunten en 14 procentpunten). In het geval van een zieke partner betreft het verschil tussen mannen en vrouwen daarentegen maar 1 procentpunt.

### 3.1.2 Werknemers van 15 tot 75 jaar met een langdurende zorgsituatie die zorg verlenen, naar soort zorgsituatie, 2015

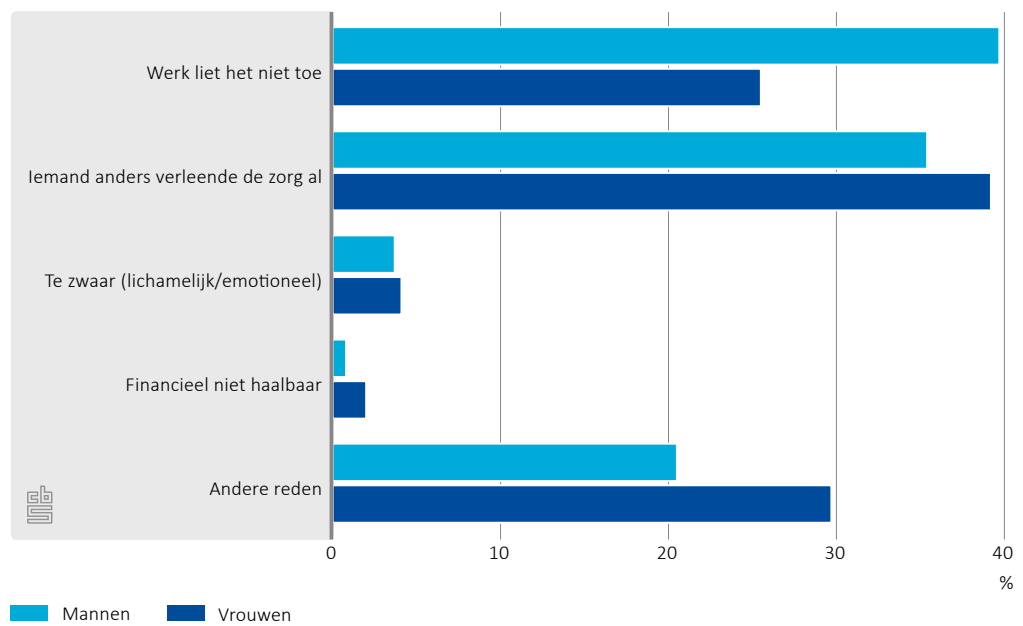


### Mannen kunnen het vaakst door werk geen zorg verlenen

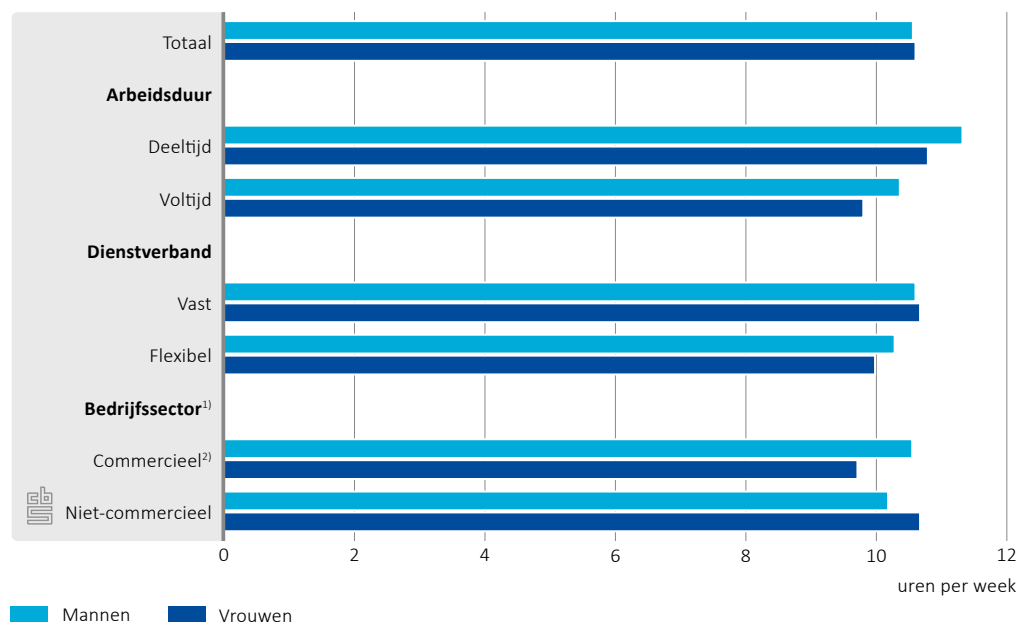
Er kunnen verschillende redenen zijn waarom men niet in staat is om zorg te verlenen aan een hulpbehoevende naaste, ook al zou men dat wel willen. De zorg is wellicht lichamelijk of emotioneel te zwaar, men kan de zorg niet combineren met het werk, de verlofdagen zijn op of het is financieel niet haalbaar om minder te gaan werken. De door vrouwelijke werknemers vaakst genoemde reden waarom men geen zorg heeft verleend terwijl men dit wel wilde, was echter dat iemand anders de zorg al verleende (39 procent in 2015). Ook mannen gaven dat met 35 procent relatief vaak aan. Het vaakst werd door hen aangegeven dat het werk het niet toeliet zorg te verlenen.

<sup>2)</sup> De agrarische sector en de nijverheidssector worden hier tot de commerciële sector gerekend.

### 3.1.3 Redenen waarom werknemers van 15 tot 75 jaar met een langdurende zorgsituatie geen zorg hebben verleend, 2015



### 3.2.1 Aantal uren per week zorg verleend in een langdurende zorgsituatie door werknemers van 15 tot 75 jaar, naar baankenmerken, 2015



<sup>1)</sup> Exclusief bedrijfssector onbekend.  
<sup>2)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.

## 3.2 Aantal uren dat werknemers aan zorg besteden

### Zorgtijd verschilt weinig tussen voltijders en deeltijders

Zowel mannen als vrouwen die deeltijds werken en zorg verleenden aan een zieke naaste deden dat gemiddeld 11 uur per week in 2015. Dat verschilde niet veel met werknemers



die voltijds werken. Zij besteedden gemiddeld 10 uur per week aan zorg. Tussen mannen en vrouwen met een vast dienstverband is geen significant verschil in het aantal uren dat wordt besteed aan zorgverlening. Mannen met een flexibele arbeidsrelatie die zorg verleenden, besteedden iets meer tijd aan zorgverlening dan flexwerkende vrouwen.

Mannen die in de commerciële sector werken, spendeerden wat meer tijd aan zorgverlening dan vrouwen in die sector: respectievelijk 11 uur en 10 uur per week. In de niet-commerciële sector is het andersom en besteedden vrouwen met 11 uur iets meer tijd aan zorgverlening voor een zieke naaste dan de mannen die er werkzaam zijn (10 uur per week).

## 4. Zorg en verlof

### 4.1 Gebruik en behoefte aan (zorg)verlof

Om werk te kunnen combineren met zorgtaken kunnen werknemers gebruikmaken van lang- en kortdurend zorgverlof. Uiteraard bestaat de mogelijkheid dat werknemers andere soorten verlof opnemen om zorg te verlenen. In onderstaand kader staan de diverse verlofregelingen uitgelegd.

---

#### Verlofregelingen om te zorgen voor zieke naaste

- Kortdurend zorgverlof: dit zorgverlof is bedoeld om gedurende een korte periode voor een zieke naaste te zorgen. Werknemers hebben per twaalf maanden wettelijk recht op maximaal twee keer het aantal in de arbeidsovereenkomsten afgesproken uren dat men per week werkt. In het geval van het kortdurende zorgverlof wordt minstens 70 procent van het salaris doorbetaald gedurende het verlof.
- Langdurend zorgverlof: net als het kortdurende zorgverlof hebben werknemers wettelijk recht op langdurend zorgverlof. Het verschil met het kortdurende zorgverlof is dat het salaris gedurende het verlof niet wordt doorbetaald. Men heeft per twaalf maanden recht op maximaal zes keer het aantal uren dat men per week werkt.
- Calamiteitenverlof: dit verlof is bedoeld voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Het gaat bijvoorbeeld om situaties waarin men door overmacht of voor het vervullen van een maatschappelijke taak meteen vrij moet nemen, zoals wanneer de partner moet bevallen of wanneer men alleen tijdens werktijd kan stemmen. De duur van het calamiteitenverlof kan variëren van een paar uur tot een paar dagen. De werkgever mag achteraf van de werknemer vragen om aan te tonen dat het verlof nodig was.
- Bijzonder/buitengewoon verlof: dit verlof is bedoeld voor een bijzondere gebeurtenis, zoals een begrafenis of een bruiloft. Over de duur van dit verlof worden in de cao, de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement afspraken gemaakt.
- Onbetaald verlof: over onbetaald verlof ontvangt men geen salaris en bouwt men geen vakantiedagen op. Deze verlofsoort is bedoeld voor overige omstandigheden, zoals het doen van een studie of het maken van een reis. Ook in het geval van onbetaald verlof worden binnen de cao, de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement afspraken gemaakt.
- ADV/vakantiedagen: men kan natuurlijk ook gebruik maken van “gewone” vakantiedagen om zorg te kunnen verlenen.

Niet alle verlofsoorten zijn in eerste instantie bedoeld voor het verlenen van zorgtaken. Wel is het mogelijk dat men het verlof in eerste instantie om een andere reden op heeft genomen en dat men gedurende dit verlof te maken kreeg met langdurende zorgtaken.

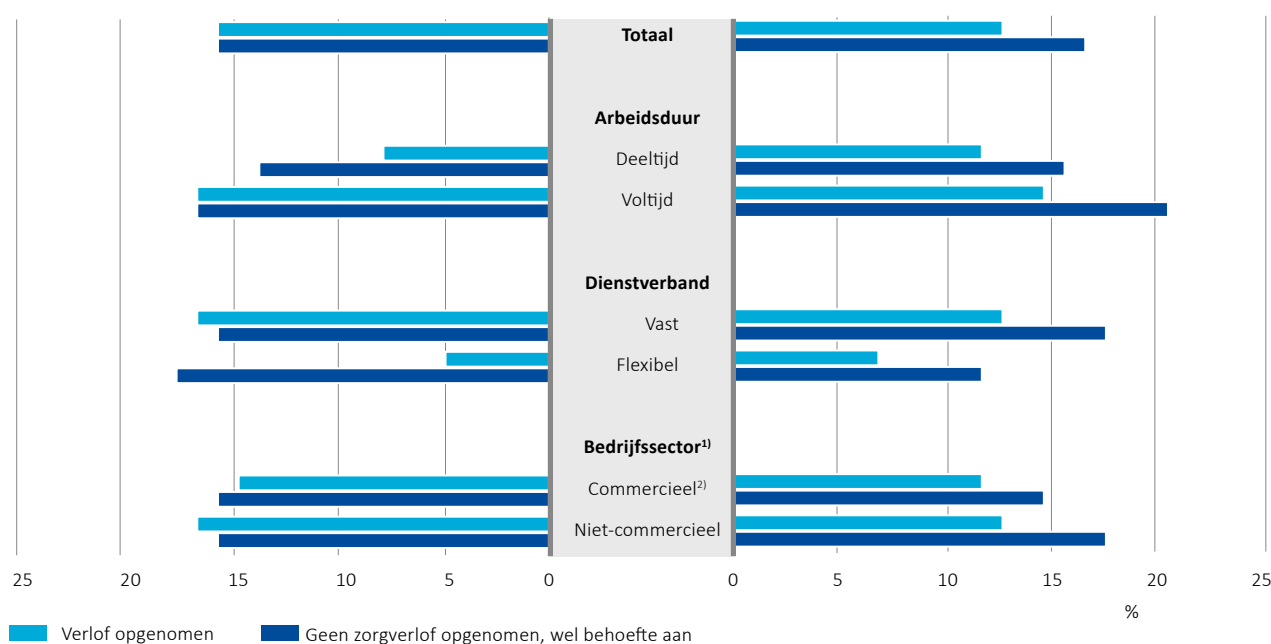
### Minderheid heeft behoefte aan verlof om te zorgen voor zieke naaste

Gemiddeld heeft 16 procent van de in loondienst werkende mannen die in 2015 te maken kregen met een langdurende zorgsituatie gebruik gemaakt van verlof om zorgtaken te kunnen uitvoeren, tegenover iets minder dan 13 procent van de vrouwen. Van de vrouwen heeft 17 procent geen verlof opgenomen, terwijl hier wel behoefte aan was, tegenover 16 procent van de mannen. De meerderheid (circa 70 procent) van de werknemers die zorgden voor een zieke naaste, nam hiervoor geen verlof op.

In deeltijd werkende vrouwen met een langdurend zieke naaste namen vaker verlof op om te zorgen dan mannen die in deeltijd werken. Ook was er bij de vrouwen die in deeltijd werken iets vaker behoefte aan zorgverlof. Voltijds werkende vrouwen namen echter juist minder vaak verlof op voor zorg dan mannen. Wel was er onder de voltijders bij vrouwen vaker behoefte aan verlof dan bij de mannen.

Mannen met een vast dienstverband namen vaker verlof op dan vrouwen met een vast dienstverband. Daartegenover namen vrouwen met een flexibel dienstverband vaker verlof op dan mannen met een flexibel dienstverband. Over het algemeen wordt door werknemers met een flexibele arbeidsrelatie minder vaak verlof opgenomen dan door werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Bij zowel mannen als vrouwen wordt er binnen de niet-commerciële sector iets vaker verlof opgenomen dan binnen de commerciële sector.

#### 4.1.1 Gebruik en behoefte verlof bij langdurende zorg bij werknemers van 15 tot 75 jaar, naar baankenmerken, 2015



■ Verlof opgenomen ■ Geen zorgverlof opgenomen, wel behoefte aan

<sup>1)</sup> Exclusief bedrijfssector onbekend.

<sup>2)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.

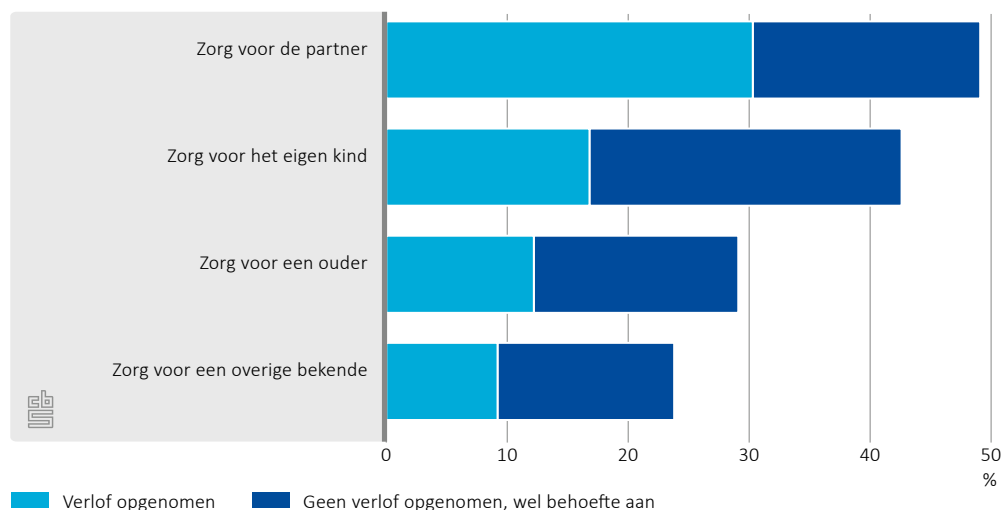


### Voor zieke partner nemen werknemers vaakst verlof op

Werknemers die te maken kregen met een langdurend zieke partner namen in 2015 het vaakst (zorg)verlof op (30 procent), gevolgd door werknemers met een langdurend ziek kind (17 procent). Bij deze laatste groep kwam het echter weer vaker voor dat men geen verlof opnam, terwijl daar wel behoefte aan was (26 procent). Voor een langdurend zieke ouder nam 12 procent zorgverlof op. Voor de zorg voor een overig familielid, een vriend of een ander kind werd het minst vaak verlof gepakt (9 procent). Bij de zorg voor deze zogenaamde bredere kring komt het bovendien het vaakst voor dat men geen verlof opnam en daar ook geen behoefte aan had (76 procent). Bij de zorg voor een ouder, het eigen kind of de partner was dit respectievelijk 71 procent, 57 procent en 51 procent.

Zowel bij de zorg voor een ouder als bij de zorg voor een overige naaste<sup>3)</sup> wordt er door mannen iets vaker verlof gepakt dan door vrouwen. Wel komt het bij vrouwen iets vaker voor dat voor de zorg voor een ouder geen zorgverlof werd opgenomen terwijl daar wel behoefte aan was.

#### 4.1.2 Gebruik en behoefte verlof bij langdurende zorg bij werknemers van 15 tot 75 jaar, naar soort zorgsituatie, 2015

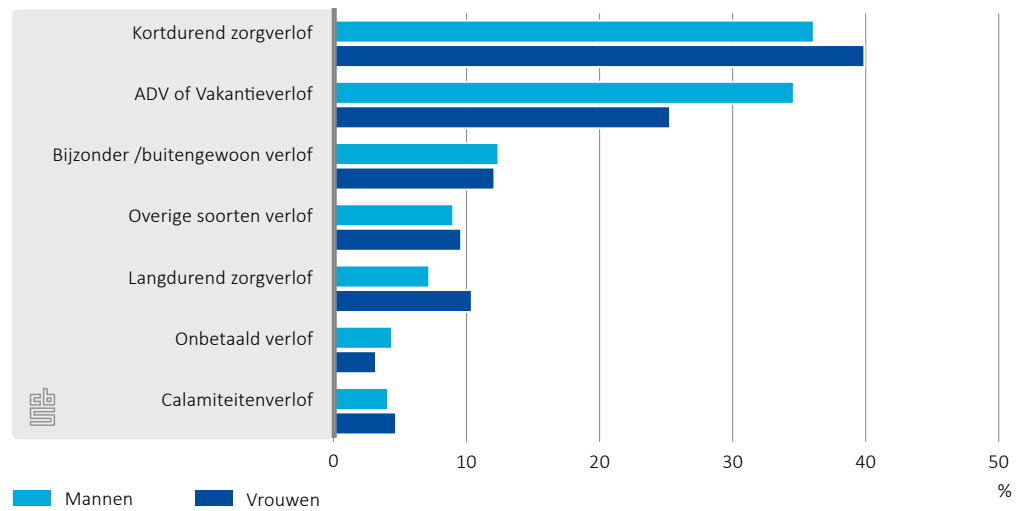


### Kortdurend zorgverlof meest gebruikte verlofregeling om te zorgen

Werknemers mogen in principe zelf bepalen welke soort verlof ze voor welke zorgsituatie mogen gebruiken, zolang dit maar in overleg met de werkgever gebeurt. In de praktijk betekent dit dat het kortdurende zorgverlof en de gewone vakantiedagen (adv) het vaakst worden gebruikt in langdurende zorgsituaties. Onbetaalde verlofsoorten zoals langdurend zorgverlof spreekt men pas aan wanneer de betaalde verlofsoorten op zijn (Roeters, Alejandro Perez en De Boer, 2016). Van de mannen die verlof hebben opgenomen om te zorgen, maakte iets meer dan 36 procent gebruik van het kortdurende zorgverlof, tegenover bijna 40 procent van de vrouwen. Bij de vrouwen wordt wel minder vaak vakantieverlof gebruikt dan bij de mannen (iets meer dan 25 procent tegenover iets minder dan 35 procent).

<sup>3)</sup> Het verlofgebruik van mannen en vrouwen die te maken krijgen met een ernstig ziek kind of partner kan helaas niet worden getoond, aangezien de steekproefmassa hiervoor te klein is.

#### 4.1.3 Soort verlof<sup>1)</sup> dat werknemers van 15 tot 75 jaar opnemen om zorg te kunnen verlenen in een langdurende zorgsituatie, 2015



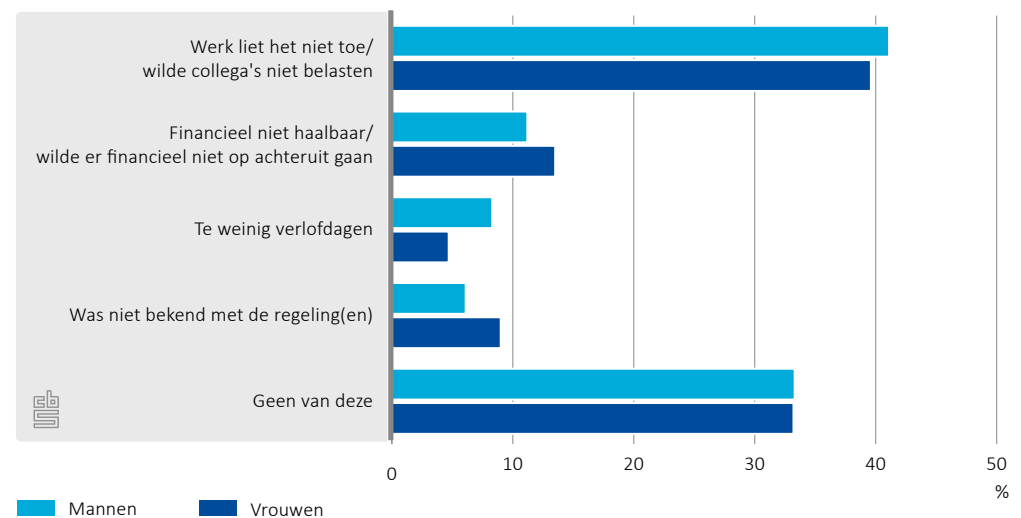
<sup>1)</sup> Men kan binnen één zorgsituatie van meerdere verlofsoorten gebruik maken.

## 4.2 Redenen waarom men geen verlof opneemt om zorg te kunnen verlenen

### Werk meest genoemde reden om af te zien van verlof

De vaakst genoemde reden om geen verlof op te nemen terwijl daar wel behoefte aan is, is dat het werk het niet toeliet of dat men collega's niet wilde belasten. Ongeveer 4 van de 10 mannen en vrouwen zeggen hierom geen verlof te hebben opgenomen, terwijl ze daar wel behoefte aan hadden. Daarnaast gaf 11 procent van de mannen en 14 procent van de vrouwen aan dat het financieel niet haalbaar was om verlof op te nemen of dat men er niet financieel op achteruit wilde gaan. Verder gaven mannen vaker aan dat ze te weinig verlofdagen hadden dan vrouwen, terwijl vrouwen vaker zeiden dat ze niet bekend waren met de (verlof)regelingen. Ongeveer een derde van de mannen en vrouwen heeft om een andere, niet genoemde reden afgezien van het opnemen van verlof.

#### 4.2.1 Voornaamste reden van werknemers van 15 tot 75 jaar die langdurende zorg verlenen om geen verlof op te nemen, terwijl daar wel behoefte aan was, 2015



## 5. Conclusie

Tussen mannen en vrouwen bestaan verschillen in zorggedrag in langdurende zorgsituaties. Vrouwen blijken net als in eerder onderzoek (De Boer, De Klerk en Merens, 2015; De Vries en Van der Mooren, 2010) vaker dan mannen zorg te verlenen wanneer ze te maken krijgen met een langdurend zieke naaste. Dit sekseverschil wordt ook gevonden wanneer er naar werknemers wordt gekeken. Gerelateerd hieraan gaven in deeltijd werkende werknemers (overwegend vrouwen) vaker zorg dan voltijds werknemers (meestal mannen). Verder werd er door werknemers met een vaste arbeidsrelatie die te maken kregen met een langdurende zorgsituatie vaker gezorgd dan door flexwerkers. Ook werknemers uit de niet-commerciële sector gaven vaker zorg dan werknemers uit de commerciële sector. Mannen die zorgden, besteedden hier gemiddeld iets meer tijd aan dan vrouwen. De enige uitzondering hierop zijn vrouwelijke werknemers in de niet-commerciële sector. Zij besteedden juist iets meer tijd aan zorgverlening dan de mannen in die sector.

Gemiddeld namen zorgende mannen vaker verlof op om te zorgen dan zorgende vrouwen. Dit geldt echter niet voor deeltijders. Van hen namen vrouwen vaker verlof op dan mannen. Om te zorgen voor een ernstig zieke partner werd door werkende mannen en vrouwen het vaakst (zorg)verlof opgenomen, gevolgd door de zorg voor het eigen kind. Werknemers die in een langdurende zorgsituatie verlof opnamen, maakten het vaakst gebruik van het (betaalde) kortdurende zorgverlof en van vakantiedagen. Vrouwen namen vaker kortdurend zorgverlof op, terwijl mannen vaker vakantiedagen pakten. Onbetaalde verlofsoorten zijn minder populair. De door werknemers vaakst genoemde reden om geen verlof te nemen terwijl men daar wel behoefte aan had, is dat het werk het niet toeliet of dat men collega's niet wilde belasten.

## Technische toelichting

### Arbeid en Zorg

Sinds 2005 wordt eenmaal in de twee jaar de module Arbeid en Zorg in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) afgenomen. De module bevat vragen over de combinatie van betaald werk met zorgtaken. Het gaat dan om zorg voor een ernstig ziek kind of zorg voor hulpbehoevende ouders of overige ernstig zieke naasten. De meest recente gegevens uit de module stammen uit 2015.

Tot en met 2013 werd binnen de module Arbeid en Zorg alleen gevraagd naar de zorg voor een ziek eigen kind, een zieke partner of een eigen ouder. Vanaf 2015 wordt, met het oog op de uitgebreidere verwachtingen die aan burgers worden gesteld omtrent mantelzorg, ook gevraagd naar de zorg voor overige naasten. Dit zijn "een ander familielid, een vriend (of kennis) of een ander kind".

Tot en met 2013 werd het deel van de module Arbeid en Zorg waarin vragen worden gesteld over zorgverlof alleen uitgevraagd bij personen die twaalf uur of meer per week werken.

Vanaf 2015 worden deze vragen in verband met de overgang naar de internationale definitie van de beroepsbevolking (Dirven en Janssen, 2013) uitgevraagd aan iedereen die één uur of meer per week werkt.

In de vragenlijst wordt expliciet vermeld dat financiële steun of vrijwilligerswerk namens een instelling of organisatie of in het kader van een betaalde baan niet onder zorg wordt verstaan. Voor de rest wordt de definitie van zorg aan de respondent overgelaten.

Doordat er voor dit onderzoek alleen gebruik kan worden gemaakt van gegevens uit de derde peiling van de Enquête Bevolking (zie [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) voor een onderzoeksbeschrijving van de EBB), wijken de cijfers ietwat af van StatLine.

### Langdurende/structurele zorgsituatie

In de tweejaarlijkse module Arbeid en Zorg wordt in de EBB-vragenlijst aan personen van 15 tot 75 jaar gevraagd of zij in het jaar voorafgaand aan de enquête te maken hebben gehad met een situatie waarin langdurend (langer dan twee weken) zorg nodig was voor een ernstig ziek familielid, zoals het eigen kind, de partner of een ouder, een zieke vriend of een ziek kind (dat niet per se familie is). Daarna is specifiek bevraagd voor wie de zorg nodig was, waarbij meerdere antwoorden mogelijk zijn. Vervolgens is er voor elke zorgsituatie vastgesteld of de respondent zelf daadwerkelijk gezorgd heeft voor de zieke.

## Literatuur

Boer, A. de, M. de Klerk en A. Merens (2015). Mannen en vrouwen: de hulp aan (schoon) ouders. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dirven, H.J. en B. Janssen (2013). Werkloze en werkzame beroepsbevolking: twee afbakeningen. Sociaaleconomische trends, mei 2013.

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

Josten, E. en A. de Boer (2015b). Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 31(4), 414–429.

Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier, P. Schyns en S. Kooiker (2015). Informele hulp: wie doet er wat? Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Putters, K. (2014). Rijk geschakeerd. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Roeters, A., S. Alejandro Perez en A de Boer (2016). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In: W. Portegijs en M. van den Brakel (red.), Emancipatiemonitor 2016 (p. 87–116). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Emancipatiemonitor\\_2016](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016)

TK (2014/2015). Arbeid en zorg. Kamerbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 augustus 2015. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 32855. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/08/31/kamerbrief-arbeid-en-zorg>.

Vanderleyden, L. en M. Callens (red.) (2015). Arbeid en gezin een paar apart. Brussel: Studiedienst Vlaamse regering, Vlaamse overheid.

Vries, J. de en F. van der Mooren (2010). Mantelzorgers op de arbeidsmarkt. Sociaaleconomische trends, 3/2010.

VWS (2012). Hervorming langdurige zorg: naar een waardevolle toekomst. Kamerbrief van staatssecretaris Van Rijn (VWS) aan de Tweede Kamer van 25 april 2013. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 30597, nr. 296. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/04/25/kamerbrief-hervorming-langdurige-zorg-naar-een-waardevolle-toekomst>.

## StatLine

StatLine (2017a). Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur. <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82647NED&D1=0-1%2c8&D2=1-2&D3=0-8&D4=I&HDR=G3&STB=G1%2cG2%2cT&VW=T>.

StatLine (2017b). Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring. <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82646NED&D1=0&D2=a&D3=7-14&D4=1-3&D5=I&HDR=T,G4,G3&STB=G1,G2&VW=T>.

# Tabellen

## B.1 Aantal werknemers van 15 tot 75 jaar, langdurende zorgsituaties, verlenen zorg en uren gezorgd, naar persoons- en baankenmerken, 2015

	Totaal werknemers <sup>1)</sup>	Met zorgsituatie	Zorg verleend		Uren gezorgd per week	
	x 1 000		% van werknemers	x 1 000	% van werknemers met zorgsituatie	uur
<b>Totaal</b>	5 850	1 249	21,4	712	57,0	10,6
<b>Geslacht</b>						
Man	3 012	634	21,0	310	48,8	10,6
Vrouw	2 838	615	21,7	403	65,5	10,6
<b>Leeftijd</b>						
15 tot 35 jaar	1 613	245	15,2	105	43,0	11,0
35 tot 45 jaar	1 449	255	17,6	141	55,1	11,1
45 tot 55 jaar	1 648	412	25,0	260	63,0	10,2
55 tot 75 jaar	1 139	337	29,6	207	61,5	10,4
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>						
Tot 12 uur	340	77	22,6	47	61,1	10,2
12 tot 24 uur	848	203	23,9	136	67,0	11,4
24 tot 35 uur	1 533	327	21,3	204	62,5	10,7
35 uur of meer	3 128	642	20,5	325	50,6	10,2
<b>Dienstverband</b>						
Vast	5 028	1 091	21,7	631	57,8	10,6
Flexibel	821	158	19,2	82	51,9	10,1
<b>Bedrijfssector</b>						
Commercieel <sup>2)</sup>	3 250	652	20,1	338	51,7	10,2
Niet-commercieel	2 218	514	23,2	327	63,6	10,5
Onbekend	381	83	21,7	48	58,0	13,6

<sup>1)</sup> Cijfers verschillen met die op StatLine (zie Technische toelichting).

<sup>2)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.



## B.2 Werknemers van 15 tot 75 jaar met een landurende zorgsituatie die zorg verlenen, naar soort zorgsituatie en persoons- en baankenmerken, 2015

	Met zorgsituatie				Zorg verleend			
	kind	partner	ouder	familie, vriend of ander kind	kind	partner	ouder	familie, vriend of ander kind
	<b>x 1 000</b>				<b>% van werknemers met zorgsituatie</b>			
<b>Totaal</b>	66	105	682	442	86,3	87,1	59,6	41,6
<b>Geslacht</b>								
Man	33	60	342	222	79,8	86,6	48,6	34,5
Vrouw	33	45	340	220	92,9	87,8	70,7	48,7
<b>Leeftijd</b>								
15 tot 35 jaar	8	18	90	134	84,7	85,6	53,6	27,7
35 tot 45 jaar	20	23	138	83	85,9	84,7	54,8	38,2
45 tot 55 jaar	26	27	268	108	85,4	90,8	62,0	53,9
55 tot 75 jaar	13	38	186	117	89,7	86,7	62,7	48,4
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>								
Tot 12 uur	4	6	38	32	92,6	77,9	71,7	40,9
12 tot 24 uur	12	20	111	70	91,5	96,3	70,7	46,6
24 tot 35 uur	15	24	186	112	95,0	80,5	66,0	49,2
35 uur of meer	36	55	347	228	80,3	87,7	51,3	36,4
<b>Dienstverband</b>								
Vast	56	93	611	373	85,1	87,9	60,0	42,8
Flexibel	10	12	70	69	93,2	80,9	56,2	34,6
<b>Bedrijfssector</b>								
Commercieel <sup>1)</sup>	32	59	347	237	81,3	86,8	54,3	35,4
Niet-commercieel	27	38	292	178	90,8	86,8	66,2	49,9
Onbekend	7	9	44	27	92,7	90,7	58,0	41,0

<sup>1)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.

### B.3 Gebruik en behoefte aan zorgverlof bij werknemers van 15 tot 75 jaar die langdurende zorg verlenen, naar persoons- en baankenmerken, 2015

	Totaal zorg verleend		Zorgverlof opgenomen		Geen zorgverlof opgenomen, wel behoefte aan	
	x 1 000	%	x 1 000	%	x 1 000	%
<b>Totaal</b>	712	98	13,8	118	16,6	
<b>Geslacht</b>						
Man	310	47	15,3	50	16,1	
Vrouw	403	51	12,6	68	17,0	
<b>Leeftijd</b>						
15 tot 35 jaar	105	14	13,5	17	16,6	
35 tot 45 jaar	141	23	16,6	24	17,3	
45 tot 55 jaar	260	34	13	44	16,9	
55 tot 75 jaar	207	27	13,1	32	15,7	
<b>Wekelijkse arbeidsduur</b>						
Tot 12 uur	47	0	0,6	3	6,1	
12 tot 24 uur	136	14	10,2	20	15,0	
24 tot 35 uur	204	30	14,5	38	18,4	
35 uur of meer	325	54	16,7	57	17,6	
<b>Dienstverband</b>						
Vast	631	94	14,8	106	16,8	
Flexibel	82	5	5,8	12	15,1	
<b>Bedrijfssector</b>						
Commercieel <sup>1)</sup>	338	46	13,5	52	15,5	
Niet-commercieel	327	46	13,9	57	17,5	
Onbekend	48	7	15,2	9	18,2	

<sup>1)</sup> Inclusief de agrarische sector en de nijverheidssector.

## Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

### *Prepress*

CCN Creatie, Den Haag

### *Ontwerp*

Edenspiekermann

### *Inlichtingen*

Tel. 088 570 7070  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.