

Helpt vrije dagen inruilen bij de afstemming van arbeid en zorg?

Carlien Hillebrink en Jan Dirk Vlasblom

In veel organisaties kunnen werknemers verlofdagen inruilen voor iets anders, een fiets of extra pensioen bijvoorbeeld. Deze mogelijkheid maakt regelmatig onderdeel uit van een breder pakket keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden. Zulke regelingen worden vaak gepresenteerd als arbeid-zorgarrangementen, omdat de zeggenschap over arbeidstijden die ze bieden, werknemers beter in staat zou stellen om werk en huishouden op elkaar af te stemmen. Maar wordt er ook op die manier gebruikgemaakt van deze mogelijkheid? Voor wie is deze optie een nuttige, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde? Eerdere onderzoeken hebben zich vooral gericht op de invloed van de werksituatie op deelname aan keuzemodellen, en de gemaakte keuzes. In dit artikel onderzoeken we hoe de keuze voor het inruilen van verlof zich verhoudt tot het huishouden, en bekijken we of deze keuzemogelijkheid echt nuttig is om zorg en arbeid beter op elkaar af te stemmen, of dat dit toch vooral interessant is voor mensen die veel belang hechten aan het financiële deel van hun beloning.

Zeggenschap over arbeidstijden wordt over het algemeen zeer gewaardeerd door werknemers. Zulke zeggenschap kan verschillende vormen aannemen. Vaak gaat het om de lengte van de contractuele werkweek en de begin- en eindtijden van de werkdag. Door deze kenmerken van de baan aan te passen of te variëren kunnen mensen hun werk eenvoudiger combineren met zorg, bijvoorbeeld met het halen en brengen van kinderen naar school of crèche, maar ook kan men de file ontwijken of een baan beter combineren met een opleiding. Het verlengen of verkorten van de *jaarlijkse* arbeidstijd is ook een vorm van zeggenschap over arbeidstijden. Door vrije dagen in te ruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde of door juist extra dagen bij te kopen kan men meer tijd op of juist buiten het werk scheppen. Daarnaast bieden zulke keuzemogelijkheden de mogelijkheid om de waarde van de beloning te verhogen, in subjectieve zin (sommige mensen hechten meer belang aan vrije dagen dan andere), maar vaak ook in absolute, financiële zin. De belastingvoordelen die met een aantal ruilen gemoeid zijn, kunnen omvangrijk zijn. Daarmee is dit een optie die niet alleen vanuit tijdsopzicht interessant is, maar ook vanuit financieel oogpunt.

In dit artikel richten we ons op de keuze voor het inruilen van vrije dagen voor iets anders. Uit eerder onderzoek is gebleken dat dit een populaire

Mw. dr. C. Hillebrink werkt bij de OSA als onderzoeker arbeidsmarkt en beleid. Dr. J.D. Vlasbloem is als universitair docent werkzaam bij de Utrecht School of Economics, Universiteit Utrecht.

optie is binnen keuzemodellen; het gebruik van andere opties valt hier vaak bij in het niet. We onderzoeken met name de aantrekkelijkheid van deze mogelijkheid voor mensen met verschillende huishoudenbelasting en preferenties. We doen dit aan de hand van het Tijdsbestedingonderzoek dat het Sociaal en Cultureel Planbureau met partners uitvoert. Dit stelt ons in de gelegenheid om de huishoudensituatie van werknemers te relateren aan hun keuze voor minder verlof. Ook meer subjectieve aspecten van zorg en inkomen nemen we op in onze analyses. We laten aldoende zien voor welke werknemers deze mogelijkheid aantrekkelijk is. Het vergelijken van het gebruik in 2000 en 2005 biedt ons ook de gelegenheid om enig licht te werpen op het effect van het afschaffen van de pc-privéregeling in 2004, vóór die tijd een van de populairste bestemmingen van ingeruild verlof.

Achtergrond

Vergeleken met werknemers in andere landen hebben Nederlanders relatief vaak individuele zeggenschap over hun arbeidstijden. Door de verankering van regelingen in cao's en wetgeving komt het vaak voor dat werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen, en hebben zij toegang tot een keur aan verlofregelingen en het recht om hun contractuele arbeidstijd te verlengen of verkorten. In sommige gevallen kan hiervan afgeweken worden in cao's, of kan de organisatie verzoeken niet inwilligen als het bedrijfsbelang in het geding is, maar dat zijn beperkingen die minder verreichend zijn dan die in andere landen (Berg *et al.*, 2004).

Hoewel het eerste Nederlandse keuzemodel al in de jaren tachtig ingevoerd werd (door Dow Chemicals), komen keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden sinds de jaren negentig met enige regelmaat voor in Nederlandse arbeidsvoorwaardenpakketten. Vooral rond de eeuwwisseling, een periode waarin krapte op de arbeidsmarkt leidde tot riant

beloningen, werden keuzemodellen in veel organisaties en cao's geïntroduceerd. De piek aan nieuwe invoeringen lag in 2001, daarna trad er een afname op in het aantal nieuwe keuzemodellen dat werd ingevoerd (Hillebrink, 2006; Sloten, Nauta & Oeij, 2005).

Ouders van thuiswonende kinderen ruilen hun arbeidsvoorwaarden vaker

In een keuzemodel krijgt een werknemer de kans om zijn of haar arbeidsvoorwaarden aan te passen aan persoonlijke voorkeur en omstandigheden, binnen de grenzen die de werkgever en de wet daaraan stellen. Men spreekt daarbij van bronnen die ingeruild worden voor doelen. Bronnen bestaan vaak uit een aantal vrije dagen, vakantiegeld of een deel van het brutoloon. Doelen zijn vaak een extra bijdrage aan het pensioen, een fiets, extra verlof of, tot 2004, een nieuwe computer. Belastingvoordelen maken ruilen waar een financiële component bij betrokken is vooral interessant.

Maar ook de mogelijkheid om ongebruikte vakantiedagen in te ruilen voor iets nuttigers blijkt populair.

De opkomst van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden is sterk gerelateerd aan de discussies rondom flexibiliteit en arbeid en zorg. Beide onderwerpen leidden ertoe dat er meer behoefte ontstond aan zeggenschap over de voorwaarden van werk, zoals de tijd waarop dat gebeurt, de plaats, de duur, maar ook de samenstelling van de beloning. Niet alle arbeidsvoorwaarden zijn immers voor iedereen even interessant, en de waarde van het zelf kunnen aanpassen daarvan aan de individuele situatie én voorkeuren werd dan ook vaak benadrukt. Dat veranderingen in het arbeidsvoorwaardenpakket van tijdelijke aard zijn (in de regel beslaan ze een jaar), maakt het ook een fenomeen dat goed past in de levensloopdiscussie.

Eerder onderzoek

Nagenoeg sinds de introductie van keuzemogelijkheden in Nederland wordt er onderzoek gedaan naar het fenomeen. Dat onderzoek richtte zich zowel op de organisaties en cao's waar keuzemogelijkheden werden ingevoerd, als op het keuzegedrag van werknemers. Daarbij ging het in eerste instantie meestal om verkenningen van de interesse van werknemers voor keuzemogelijkheden (Van den Brekel & Tijdens, 2000; Visser & Van Reij, 1999). Naarmate keuzemodellen langer bestonden werd het ook mogelijk om het gebruik door werknemers te onderzoeken.

Een aantal onderzoeken hebben zich gericht op de omvang van de groep werknemers die keuzemogelijkheden heeft. Uit de AVON monitor van 2002 bleek dat 22% van de werknemers toegang had tot een keuzemodel, in 2004 was dat toegenomen tot 37% (Sloten, Nauta & Oeij, 2005; MuConsult, 2003). Keuzemodellen komen vaker voor in de financiële en zakelijke dienstverlening en bij de overheid, minder vaak in handel en horeca. Hoger opgeleiden hebben vaker keuzemogelijkheden, net als werknemers in grotere organisaties en in organisaties die hun eigen arbeidsvoorwaarden vorm geven (Hillebrink, 2006; Sloten, Nauta & Oeij, 2005).

De mogelijkheden waar mensen uit kunnen kiezen variëren sterk. In sommige organisaties krijgen werknemers de maximale vrijheid binnen de wettelijke grenzen, zoals in het nieuwe arbeidsvoorwaardensysteem van ABN Amro, de benefitshop (zie www.abnamro.nl). In de meeste keuzemodellen zijn de keuzes echter beperkt tot een aantal bronnen en een meestal iets groter aantal doelen.

Uit een onderzoek onder grotere organisaties bleek dat salaris, verlof, overuren en vakantiegeld in meer dan de helft van de keuzemodellen als bron gekozen konden worden. De meestvoorkomende doelen waren de pc-privéregeling, extra pensioen, kortdurend en langdurend verlof en een

fiets (alle in meer dan de helft van de keuzemodellen) (Hillebrink, 2006). Hoe de samenstelling van keuzemodellen is veranderd na het einde van de pc-privéregeling in 2004 en de introductie van de levenslooplegeling in 2006, is nog niet in kaart gebracht. De indruk bestaat dat levenslooplegelingen in eerste instantie los ingevoerd werden, met het idee die op een later moment te integreren met het bestaande keuzemodel.

Onderzoek naar de keuzes van werknemers richt zich op twee aspecten: participatie en de gemaakte wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden. Cijfers over deelname aan keuzemodellen lopen sterk uiteen, en zo ook de oordelen daarover. Het deelnamepercentage ligt meestal rond een kwart, met uitschieters naar boven en naar beneden (Benders & Delsen, 2007; Hillebrink, 2006; Sloten, Nauta & Oeij, 2005; Feuler, 2004; Huiskamp, 2003; Langedijk, 2001).

Deelname aan een keuzemodel blijkt vooral interessant te zijn voor voltijds werkende mensen, mensen met een hoger uurloon en een hogere opleiding (Delsen, Benders & Smits, 2006; Hillebrink, 2006; Korteweg, Tijdens & De Winter, 2003; Langedijk, 2001). De huishoudenpositie speelt ook een rol: ouders van thuiswonende kinderen ruilen hun arbeidsvoorwaarden vaker, en er is ook bewijs dat werknemers hun arbeidsvoorwaarden afstemmen met die van hun partner, geïllustreerd door een hogere deelname onder mensen met een werkende partner (Hillebrink, 2006).

De specifieke keuzes die werknemers in keuzemodellen maken, krijgen in de meeste onderzoeken ook aandacht. In een aantal onderzochte organisaties blijkt er een sterke voorkeur te bestaan voor het inruilen van verlof (Hillebrink, Koopmans en Schippers, 2008; Delsen, Benders & Smits, 2006; Hillebrink *et al.*, 2004). Populaire doelen waren daarbij een nieuwe computer, een fiets of extra geld. Pensioen werd opvallend weinig gekozen als doel. Onderzoeken die over meerdere organisaties en branches zijn uitgevoerd, doen vermoeden dat deelname aan een keuzemodel niet overal nagenoeg gelijk staat aan het inruilen van vrije dagen (Sloten, Nauta & Oeij, 2005; Hillebrink, Schippers & Van Stigt, 2004; Langedijk, 2001). Verschillen in de hoeveelheid verlof die mensen krijgen, kan deze variatie niet echt verklaren en het is dan ook aannemelijk dat andere aspecten van de organisatie of wellicht zelfs branche een rol spelen. Onderzoek hiernaar is nog niet gedaan en complex van aard.

Waar mogelijk is ook onderzocht wie er een voorkeur had voor het ruilen van verlof voor financiële doelen. Hoger opgeleiden kiezen hier vaker voor, net als mensen die overtollig verlof hebben en mensen die hun werkgever een laag rapportcijfer geven, wat aangeeft dat deze keuze zeker niet alleen om een numerieke afweging tussen tijd en geld draait.

Het bijkopen van verlof wordt vaker gedaan door mensen die niet de hoofdkostwinner in hun huishouden zijn en door mensen die jonge kinderen hebben (Hillebrink, 2006; Langedijk, 2001).

Theorie

Zoals veel beslissingen is de keuze om vrije dagen in te ruilen gebaseerd op een afweging van kosten en opbrengsten, hoewel deze afweging in veel gevallen niet heel bewust gemaakt zal worden (Schmidz, 1995). De kosten en opbrengsten die betrokken zijn bij het inruilen van verlof voor een andere arbeidsvoorwaarde, worden beïnvloed door werkfactoren, maar ook het huishouden kan van belang zijn. Tijd en geld kunnen daarbij aan beide kanten een rol spelen, zowel in termen van kosten als opbrengsten.

Het veranderen van arbeidsvoorwaarden biedt werknemers de gelegenheid om het nut van hun beloning te maximaliseren. De verschillende componenten waaruit beloning is opgebouwd, hebben niet voor iedereen dezelfde waarde. Voor sommige mensen is geld van groter belang, anderen hechten meer waarde aan veel verlof, en de waarde die arbeid-zorgarrangementen en pensioen hebben, verandert vaak door de loop van het leven. Omdat de werknemerspopulatie in de meeste organisaties verre van homogeen is, is het voor werkgevers niet altijd eenvoudig om een beloning aan te bieden die voor iedereen evenveel waarde of nut heeft. Door werknemers zelf de samenstelling van hun arbeidsvoorwaarden te laten kiezen, kan men meer mensen iets bieden waar ze wat aan hebben, terwijl de absolute waarde van de beloning in principe gelijk blijft.¹

Er zijn beperkingen op de keuze voor het veranderen van de samenstelling van de beloning. Niet alleen moet de ruil een verbetering opleveren, men moet er ook toe in staat zijn. Dat laatste wordt uiteraard eerst en vooral bepaald door de beschikbaarheid van de regeling in de organisatie waar iemand werkt en de samenstelling van die regeling, twee aspecten die we hier (noodgedwongen) buiten beschouwing laten.

Of een ruil een verbetering van de beloning oplevert voor een individuele werknemer, wordt door een aantal factoren beïnvloed. Specifieke ruilen moeten een opbrengst hebben die past binnen het bredere leven van de werknemer: zij moet bijvoorbeeld aansluiten op werk en huishouden. Voor mensen die een heel druk jaar voor de boeg hebben op hun werk, is de optie om extra dagen bij te kopen minder aantrekkelijk, omdat het hun werk lastiger zal maken. Voor werknemers die primair verantwoordelijk zijn voor de zorg voor kinderen, is het verkopen van vrije dagen waarschijnlijk minder interessant, omdat ze hun vrije dagen nodig zullen hebben om schoolvakanties te overbruggen en onvoorziene omstandigheden op te vangen. Zo zijn er talloze manieren waarop werk en huishouden bepaalde keuzes (minder) aantrekkelijk kunnen maken.

In dit artikel richten we ons op de keuze voor het inruilen van vrije dagen voor een andere arbeidsvoorwaarde en de rol die het huishouden daarin speelt. Hoewel het doel van de ruil niet bekend is, betekent het altijd een verlenging van de arbeidstijd in het betreffende jaar. Ook als de dagen opgespaard worden voor een langer verlof op een later moment, werkt men in het betreffende jaar langer dan strikt genomen noodzakelijk is. Dat betekent dat er minder tijd overblijft voor andere activiteiten en op die manier kan tijdsbesteding, met name die in het huishouden, de aantrekkelijkheid van het inruilen van vrije dagen beïnvloeden. Als iemand besluit meer dagen te werken dan waartoe hij contractueel verplicht is en deze extra dagen inruilt voor een andere arbeidsvoorwaarde, dan is de persoon in kwestie thuis minder aanwezig en dus ook minder beschikbaar voor zorg- of andere activiteiten. We verwachten dan ook dat mensen die veel tijd besteden aan huishoudelijke en zorgtaken, minder vaak vrije dagen zullen inruilen.

Als het gaat om het huishouden, is ook de taakverdeling tussen partners van belang. Flexibiliteit in de randvoorwaarden van de arbeid kunnen bijdragen aan een soepelere combinatie van arbeid en zorg (Hill *et al.*, 2001). De afspraken die samenwonenden maken over de verdeling van taken (betaalde en niet-betaalde arbeid) kunnen een element van specialisatie in zich hebben: één partner legt zich meer toe op betaalde arbeid, de ander op de onbetaalde arbeid (De Ruijter, 2005). Werknemers die een partner hebben die meer tijd besteedt aan huishoudelijke en zorgtaken, en dus in die zin 'vrijgesteld' zijn, zullen eerder hun vrije dagen in ruilen, omdat mensen die naast hun werk de tijdsbelasting van het huishouden voelen, hun vrije dagen harder nodig zullen hebben.

Ook is het vanuit financieel opzicht soms handiger om de arbeidstijd van de meerverdienende partner te verlengen, omdat dat (per uur) meer bijdraagt aan het huishoudinkomen. Dit zal er dan in resulteren dat naarmate mensen meer uren werken, zij ook vaker hun verlof inruilen.

Daarnaast spelen ingesleten patronen en rolperceptie een niet te verwaarlozen rol in deze beslissing. In het Nederlandse anderhalfverdienersmodel zal de meerwerkende partner de 'last' van het kostwinnerschap sterker voelen dan de minderwerkende partner, wat kan resulteren in het inruilen van vrije dagen uit een gevoel van verantwoordelijkheid voor anderen, nog los van de daadwerkelijke taakverdeling. Hoewel vrouwen in de afgelopen decennia steeds vaker en meer zijn gaan werken en mannen steeds meer tijd besteden aan huishouden en zorg (Cloin en Hermans, 2006), zijn mannen nog steeds in de meeste huishoudens de partner die voor het grotere deel van of het volledige huishoudinkomen

Naarmate mensen meer uren werken, ruilen zij ook vaker hun verlof in

zorgen (Van der Lippe, 2007). Daarbij is ook geobserveerd dat de veranderingen in rolperceptie eerder op die verschuiving in tijdsbesteding volgt, dan die vooruittrekt (Sayer, 2005; Secret, 2000). Dus nog los van het feit dat mannen vaker de (hoofd)kostwinner zullen zijn, zullen zij zich dat ook vaker *voelen*. We verwachten dan ook dat mannen vaker hun vrije dagen in zullen ruilen dan vrouwen.

Maar het gezin hoeft niet het enige te zijn dat mensen beïnvloedt in hun keuze voor het inruilen van vrije dagen. Ook andere activiteiten (hobby's, vrijwilligerswerk) kunnen een significant deel van de wekelijkse tijd en aandacht opeisen, waardoor mensen minder snel geneigd zullen zijn om hun vrije tijd te beperken door middel van het verkopen van hun verlof. Werknemers die daarentegen hun werk heel erg leuk vinden en er veel voldoening uithalen, zullen er graag veel tijd aan besteden uit niet-financiële overwegingen. Op vergelijkbare wijze kan het verlengen van de arbeidstijd ook gezien worden als een goede investering in de carrière en de ontwikkelingsmogelijkheden die werk kan bieden (Sarbrowski, Schupp & Wagner, 2004). De centraliteit van werk in het leven van werknemers kan kortom bijdragen aan de kans dat ze hun verlof inruilen. Mensen voor wie werk meer 'bijzaak' is, zullen dan ook volgens onze verwachtingen minder vaak kiezen voor het inruilen van verlof.

In concrete verwachtingen komt dit neer op het volgende:

- mensen die meer tijd besteden aan huishoudelijke en zorgtaken zullen minder vaak vrije dagen inruilen;
- mensen die samenwonen met een partner die het merendeel van de zorgtaken in het huishouden voor zijn rekening neemt zullen vaker vrije dagen inruilen;
- mensen die meer uren werken zullen vaker vrije dagen inruilen;
- mensen van wie het inkomen noodzakelijk is voor het gezin zullen vaker hun vrije dagen inruilen; dit zullen vaker mannen zijn dan vrouwen;
- mensen voor wie de primaire oriëntatie op andere zaken dan hun baan ligt, zullen minder vaak hun verlof inruilen.

Data

Voor deze analyses maken we gebruik van het Tijdsbestedingonderzoek dat het Sociaal en Cultureel Planbureau sinds 1975 in samenwerking met partners uitvoert.² Elke vijf jaar houdt een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking vanaf 12 jaar in oktober een week lang bij waar ze hun tijd aan besteden. Ook vullen ze twee aanvullende vragenlijsten in, aan het begin en het einde van de onderzoekswEEK, met vragen over werk, huishouden en vrije tijd. In de onderzoeken van 2000 en 2005 is mensen ook gevraagd naar hun gebruik van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden. Hiermee kunnen we de relatie tussen tijdsbesteding en het inruilen van verlof analyseren. Het vergelijken van gegevens uit

2000 en 2005 stelt ons ook in staat het effect van het afschaffen van PC Privé te onderzoeken.

Er zijn twee tekortkomingen aan deze data die ons dwingen tot een inperking van onze onderzoeksvragen. Beide komen voort uit de vraagstelling. Respondenten is gevraagd of ze vrije dagen ingeruild hebben voor een andere arbeidsvoorwaarde, maar niet of ze daar ook toe in staat waren, en ook is niet gevraagd voor welk specifieke doel ze gekozen hadden. Hierdoor kunnen we onze analyses niet differentiëren naar verschillende soorten doelen en de mensen die geen keuzemogelijkheden hadden niet uitsluiten van ons onderzoek.³ We richten ons mede daarom uitsluitend op kenmerken van medewerkers waarvan het niet te verwachten valt dat ze sterk samenhangen met het wel of niet hebben van keuzemogelijkheden, met uitzondering van opleidingsniveau.

Resultaten

Beschrijvend

2000

In 2000 deden 1813 mensen mee aan het Tijdsbestedingonderzoek (TBO). Van hen was 43% werkzaam bij een organisatie in loon- of overheidsdienst. Deze groep werknemers (waar wij ons in onze analyses toe beperken) bestaat voor 52% uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd was 40 jaar. Er waren 3 mensen die nog na hun 65e doorwerkten, als taxichauffeur, coupeuse en vrachtwagenchauffeur. 18% van de mensen was lager opgeleid, 45% middelbaar en 36% hoog. Daarmee zijn hoger opgeleiden oververtegenwoordigd in deze groep ten opzichte van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking, waarvan in 2000 28% lager opgeleid was, 45% middelbaar en slechts 27% hoger (Statline, geraadpleegd op 29 juli 2008).

Bijna driekwart (71%) van de respondenten woonde samen met een partner. Iets meer dan een kwart (26%) woonde alleen en 3% woonde in bij anderen. 46% woonde in een huishouden met kinderen, gemiddeld 1,8 in aantal. Bij de meeste van hen was het jongste kind tussen de 4 en 11 jaar oud: 39% van de mensen met een kind in het huishouden. Bij 30% was het jongste kind onder de 4 en bij 15% tussen de 12 en 17 jaar oud.

De werknemers in het onderzoek besteden per week anderhalf uur aan scholing en onderwijs, en iets meer dan 18 uur aan huishoudelijke en zorgtaken. 76 uur ging op aan slapen, eten en persoonlijke verzorging, en 32 uur aan arbeid. Dat liet nog 40 uur over voor vrijetijdsbestedingen zoals het lezen van de krant, hobby's en uitgaan. De traditionele taakverdeling is nog duidelijk aanwezig: mannen besteden minder tijd aan het huishouden dan vrouwen, maar meer aan arbeid. Als er jonge kinderen in het huishouden waren, lag het aantal uren huishouden en

		Verhouding partners qua zorg en huishouden			Totaal
		Partner zorgt meer	Zorgen ongeveer evenveel	Respondent zorgt meer	
Verhouding partners qua arbeid	Partner werkt meer	1	8	24	32
	Werken ongeveer evenveel	5	17	4	27
	Respondent werkt meer	33	7	1	41
Totaal		39	32	29	100

Bron: SCP (TBO)

Tabel 1. Verhouding in tijdsbesteding aan arbeid en zorg & huishouden tussen partners in 2000, samenwonende werknemers (in percentages, N=546).

zorgen hoger, en het aantal uren vrije tijd lager, maar het aantal gewerkte uren veranderde daarmee niet zichtbaar.

In huishoudens met twee werkende partners is aan respondenten in de vragenlijst gevraagd hoeveel uur zij en hun partner in een gemiddelde week besteden aan arbeid en zorg en huishouden. In tabel 1 is te zien hoe de taakverdeling tussen partners vormgegeven wordt.⁴ In driekwart van de huishoudens is sprake van een zekere balans tussen de zorgtaken en arbeid van de beide partners: ofwel beide partners zorgen en werken ongeveer evenveel, of een partner werkt meer terwijl de ander het merendeel van de zorg- en huishoudelijke taken op zich neemt.

7,5% van de werknemers in het onderzoek maakte gebruik van de mogelijkheid om vrije dagen in te ruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde. Dit lijkt ontzettend weinig, maar hierbij moet wel in gedachte gehouden worden dat de meeste werknemers de mogelijkheid niet hebben om vrije dagen in te ruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde. In 2002 was dit voor maar 22% een optie (MuConsult 2003). In de meeste onderzoeken vindt men participatieniveaus rond de 25% en als we die twee gegevens combineren, was een deelname rond de 5% in deze steekproef te anticiperen.

Gemiddeld ruilde men 8 dagen verlof (vakantie en adv) in voor iets anders, uiteenlopend van een kwart dag tot 33 dagen. De ruilen besloegen gemiddeld 23% van het totale aantal vrije dagen dat men per jaar had. Dat er ook vrije dagen die nog over waren uit eerdere jaren ingeruild werden, is aannemelijk: 45% van de werknemers had aan het begin van 2000 nog verlof over van het voorgaande jaar, gemiddeld 11 dagen.

2005

In 2005 deden 2003 mensen mee aan het Tijdsbestedingonderzoek. Van hen waren er 1073 in dienst bij een organisatie. De helft van de werknemers in het onderzoek is vrouw. De gemiddelde leeftijd was 39 jaar. Ook in dit jaar zijn de hoger opgeleiden oververtegenwoordigd: 16% van

de respondenten was lager opgeleid, 45% middelbaar en 39% hoger. In 2005 was dat voor de gehele werkzame beroepsbevolking respectievelijk 24, 44 en 32% (Statline, geraadpleegd op 29 juli 2008).

72% van de respondenten woonde samen met een partner, 15% woonde alleen en de rest woonde in bij iemand anders. 59% woonde in een huishouden met een kind, gemiddeld bij 1,9 kinderen in huis. Bij 22% van de respondenten die het huishouden deelden met een kind, was het jongste kind jonger dan 4, bij 30% was dat in de leeftijdscategorie van 4 tot 12 jaar en bij 25% was het jongste kind tussen de 12 en 18 jaar. Bij de resterende groep was het jongste kind al volwassen.

De werknemers in het onderzoek besteden in de onderzoekswEEK gemiddeld 33 uur aan werk, er ging gemiddeld 3 uur op aan scholing en 76 uur aan persoonlijke verzorging, slapen en eten. Zorg- en huishoudelijke taken namen 17 uur in beslag, en er was 39 uur vrije tijd. Ten opzichte van 2000 waren daarin geen grote verschillen. Mensen werkten iets meer (en werkten vaker door tijdens de lunch), en er is voor werkenden iets minder vrije tijd (Breedveld *et al.*, 2006).

In 2005 was er in 68% van de huishoudens sprake van gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen partners, of een balans in de taakverdeling waarbij de een meer werkt en de ander meer uren besteedt aan huishouden en zorgtaken (zie tabel 2). Het verschil dat er bestaat ten opzicht van 2000 is niet erg groot.

In 2005 ruilde 9% van de werknemers in het TBO vrije dagen in voor een andere arbeidsvoorwaarde. Gemiddeld ging dat om 11,5 dagen, ruim een derde van het jaarlijkse verlof. Vergeleken met 2000 is het gebruik op het eerste gezicht toegenomen, ondanks het afschaffen van een van de meest populaire doelen (de pc). Nu had een groter deel van de mensen in 2005 toegang tot een keuzemodel (Hillebrink, 2006; Sloten, Nauta & Oeij, 2005). Dat maakt het aannemelijk dat er wel een afname geweest is, maar dat die gecompenseerd wordt door de toename van het aantal mensen dat de mogelijkheid heeft om vrije dagen in te ruilen voor iets anders. Nader onderzoek zal dit moeten verhelderen, bijvoorbeeld door

		Verhouding partners qua zorg en huishouden			Totaal
		Partner zorgt meer	Zorgen ongeveer evenveel	Respondent zorgt meer	
Verhouding partners qua arbeid	Partner werkt meer	1	10	19	30
	Werken ongeveer evenveel	5	21	3	29
	Respondent werkt meer	28	11	2	41
Totaal		33	42	24	100

Bron: SCP (TBO)

Tabel 2. Verhouding in tijdsbesteding aan arbeid en zorg & huishouden tussen partners in 2005, samenwonende werknemers (in percentages, N=776).

<i>Belangrijk in het leven</i>	<i>Heel onbelangrijk</i>	<i>Redelijk onbelangrijk</i>	<i>Niet belangrijk, niet onbelangrijk</i>	<i>Redelijk belangrijk</i>	<i>Heel belangrijk</i>
<i>Carrière maken</i>	10	27	19	35	8
<i>Ontspanning, hobby's</i>	0	1	4	44	51
<i>Veel meemaken, reizen</i>	3	16	18	42	21
<i>Mijn gezin</i>	0	0	4	11	80
<i>Sociale contacten</i>	0	1	3	35	60
<i>Ruim inkomen</i>	0	9	18	56	16
<i>Ontwikkelen, talent benutten</i>	0	5	10	52	33
<i>Financiële stellingen</i>	<i>Helemaal mee oneens</i>	<i>Enigszins mee oneens</i>	<i>Niet eens, niet oneens</i>	<i>Enigszins mee eens</i>	<i>Helemaal mee eens</i>
<i>Ik vind het belangrijk veel geld te verdienen</i>	9	31	22	29	8
<i>Ik moet wel werken, anders reddend we het financieel niet</i>	11	14	11	25	39

Bron: SCP (TBO)

Tabel 3. Betekenis van aspecten van het leven en financiën, werknemers 20-64 jaar, 2005 (in procenten).

het vergelijken van gebruiksgegevens van een aantal verschillende organisaties over de betreffende periode.

In het TBO van 2005 zijn een aantal stellingen opgenomen over het belang dat mensen hechten aan verschillende onderdelen van het leven, en enkele financiële stellingen (tabel 3).

Carrière maken wordt relatief vaak onbelangrijk gevonden, meer mensen hechten veel belang aan ontspanning en hobby's, hun gezin en sociale contacten. Het ontwikkelen en benutten van talent is ook voor veel mensen belangrijk. De financiële noodzaak tot werken weegt zwaar bij veel respondenten.

Bivariaat

Mannen ruilen vaker vrije dagen in voor een andere arbeidsvoorwaarde dan vrouwen: 12% van de mannen tegenover 5% van de vrouwen (χ^2 35,893**, N 1848).⁵ In de afzonderlijke onderzoeksjaren is het verschil vergelijkbaar. Er is geen verschil tussen verschillende opleidingsniveaus, wat verrast, omdat uit eerder onderzoek bleek dat hoger opgeleiden vaker deelnemen aan keuzemogelijkheden, vaker kiezen voor het inruilen van verlof, en ook vaker de mogelijkheid hebben om hun arbeidsvoorwaarden aan te passen (Delsen, Benders & Smits, 2006; Hillebrink, 2006; Sloten, Nauta & Oeij, 2005). Mensen die hun vrije dagen inruilen, zijn gemiddeld 2 jaar ouder dan mensen die dat niet gedaan hadden.

Arbeid

Zoals in alle eerdere onderzoeken werken de mensen die vrije dagen inruilden meer uren, zowel contractueel als daadwerkelijk in de onderzoekswEEK. Ruilers besteden in die week gemiddeld 39 uur aan arbeid, niet-ruilers 32 (t -5,306**, N 1848). Ook hier zijn de verschillen in de twee onderzoeksjaren vergelijkbaar. Ruilers hadden meer vrije dagen, als gevolg van hun grotere aantal contractuele uren, maar de verhouding tussen de contractuele uren en hoeveelheid verlof maakte geen verschil: mensen die bij een vergelijkbare contractomvang meer vrije dagen kregen ruilden die niet vaker in voor iets anders. Uiteraard ruilden mensen die vrije dagen over hadden van voorgaande jaren, die vaker in voor een andere arbeidsvoorwaarde: 14% ten opzichte van 3% van hen die het jaar met een schone lei waren begonnen (χ^2 68,847**, N 1848).

Een aantal van de onderwerpen waarover in 2005 stellingen aan de respondenten waren voorgelegd, vertonen een samenhang met het inruilen van vrije dagen, zoals te zien is in tabel 4. We geven daarin de percentages van mensen die verlof ingeruild hadden naar het belang dat ze aan het onderwerpen hechten.

Uit deze vergelijking komen twee aspecten naar voren die een rol spelen bij de beslissing om vrije dagen in te ruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde: mensen die hobby's en sociale contacten (vermoedelijk voornamelijk die buiten het werk, de vraag is niet in de context van werk gesteld) minder belangrijk vinden, kiezen er vaker voor hun vrije dagen te verkopen. In de vragenlijst waren ook een aantal stellingen opgenomen over financiën, waaruit blijkt dat mensen voor wie de financiële prikkel tot werken hoger is, ook vaker hun verlof inruilen.

<i>Belangrijk in het leven:</i>	<i>Niet belangrijk</i>	<i>Belangrijk</i>	<i>Statistische significantie</i>
<i>Carrière maken</i>	8	11	
<i>Ontspanning, hobby's</i>	24	8	**
<i>Een ruim inkomen</i>	6	10	
<i>Mijn gezin</i>	11	9	
<i>Sociale contacten</i>	20	9	*
<i>Ontwikkelen, talent benutten</i>	8	9	
<i>Financiële stellingen</i>	<i>Niet mee eens</i>	<i>Mee eens</i>	
<i>Ik vind het belangrijk veel geld te verdienen</i>	7	12	**
<i>Ik moet wel werken, anders redder we het financieel niet</i>	6	11	**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Bron: SCP (TBO)

Tabel 4. Percentage mensen dat vrije dagen inruilde voor een andere arbeidsvoorwaarde naar de belangrijkheid van een aantal aspecten van hun leven, werkenden 2005.

Huishouden

Mensen die met een partner samenwonen, ruilen hun vrije dagen niet vaker in dan alleenwonenden. Ook de aanwezigheid van kinderen in het huishouden maakt geen verschil, ook niet als we kijken naar de leeftijd van het jongste kind.

De taakverdeling tussen samenwonende partners laat wel een verschil zien: respondenten die het grotere deel van de huishoudelijke en zorgtaken uitvoeren, ruilen hun vrije dagen minder vaak in: 3% tegenover 12% van de mensen met een partner die meer uren besteedt aan zorg en huishouden dan zichzelf, en 10% van de mensen waarbij dat ongeveer gelijk verdeeld is (χ^2 21,528**, N 1323). Het tegenovergestelde beeld komt ook uit de data naar voren: respondenten die meer werken dan hun partner ruilen vaker hun vrije dagen in. Van de meerwerkende respondenten ruilde 13% vrije dagen in, tegenover 3% van de respondenten die minder werkten dan hun partner, en 10% van de mensen waarbij dat ongeveer evenveel is (χ^2 24,021** N 1322). Dit verschil is terug te vinden in het aantal uren dat men in de onderzoekswEEK besteedde aan huishoudelijke en zorgtaken. Bij de ruilers ligt dit bijna 5 uur lager dan bij mensen die dat niet deden (t 5,708** N 1848). Dit geldt ook voor huishoudelijke taken en zorgtaken afzonderlijk, hoewel het verschil bij zorg in 2000 net niet statistisch significant is.

Multivariaat

Om te kijken welke factoren er toe doen bij het inruilen van verlof, hebben we multivariate analyses uitgevoerd. Hierbij toetsen we het effect van een aantal kenmerken op de kans dat ze verlof hebben ingeruild, met een logistische regressie. Een logistische regressie geeft per onafhankelijke variabele aan of die de kans op het inruilen van verlof positief (een $\text{Exp}(B)$ die groter is dan 1) of negatief (kleiner dan 1) beïnvloedt, of dat er geen statistisch significant effect is. Door de verschillende factoren gezamenlijk te toetsen is te zien welke er toe doen en welke niet, als men controleert voor andere aspecten.

We hebben een aantal regressies uitgevoerd. Ten eerste hebben we van de respondenten uit beide onderzoeksjaren bekeken wat het effect is van het aantal uren dat ze in een normale week werken en het aantal uren dat ze in de onderzoekswEEK aan zorg en huishoudelijke taken besteden. We hebben gekozen voor het aantal normale arbeidsuren zoals opgegeven in de vragenlijst, en niet voor het aantal uren dat mensen in de onderzoekswEEK werkten, om mensen die die week vrij hadden of om een andere reden niet gewerkt hadden ook mee te kunnen nemen in de analyses.

Naast de tijdsbesteding hebben we ook meegenomen of mensen met een partner samenwonen en of er een kind aanwezig is in het huishouden. Bij die laatste variabele hebben we de kwalificatie van de respondent zelf genomen, en geen leeftijdsgrens gehanteerd.

We analyseren mensen die samenwonen met een partner ook afzonderlijk, en nemen daarbij de variabele op of mensen meer tijd besteden aan huishoudelijke en zorgtaken dan hun partner. Dit ter indicatie van de taakverdeling in het huishouden. We hebben deze variabele samengesteld op basis van de informatie die mensen in de vragenlijst opgaven over de tijdsbesteding aan werk en huishouden van henzelf en van hun partners (zie noot 4). Als controlevariabelen hebben we leeftijd, geslacht en opleidingsniveau opgenomen. Opleidingsniveau hebben we ingedeeld in drie categorieën: laag, middelbaar en hoog. Ook het onderzoeksjaar is opgenomen als controlevariabele.

Of mensen wel of geen vrije dagen over hadden, blijkt uit eerder onderzoek een grote voorspellende kracht te hebben op het inruilen van verlof. Vanwege endogeniteitsproblemen (of mensen verlof over hebben wordt deels door dezelfde factoren beïnvloed die we hier als onafhankelijke variabele opnemen, met name opleidingsniveau en het aantal gewerkte uren) laten we deze factor hier buiten beschouwing.

We analyseren de respondenten van 2005 ook apart, om een aantal stellingen over huishouden en inkomen op te kunnen nemen in onze analyses. Deze zijn gedichotomiseerd, waarbij 1 staat voor mensen die het redelijk of volledig met de stelling eens waren of het genoemde onderwerp enigszins of zeer belangrijk vonden. Opgenomen zijn het belang dat men hecht aan ontspanning en hobby's, hun gezin, een ruim inkomen, en aan ontwikkeling en ontplooiing. De tweede is alleen opgenomen bij mensen die samenwonen met een partner. Ook hebben we een stelling over het inkomen opgenomen, namelijk of men wel moet werken omdat het gezin het anders financieel niet redt. Ook deze stelling is alleen bij de analyse van paren opgenomen.

In tabel 5 zijn de resultaten van de eerste twee analyses te zien. Mannen ruilen hun vakantiedagen vaker in en mensen die meer uren besteden aan huishoudelijke en zorgtaken doen dat iets minder vaak. De samenstelling van het huishouden is niet van invloed (ook niet als we verschillende leeftijdscategorieën van thuiswonende kinderen uitproberen of controleren voor het wel of niet werken van de partner), net als de omvang van de werkweek of overige controlevariabelen.

Er is geen verschil tussen de respondenten uit 2000 en die uit 2005. Ook in afzonderlijke analyses leveren deze twee groepen vergelijkbare resultaten (of het gebrek daaraan) op. Het afzonderlijk analyseren van mannen en vrouwen levert ook geen verheldering op.

Voor samenwonenden apart zijn de resultaten ongeveer hetzelfde. De toevoeging van de verhouding in uren die besteed worden aan zorg en huishouden, doet waarschijnlijk het kleine effect van zorguren verdwijnen. Mensen die meer zorgen dan hun partner besteden twee keer zo veel tijd aan zorg en huishoudelijke taken dan mensen die evenveel of minder zorgen dan hun partner.

	Allen	Samenwonenden
Normale arbeidsuren	1,008	1,005
Uren zorg/huishouden onderzoeksweek	0,980 ^x	0,987
Partner	1,437	—
Respondent zorgt meer dan partner	—	0,606
Kind in het huishouden	0,962	1,005
Leeftijd	1,010	1,015
Geslacht (vrouw)	0,488 ^{**}	0,508 [*]
Opleidingsniveau	1,119	1,167
Onderzoeksjaar (2005)	1,126	1,064
Constante	0,045 ^{**}	0,060 ^{**}
N	1794	1279
χ^2	48.702 ^{**}	41.905 ^{**}
Nagelkerke R ²	0,060	0,070

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, ° $p < 0,1$ (tweezijdig getoetst)
 xx $p < 0,01$, x $p < 0,05$, + $p < 0,1$ (eenzijdig getoetst)

Bron: SCP (TBO)

Tabel 5. Logistische regressie van het effect van arbeid en zorg op de kans op het inruilen van verlof, werknemers, 2000 en 2005 (Exp(B)).

In tabel 6 zijn de resultaten te zien van de analyses van de respondenten uit 2005. Hier zijn een aantal stellingen toegevoegd aan de analyses. Om te illustreren wat het effect is van het toevoegen daarvan, zetten we de analyses met en zonder die stellingen (respectievelijk model 2 en model 1) naast elkaar, net als de analyses van alle respondenten en die van alleen de samenwonenden.

Deze analyses laten zien dat het belang dat men hecht aan ontspanning, hobby's, gezin en inkomen de kans dat iemand verlof inruilde beïnvloeden. Mensen die ontspanning en hobby's belangrijk vinden, ruilden minder vaak verlof in dan mensen die dat minder belangrijk vinden. Daarbij is het interessant om op te merken dat die groep daar niet meer tijd aan besteedde: de mensen die hun vrije dagen inruilden, besteden een half uur meer per week aan hobby's en sport. Het lijkt dus meer te gaan om de oriëntatie die buiten het werk ligt dan om de daadwerkelijke tijdsbesteding aan andere activiteiten.

Omgekeerd kiezen mensen die graag veel verdienen, vaker voor het inruilen van hun vrije dagen en blijkt de keuze ook vaak vanuit een financiële verplichting ten opzichte van het gezin gemaakt te worden. Het belang dat mensen aan het gezin hechten speelt een rol; mensen die hier meer belang aan hechten, ruilen hun verlof minder vaak in, maar dit effect is nauwelijks statistisch significant. Na het toevoegen van de stellingen aan de analyses van de paren is het effect van geslacht niet

	Allen		Samenwonenden	
	model 1	model 2	model 1	model 2
Normale arbeidsuren	1,000	0,996	0,999	0,993
Uren zorg/huishouden onderzoekswEEK	0,978*	0,974 ^x	0,993	0,990
Partner	1,350	1,281	—	—
Respondent zorgt meer dan partner	—	—	0,539	0,612
Kind in het huishouden	1,127	1,120	1,100	1,097
Belang hobby's, ontspanning	—	0,281 ^{xx}	—	0,337 ^{xx}
Belang gezin	—	—	—	0,266*
Belang ruim inkomen	—	1,615 ^o	—	1,512 ^o
Belang ontwikkeling, ontplooiing	—	1,184	—	1,478
Noodzaak inkomen voor gezin	—	—	—	2,055 ^o
Leeftijd	1,022	1,022	1,030*	1,033*
Geslacht	0,433 ^{**}	0,456*	0,423*	0,561
Opleidingsniveau	1,237	1,265	1,256	1,312
Constante	0,036 ^{**}	0,081 ^{**}	0,030 ^{**}	0,084
N	972	972	750	750
χ^2	32.991 ^{**}	46.503 ^{**}	30.491 ^{**}	46.412 ^{**}
Nagelkerke R ²	0,073	0,102	0,084	0,127

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, ^o $p < 0,1$ (tweezijdig getoetst)

^{xx} $p < 0,01$, ^x $p < 0,05$, + $p < 0,1$ (eenzijdig getoetst)

Bron: SCP (TBO)

Tabel 6. Logistische regressie van de invloed van arbeid, zorg en opinies over arbeid en inkomen op de kans op het innuilen van verlof, werknemers, 2005 (Exp(B)).

langer significant. Mannen blijken met name de financiële verplichting voor hun gezin veel vaker te voelen dan vrouwen, en dat resulteert bij hen vaker in het verlengen van hun contractuele jaarlijkse arbeidstijd, vermoedelijk om het gezinsinkomen te verhogen. Aparte analyses (hier niet getoond) lieten zien dat het kostwinnerschap op zich geen effect heeft, het gaat om de rol van kostwinner die mannen ervaren, niet om de daadwerkelijke verdeling in het huishouden.

Resultaten uit eerdere onderzoeken vonden we in dit onderzoek nauwelijks terug. Deels is dit toe te schrijven aan het feit dat we niet konden controleren voor het hebben van de mogelijkheid om vrije dagen in te ruilen. Maar daar ons model zich voornamelijk richt op huishoudensamenstelling en de dingen die mensen belangrijk vinden in het leven, is het niet waarschijnlijk dat de mogelijkheid om vrije dagen in te ruilen hier volledig verantwoordelijk voor gehouden kan worden. Het is niet aannemelijk dat mensen die hun gezin heel belangrijk vinden vaker toegang hebben tot een keuzemodel dan mensen die dat niet vinden, bijvoorbeeld. Sterker nog, de variabele waarvan dit effect het sterkst ver-

wacht zou kunnen worden, opleidingsniveau, vertoont geen effect. Wij denken dan ook dat het uitblijven van eerder gevonden resultaten in ieder geval ten dele veroorzaakt is door de branche- en organisatieafhankelijkheid van deze data. De resultaten van onderzoeken in specifieke organisaties vertonen een sterke variatie, wat doet vermoeden dat de organisatiecontext van groot belang is voor de keuzes die mensen maken.

Een andere mogelijke verklaring is dat we hier niet konden differentiëren naar het gekozen doel: de meeste onderzoeken onderscheiden tijdverkopers van tijdsparenders, mensen die verlof opsparen voor een langer verlof op een later moment. Uit verschillende onderzoeken blijkt echter dat deze laatste groep erg klein is, en er is geen reden om te vermoeden dat het hier dan ook een grote rol speelt. De verklaringskracht van ons model is beperkt; het grootste deel van de reden waarom mensen ervoor kiezen om hun vrije dagen in te ruilen voor iets anders blijft een mysterie. Ook hier zal het ontbreken van de organisatie in onze analyses de reden zijn. Het is interessant om verder te onderzoeken welke aspecten van de organisatie daarbij een rol spelen. Het in beeld brengen van de rol die daarbij gespeeld wordt door waardering van werknemers voor hun werkgever, en de verhouding tussen arbeid en beloning of de vormgeving daarvan, zal ongetwijfeld bijdragen aan ons vermogen om te verklaren waarom mensen deze keuze maken.

Mannen blijken de financiële verplichting voor hun gezin veel vaker te voelen

Conclusies

Mannen ruilen hun verlof veel vaker in dan vrouwen. Aan verschillen in tijdsbesteding aan arbeid en zorg is dit niet toe te schrijven. Het belang dat men hecht aan verschillende onderdelen van het leven en de ervaren rol als kostwinner blijken van groter belang. De centraliteit van werk in het leven van werknemers, maar vooral de verantwoordelijkheid die zij voelen voor het huishoudinkomen, bepalen of iemand ervoor kiest de jaarlijkse arbeidstijd te verlengen in ruil voor een andere arbeidsvoorwaarde.

Het percentage mensen dat vrije dagen inruilde was in 2005 ongeveer even hoog als in 2000. Het afschaffen van de pc-privéregeling, een populair doel in veel keuzemodellen, lijkt daarmee veel minder impact gehad te hebben op deelname aan keuzemodellen dan verwacht. Maar het aantal organisaties met een keuzemodel is in de tussenliggende periode toegenomen, dus is het aannemelijk dat er wel degelijk een afname in gebruik heeft plaats gevonden in het inruilen van vrije dagen, maar dat deze gecompenseerd wordt door een grotere beschikbaarheid van de optie onder werknemers.

Er zijn geen grote verschillen tussen de ruilers van 2000 en 2005 in de opzichten die we hier onderzocht hebben. Het afschaffen van PC Privé lijkt het inruilen van verlof niet plots voor een hele andere soort werknemer interessant gemaakt te hebben. Dit suggereert dat de populariteit van de verlof-voor-pc-ruil zeker niet alleen aan de pc is toe te schrijven, maar dat mensen ook op zoek zijn naar een betere bestemming voor hun overtollig verlof. Het verdwijnen van de pc-privéregeling blijkt dan ook geen reden om cao à la carte af te schrijven; deze blijkt nog steeds voor een behoorlijke groep werknemers nuttig.

*Het aantal organisaties
met een keuzemodel
is toegenomen*

Wie heeft er nu wat aan de mogelijkheid om verlof in te ruilen? In grote lijnen is dat de groep mensen voor wie het werk en vooral de beloning daarvoor centraal staat.

Het gaat daarbij veel meer om de attitude dan om de tijd die men kwijt is aan werk of zorg. Daarmee lijkt de mogelijkheid om vrije dagen in te ruilen voor iets anders vooral aantrekkelijk voor mensen die meer betrokken zijn bij de organisatie, omdat ze niet liever een andere activiteit aan het verrichten zijn, of omdat zij en hun gezin het geld dat het opbrengt goed kunnen gebruiken. Het gevolg daarvan kan zijn dat deze regeling de bestaande verdeling in die betrokkenheid verder versterkt.

Het verkopen van verlof kan gezien worden als een zinnig onderdeel van een pakket arbeid-zorgregelingen, gezien het feit dat het gebruikt wordt om huishoudenspecialisatie vorm te geven. Het keuzegedrag blijkt daarin wel bijzonder genderstereotiep. Vrouwen gebruiken deze route duidelijk niet om hun uren uit te breiden, en mannen bekrachtigen er hun kostwinnerspositie mee.

Een goed pakket arbeid-zorgmaatregelen bestaat uit een scala aan keuzemogelijkheden waarmee verschillende keuzes in de manier waarop werknemers arbeid en zorg willen combineren vormgegeven kunnen worden. Het verkopen van vrije dagen blijkt zeker een nuttig onderdeel van zo'n pakket: mensen die behoefte hebben aan meer inkomen, kunnen zo hun arbeidsvoorwaarden op een effectieve manier aanpassen. De aantrekkelijkheid blijkt echter wel sterk beperkt tot mensen die meer met arbeid dan met zorg bezig zijn en zich de kostwinner van hun huishouden voelen. Daarbij versterkt het de bestaande verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen. Om vrouwen en mannen die een andere balans nastreven vergelijkbare mogelijkheid te bieden om via een keuzemodel hun arbeidsvoorwaarden aan te passen, zijn dan ook absoluut aanvullende keuzemogelijkheden nodig. Een keuzemodel dat daadwerkelijk als arbeid-zorgarrangement gekenmerkt kan worden, bevat dan ook zeker verlofmogelijkheden. Dat kan op twee manieren: verlofregelingen, zoals vaderschapsverlof, kunnen opgenomen worden

in het keuzemodel. Ook kan de optie geboden worden om uit te breiden op bestaande regelingen, zoals een verlenging van het ouderschapsverlof. Een andere mogelijkheid is om via het keuzemodel de optie te bieden om op een fiscaal aantrekkelijke manier de vergoeding voor bepaalde verlofvormen te verhogen.

In tegenstelling tot de ruilen die we hier besproken hebben, is het bij ruilen waar financiële bronnen ingezet worden, van belang dat werknemers in de gaten houden wat de gevolgen daarvan zijn voor hun sociale zekerheid. Zeker nu er in verschillende sectoren sprake is van ontslagrondes, is het de taak van de werkgever om te waarschuwen voor keuzes die bijvoorbeeld kunnen resulteren in een lagere WW-uitkering. Ook kunnen werkgevers ervoor kiezen om dit soort effecten te compenseren; er zijn er die dit al doen. Mensen die ervoor kiezen om een financiële bron in te ruilen voor extra verlof, merken daar dan geen gevolgen van in uitkeringen, pensioen en dergelijke. Zo'n besluit verhoogt het arbeid-zorggehalte van een keuzemodel zeer, omdat het zorgkeuzes niet risicovoller maakt dan arbeidkeuzes.

Literatuur

- Benders, Jos & Lei Delsen (2007), 'Ervaringen met arbeidsvoorwaarden à la carte in Nederland', *Tijdschrift voor HRM*, Lente 2007, p. 53-70.
- Berg, Peter, Eileen Appelbaum, Tom Bailey & Arne L. Kalleberg (2004), 'Contesting time: International comparisons of employee control of working time', *Industrial and Labor Relations Review* 57 (3), p. 331-349.
- Breedveld, Koen (2000), *Tijdsbestedingsonderzoek 2000 – TBO 2000*, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Breedveld, Koen, Andries van den Broek, Jos de Haan, Lucas Harms, Frank Huysmans & Eric van Ingen (2006), *De tijd als spiegel*, Den Haag: SCP.
- Brekel, Caroline van den & Kea Tijdens (2000), *Keuzemogelijkheden in CAO's*, AIAS research paper nr. 3.
- Cloin, Mariëlle & Brigitte Hermans (2006), 'Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg', in: Wil Portegijs, Brigitte Hermans & Vinodh Lalta, *Emancipatiemonitor 2006*, Den Haag: SCP, p. 100-140.
- Delsen, Lei, Jos Benders & Jeroen Smits (2006), 'Choices within collective labour agreements à la carte in the Netherlands', *British Journal of Industrial Relations* 44(1), p. 51-72.
- Feuler, D. (2004), 'Van cafetaria tot à la carte: huidige à la carte oplossingen zijn erg bescheiden', *Praktijkblad arbeidsvoorwaarden* 8 (12), 10-12.
- Hill, E. Jeffrey, Alan J. Hawkins, Maria Ferris & Mitchell Weitzman (2001), 'Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance', *Family Relations* 50 (1), p. 49-58.
- Hillebrink, Carlien (2006), *Flexible benefits in Dutch organisations* (diss. UU), Utrecht: Universiteit Utrecht.

- Hillebrink, Carlien, Ivy Koopmans & Joop Schippers (2008), 'Working times and flexible benefits: Employee choices in a new work-family arrangement', in: D. Anxo, C. Erhel & J. Schippers (red.), *Labour market transitions and time adjustment over the life course*, Amsterdam: Rozenberg.
- Hillebrink, Carlien, Joop Schippers, Pascale Peters & Anneke van Doorne-Huiskes (2004), 'Het gebruik van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden', *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 20 (1), p. 47-60.
- Hillebrink, Carlien, Joop Schippers & Jacqie van Stigt (2004), *Keuzes in Arbeidsvoorwaarden. Een onderzoek onder leden van FNV Bondgenoten naar CAO à la Carte*, Utrecht: FNV Bondgenoten.
- Huiskamp, Rien (2003), *Arbeidsrelaties en onderneming: vernieuwing in theorie, empirie en praktijk*, Utrecht: Lemma.
- Korteweg, Jaap Anne, Kea Tijdens & Jasper de Winter (2003), *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard?*, Tilburg: OSA.
- Langedijk, Miranda (2001), *Flexibel belonen: de keuze voor arbeidsvoorwaarden op maat*, Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Lippe, Tanja van der (2007), 'Dutch workers and time pressure: household and workplace characteristics', *Work, Employment and Society* 12 (4), p. 693-711.
- MuConsult (2003), *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau* (eindrapportage AVON monitor 2002), Den Haag: SZW werkdocument 277.
- Ruijter, Esther de (2005), *Household outsourcing* (diss. UU), Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Sabrowski, Christian, Jürgen Schupp & Gert G. Wagner (2004), 'Annual Leave in Germany: Employees frequently do not take up their full entitlement', *Economic Bulletin* 41 (6), p. 209-214.
- Sayer, Liana C. (2005), 'Gender, time and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time', *Social Forces* 84 (1), p. 285-303.
- Schmidtz, David (1995), *Rational choice and moral agency*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Secret, Mary (2000), 'Identifying the family, job and workplace characteristics of employees who use work-family benefits', *Family Relations* 49 (2), p. 217-225.
- Sloten, Guurtje, Aukje Nauta & Peter Oeij (2005), *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau* (AVON monitor 2004), Hoofddorp: TNO.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2005), *Tijdsbestedingsonderzoek 2005 – TBO 2005*.
- Visser, Jelle & Coen van Reij (1999), *Vakbeweging en flexibiliteit*, Amsterdam: Welboom.

Noten

- 1 Dat dit niet altijd het geval is is een kwestie die voorbij de focus van dit artikel ligt. Benders en Delsen (2007) gaan hier nader op in.
- 2 De data voor deze analyses werd gedeponneerd bij DANS: Breedveld (2000) (dataverzameling 28-07-2000 tot 03-11-2000; 29-09-2000 tot 13-10-2000), ID: STAR: P1576; en: Sociaal en Cultureel Planbureau (2005) (dataverzameling 01-08-2005 tot 14-11-2005), ID: P1723.
- 3 Achtergrondkenmerken van de organisatie, zoals branche of omvang, waren niet in het onderzoek opgenomen, en ook op die manier is er dus geen mogelijkheid om te controleren voor het wel of niet hebben van keuzemogelijkheden.
- 4 Respondenten hebben de vraag voor beide partners beantwoord, en geven de bestede uren in de volgende categorieën:
 - arbeid: 0 uur, 1-8, 8-11, 12-18, 19-24, 25-30, 30-35, 36 of meer;
 - zorg en huishouden: <8 uur, 8-11, 12-18, 19-24, 25-30, 30-35, 36 of meer.Partners die evenveel tijd aan arbeid of zorg besteden, of waarbij het verschil één categorie bedraagt, zijn gekwalificeerd als evenveel werkend of zorgend. Bij verschillen die groter zijn is de meerwerkende of meerzorgende partner als zodanig aangemerkt.
- 5 ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. Tenzij anders aangegeven, zijn alle genoemde verschillen statistisch significant.