

WERKGEVERSBIJDRAGE
KINDEROPVANG
De situatie op de peildatum 1 juli 2004

- eindrapport -

drs. J.J. van der Wel
dr. M. Gemmeke

Amsterdam, 13 april 2005
Regioplan publicatienr. 1243

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 De achtergrond in het kort.....	1
1.2 De onderzoeksvragen	1
1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling.....	2
1.4 Leeswijzer	6
2 Bedrijven en de werkgeversbijdrage	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Aantal bedrijven dat in 2004 een bijdrage voor kinderopvang kende ...	7
2.3 Aantal niet-CAO-bedrijven dat een bijdrage voor kinderopvang kende	9
2.4 Wijze waarop de bijdrage voor kinderopvang werd uitgevoerd	9
3 Kenmerken van regelingen voor kinderopvang	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Plaats van kinderopvang in secundaire arbeidsvoorwaarden.....	13
3.3 Financiële aspecten van de bijdrage voor kinderopvang	14
3.4 Voorwaarden voor bijdrage kinderopvang.....	17
4 Dekkingsgraad werkgeversbijdrage	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Aannamen bij de berekeningen	19
4.3 Werknemers niet-CAO-bedrijven die aanspraak konden maken op een bijdrage.....	20
4.4 Werknemers onder CAO die aanspraak konden maken op een bijdrage	21
4.5 Totaal aantal werknemers dat aanspraak kon maken op een bijdrage ...	22
4.6 Percentage werknemers naar kenmerken van kinderopvangregelingen.	23
Bijlagen	25
Bijlage 1 Leden van de begeleidingscommissie	27
Bijlage 2 Steekproef en respons	29
Bijlage 3 Vragenlijst.....	31
Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 2 en 3.....	35
Bijlage 5 Bedrijfstak-CAO's	37
Bijlage 6 CAO's met kinderopvangregelingen.....	39

VOORWOORD

Om de ontwikkeling van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang goed te kunnen volgen, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan RegioPlan Beleidsonderzoek opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar de werkgeversbijdrage voor kinderopvang met als peildatum 1 juli 2004. Van de bevindingen van het onderzoek doen we in dit rapport verslag.

Op deze plek willen we graag alle mensen bedanken die op enigerlei wijze hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Vanzelfsprekend betreft dit de leden van de begeleidingscommissie en de contactpersonen bij het ministerie van SZW. Daarnaast willen we graag een woord van dank richten tot alle respondenten van de bedrijven en organisaties die de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen. Zeer erkentelijk zijn we ook Kintent die ons voorzien heeft van aanvullende informatie over de invulling van de kinderopvangregeling binnen een twintigtal bedrijfstakregelingen. Zonder de medewerking van al deze mensen zou deze rapportage niet tot stand zijn gekomen.

Mireille Gemmeke
RegioPlan Beleidsonderzoek

SAMENVATTING

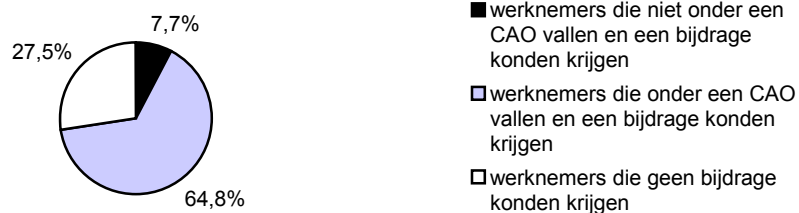
Uitgangspunt bij de Wet kinderopvang die op 1 januari 2005 in werking is getreden, is dat ouders, overheid en werkgevers de verantwoordelijkheid voor de kosten van kinderopvang delen. De regering heeft bij de parlementaire behandeling van de wet uitgesproken dat ze er naar streeft dat in 2008 negentig procent van alle werknemers in Nederland in aanmerking kan komen voor een toereikende werkgeversbijdrage. Om de ontwikkeling van het percentage werknemers waarvoor dat geldt te kunnen volgen, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht gegeven om te onderzoeken hoeveel werknemers in Nederland op 1 juli 2004 aanspraak kunnen maken op een bijdrage voor kinderopvang van hun werkgever. In deze samenvatting presenteren we de belangrijkste resultaten van deze *nulmeting*.

Voor het onderzoek zijn 13.588 bedrijven en organisaties verdeeld over de verschillende sectoren en bedrijfsgrootten aangeschreven met het verzoek om een vragenlijst in te vullen. De vragenlijst kon schriftelijk dan wel op internet worden ingevuld. In totaal hebben 4.652 bedrijven aan het verzoek gehoor gegeven. Dit komt neer op een respons van ruim 34 procent. Hieronder presenteren we de belangrijkste resultaten van het onderzoek. Eerst bespreken we het aantal werknemers dat op 1 juli 2004 aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang, daarna het aantal bedrijven dat een bijdrage kent en ten slotte enige kenmerken van kinderopvangregelingen.

Aantal werknemers dat in juli 2004 aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang

Op 1 juli 2004 kon 72,5 procent van alle werknemers in Nederland aanspraak maken op een bijdrage voor kinderopvang (zie figuur 1).

Figuur 1 Percentage werknemers in Nederland dat op 1 juli 2004 aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang



Bronnen: Regioplan en UAW.

We zijn tot een totaalcijfer gekomen door eerst apart voor beide groepen (CAO en niet-CAO) te berekenen hoeveel werknemers een bijdrage voor kinderopvang kunnen krijgen. Voor het aantal werknemers van niet-CAO-bedrijven is bij de berekening gebruik gemaakt van de gegevens uit de door RegioPlan uitgezette enquête. Het aantal werknemers dat voor een CAO-bedrijf werkt en een bijdrage kon krijgen, is bepaald aan de hand van gegevens uit het door de directie UAW (van het ministerie van SZW) uitgevoerde onderzoek 'Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een onderzoek naar de stand van zaken medio 2004'.

Het aantal bedrijven dat op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang kent

Wanneer we kijken naar het aantal bedrijven in Nederland, dan zien we dat op 1 juli 2004 19,4 procent van alle bedrijven in Nederland een bijdrage voor kinderopvang kende. Deze 19,4 procent is de som van 11,7 procent ('bijdrage is vastgelegd in regeling'), 3,2 procent ('bijdrage is niet vastgelegd in regeling') en 4,5 procent ('bedrijf gaf geen bijdrage maar kende wel een regeling'). Niet al deze bedrijven gaven dus daadwerkelijk een bijdrage, bijvoorbeeld omdat werknemers geen aanspraak op een bijdrage hebben gemaakt.

Uit het bovenstaande blijkt dat 19,4 procent van de bedrijven aan omgerekend 72,5 procent van de werknemers werk bood. Het grote verschil tussen het percentage werknemers en het percentage bedrijven laat zich als volgt verklaren. De grotere bedrijven kenden duidelijk vaker een bijdrage dan de kleinere bedrijven. Het aandeel van deze grotere bedrijven in de totale werkgelegenheid was bovendien een stuk groter dan die van de kleinere bedrijven.

Er zijn verschillen tussen bedrijven onder een CAO en bedrijven die niet onder een CAO vallen. CAO-bedrijven kenden vaker een bijdrage voor kinderopvang. Uitsplitsing naar sector wijst uit dat werkgevers in de sector openbaar bestuur naar verhouding het meest een bijdrage voor kinderopvang kenden. Andere sectoren waarbinnen bedrijven relatief vaak een bijdrage voor kinderopvang kenden, zijn de sectoren gezondheidszorg en welzijn, onderwijs en industrie.

Enige kenmerken van regelingen voor kinderopvang op 1 juli 2004

Hieronder sommen we de belangrijkste kenmerken op van regelingen voor kinderopvang zoals deze op 1 juli 2004 golden. De hier gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op de door RegioPlan uitgezette enquête, aangevuld met informatie van een van de grootste bemiddelingsorganisaties in Nederland. We bedoelen steeds het aantal bedrijven waarop de uitspraak betrekking heeft. Van een deel van de kenmerken weten we ook het percentage werknemers in Nederland waarvoor het kenmerk geldt. Daarmee besluiten we de samenvatting.

Voor meer dan de helft van de bedrijven die een bijdrage kende, geldt dat de regelingen werden uitgevoerd door een bemiddelingsorganisatie of een sectorfonds. Bedrijven zijn daardoor

ook niet altijd bekend met de precieze invulling van de kinderopvangregeling. De bijdrage maakte bij de meeste bedrijven geen deel uit van een zogenaamd cafetariamodel en werd ook niet verrekend met het brutoloon van de werknemer. De werknemers leverden bij de meeste bedrijven wel een bijdrage in de kosten voor kinderopvang.

Het aantal bedrijven dat bij de vaststelling van de bijdrage gebruik maakte van de SZW-tabel is ongeveer even groot als het aantal bedrijven dat dit niet doet. De helft van de bedrijven hanteerde geen maximum aan de werkgeversbijdrage. Voor 70 procent van de bedrijven geldt dat het totale budget niet aan een maximum gebonden was. Wanneer dat laatste wel het geval was, is het budget zelden uitgeput geraakt. Van de bedrijven ging 30 procent ervan uit dat er ook een bijdrage van de werkgever van de partner is. Wanneer de werkgever van de partner geen bijdrage voor kinderopvang gaf, compenseerde ongeveer één op de zeven bedrijven de werknemers ten minste gedeeltelijk.

De bijdrage gold bij de meeste bedrijven voor de opvang van 0 tot 4-jarigen en in mindere mate voor de opvang van 4 tot 12-jarigen. Iets minder dan de helft van de bedrijven kende een bijdrage voor beide leeftijdscategorieën. Ongeveer één op de acht bedrijven gaf alleen een bijdrage aan werknemers die aan bepaalde kenmerken voldeden. Een meerderheid van de bedrijven kende een bijdrage voor een onbeperkt aantal uren opvang. Eenvijfde van de bedrijven had het maximum aantal uren gelijkgesteld aan de omvang van het dienstverband van de werknemer.

Aantal werknemers dat op 1 juli 2004 aanspraak kan maken op verschillende van deze kenmerken

Zoals gesteld hebben we een deel van de bovenstaande kenmerken vertaald naar een percentage van de werknemers in Nederland. De percentages tellen per kenmerk maximaal op tot 72,5 procent oftewel het aantal werknemers in Nederland dat een bijdrage voor kinderopvang kent. Hieronder presenteren we overigens *alleen* de belangrijkste vormen waarin kenmerken zich voordoen op 1 juli 2004, de opsomming is niet uitputtend (en telt dan ook niet op tot 72,5 procent) en ieder kenmerk omvat bovendien respondenten die het antwoord schuldig bleven.¹

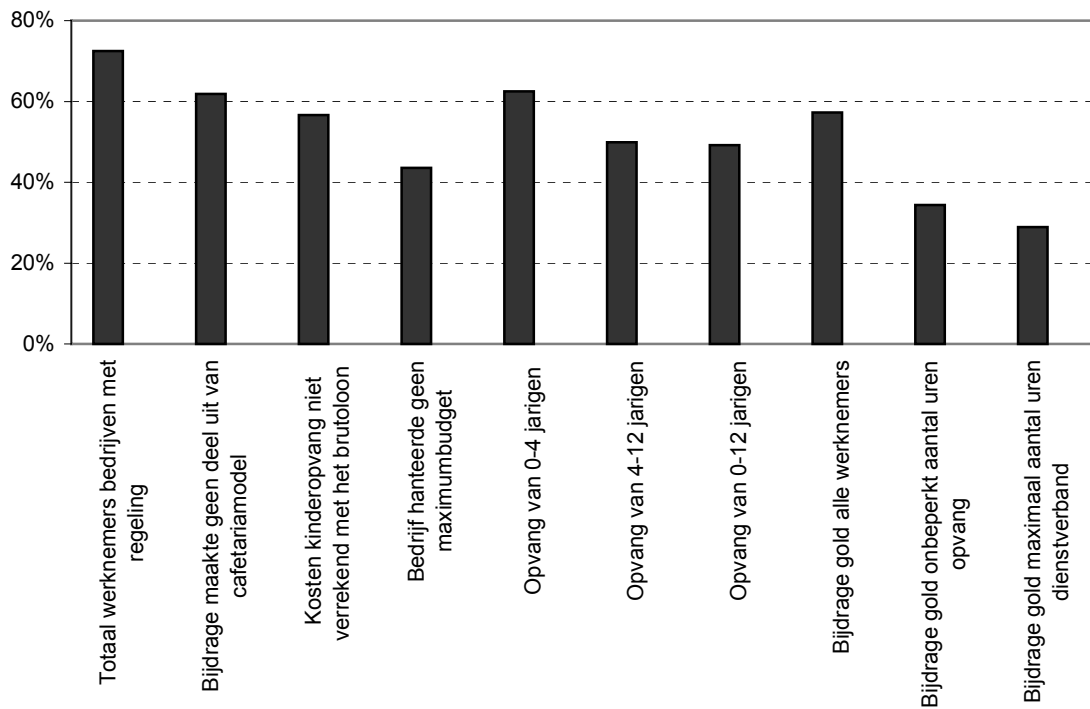
Voor 61,9 procent van de werknemers maakte de bijdrage geen deel uit van een zogenaamd cafetariamodel en voor 56,6 procent werd de bijdrage ook niet verrekend met het brutoloon. Het totale budget was voor 43,6 procent van de werknemers niet aan een maximum gebonden. Voor een deel van de werknemers was dat wel het geval: voor 7,6 procent van de werknemers in Nederland geldt dat het budget in 2004 uitgeput is geraakt.

Kijken we naar de leeftijdscategorieën waarvoor de bijdrage op 1 juli 2004 gegeven wordt, dan zien we dat 62,5 procent van de werknemers een bijdrage kreeg voor de opvang van 0 tot 4-jarigen, 49,9 procent voor de opvang van 4 tot 12-jarigen en 49,2 procent van de

¹ Van deze respondenten weten we niet in welke vorm een kenmerk binnen hun bedrijf toepassing vindt.

werknemers voor beide leeftijdscategorieën samen. Voor 57,3 procent van de werknemers geldt dat ze werkten voor een bedrijf waar alle werknemers met kinderen aanspraak op een bijdrage konden maken. 10,2 procent van de werknemers kreeg alleen een bijdrage wanneer ze aan bepaalde kenmerken voldeden. 34,4 procent van de werknemers kon een bijdrage krijgen voor een onbeperkt aantal uren opvang, terwijl 28,9 procent van de werknemers werkte voor een bedrijf dat het maximum aantal uren, waarvoor de bijdrage gegeven werd, gelijk heeft gesteld aan de omvang van het dienstverband van de werknemer. De belangrijkste kenmerken geven we in figuur 2 grafisch weer.

Figuur 2 Percentage werknemers in Nederland dat op 1 juli 2004 aanspraak kan maken op verschillende kenmerken van regelingen voor kinderopvang



Bron: Regioplan.

1 INLEIDING

1.1 De achtergrond in het kort

Wanneer we uitgaan van het door het Netwerkbureau Uitbreiding Kinderopvang berekende aantal plaatsen voor kinderopvang konden in 2003 ongeveer 330.000 kinderen gebruikmaken van een van de verschillende vormen voor kinderopvang.¹ De Wet kinderopvang die op 1 januari 2005 in werking is getreden, gaat uit van een gedeelde verantwoordelijkheid van ouders, overheid en werkgevers voor de kosten van de kinderopvang. Bij de parlementaire behandeling van de Wet kinderopvang heeft de regering als ambitie uitgesproken dat in 2008 90 procent van alle werknemers voor een toereikende werkgeversbijdrage in aanmerking moet kunnen komen.

Het is belangrijk om de ontwikkeling van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang te volgen. Van deze ontwikkeling hangt immers voor een belangrijk deel af welke conclusies in 2006 worden getrokken bij de evaluatie van de werkgeversbijdrage.² Met het oog hierop heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Regioplan een onderzoek laten uitvoeren naar de werkgeversbijdrage voor kinderopvang met als peildatum 1 juli 2004. In deze rapportage doen we verslag van de resultaten van het onderzoek.

1.2 De onderzoeksvragen

Het onderzoek moet een goed beeld geven van de situatie rond de werkgeversbijdrage voor kinderopvang op de peildatum 1 juli 2004. Daartoe zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. *Wat is op 1 juli 2004 het aantal en het percentage werknemers dat onder een CAO valt en aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage kinderopvang?*
2. *Wat is het aantal en het percentage werknemers dat niet onder een CAO valt en aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage kinderopvang?*
3. *Wat is de aard van de regelingen? (centrale of decentrale regeling in CAO, bedrijfsregeling)*

¹ Netwerkbureau Uitbreiding Kinderopvang (2003). *Monitor Uitbreiding Kinderopvang 2003, vierde meting naar de situatie van de uitbreiding van de kinderopvang in Nederland*, november 2003.

² Nota naar aanleiding van nader verslag, Wet kinderopvang, november 2003.

4. *Op welke werknemersgroepen en typen kinderopvang hebben de regelingen betrekking?*
5. *Bijzondere varianten: Houdt de regeling een verlaging van het brutoloon in, of betreft het een keuze in een meerkeuzepakket arbeidsvoorwaarden?*
6. *Wat zijn criteria voor de hoogte van de werkgeversbijdrage? (percentage werkelijke kosten, inkomen ouders, gebruik adviestabel SZW, kostendeling met de werkgever van partner)*
7. *Hoe vaak treedt uitputting van een voor de werkgeversbijdrage vastgesteld budget op?*

1.3 Onderzoeksopzet en dataverzameling

De opzet van het onderzoek bestaat uit vier onderdelen:

- 1) Het bevragen van een steekproef van werkgevers door middel van een internetenquête en schriftelijke enquête.
- 2) Aanvulling op basis van gegevens van het UAW-onderzoek.³
- 3) Een non-respons onderzoek.
- 4) Verzameling van ontbrekende informatie bij een bemiddelingsorganisatie voor kinderopvang.

Op basis van deze vier onderdelen kunnen we een betrouwbaar en representatief beeld schetsen van het deel van de werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. Hieronder beschrijven we eerst de verschillende onderzoeksonderdelen en daarna de respons.

1. *Enquête onder een steekproef van werknemers*

Om een zo hoog mogelijke respons te verkrijgen, is gekozen voor een gecombineerde aanpak bij het bevragen van de werkgevers. Alle werkgevers konden de vragenlijst over de werkgeversbijdrage op internet invullen.⁴ Daarnaast konden werkgevers van kleine bedrijven, met 2 tot 9 werknemers, ervoor kiezen om de schriftelijke vragenlijst in te vullen die bij de brief was bijgesloten.⁵ Voor deze opzet is gekozen, omdat de kleine bedrijven over het algemeen veel minder gebruikmaken van internet (en computertoepassingen in het algemeen). De brief is onder de naam van het ministerie van SZW verstuurd, om de respons te bevorderen. Zowel

³ Schaeps, M en A. van den Aamele (2004), *Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een onderzoek naar de stand van zaken medio 2004*. Den Haag: ministerie van SZW.

⁴ Daarvoor konden de respondenten een door RegioPlan gereserveerde webpagina (<http://www.regioplan.nl/webonderzoek>) bezoeken. De vragenlijst is overigens in deze rapportage opgenomen als Bijlage 3.

⁵ Voor alle duidelijkheid: bij de brief aan bedrijven met meer dan 10 werknemers was *geen* vragenlijst bijgesloten.

in de brief als in de respectievelijke vragenlijsten is aan de werkgevers duidelijk gemaakt dat de vragen betrekking hebben op de situatie rond kinderopvang op de peildatum 1 juli 2004.

Voor het uitzetten van de enquête onder bedrijven en organisaties⁶ is een steekproef getrokken. Hierbij is gebruikgemaakt van een actueel bestand van MarktSelekt uit Amsterdam. Hierin zijn alle bedrijven, inclusief overheids- en onderwijsinstellingen en instellingen voor gezondheidszorg, opgenomen. Met andere woorden, het bestand bevat de populatie waarop het onderzoek betrekking heeft. Van elk van de bedrijven in het bestand is de sector bekend, evenals de bedrijfsgrootteklasse. Uit het bestand is een gestratificeerde steekproef getrokken waarbij rekening is gehouden met het aantal bedrijven en werknemers in de populatie per sector en grootteklasse.⁷

Het gebruikte bedrijvenbestand telt ruim 400.000 bedrijven.⁸ Voorafgaand aan het trekken van de steekproef heeft de opdrachtgever, na overleg met de begeleidingscommissie, besloten om bedrijven met één werknemer niet bij het onderzoek te betrekken. Het belangrijkste argument hiervoor was dat het in veel gevallen een kleine zelfstandige met een meewerkende partner betreft. De uiteindelijke steekproef omvatte 13.588 bedrijven, waaronder 2.496 kleinere bedrijven en 11.092 bedrijven met meer dan 10 werknemers. Deze bedrijven zijn in december 2004 voor het eerst aangeschreven. Bedrijven die niet voor begin januari 2005 gereageerd hebben, kregen volgens dezelfde opzet (brief, eventueel met vragenlijst) half januari een herinnering.

2. Aanvulling op basis van gegevens onderzoek werkgeversbijdrage kinderopvang in CAO's
Recentelijk heeft de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW onderzoek uitgevoerd naar kinderopvangregelingen in CAO's. Dit onderzoek is als aanvulling op de enquêteresultaten gebruikt om een schatting te kunnen maken van het percentage werknemers in Nederland dat op 1 juli 2004 aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Bij de berekening van dit percentage zijn de cijfers over het percentage werknemers dat onder een CAO valt afkomstig uit het UAW-onderzoek. Deze aanpak is vergelijkbaar met de eerdere onderzoeken naar de werkgeversbijdrage voor kinderopvang.

⁶ Gemakshalve zullen we het in het vervolg alleen over bedrijven hebben. Daarmee bedoelen we echter ook overheid en een veelheid aan organisaties en instellingen voor bijvoorbeeld onderwijs, zorg en welzijn.

⁷ Een overzicht van de steekproef per sector en bedrijfsgrootte vindt u in Bijlage 2.

⁸ De bedrijven in dat bestand zijn zoveel mogelijk beperkt tot hoofdlocaties of zelfstandig opererende vestigingen met minimaal twee werknemers in dienst.

3. Non-respons onderzoek

De verwachting was dat bedrijven die deelnemen aan een onderzoek over de werkgeversbijdrage voor kinderopvang mogelijk vaker een bijdrage zouden kennen dan bedrijven die niet responderen. Dergelijke selectieve respons kan leiden tot een overschatting van het aantal werknemers met een bijdrage voor kinderopvang. Om dit na te gaan, is een non-respons onderzoek gehouden. Voor het non-respons onderzoek zijn 265 bedrijven gebeld om vast te stellen of deze bedrijven misschien niet hebben gerepsondeerd juist omdat ze geen bijdrage gaven voor kinderopvang. Daarvoor is een kleine steekproef getrokken uit de bedrijven die niet gerepsondeerd hebben.

Een deel van de 265 bedrijven die we voor dit onderdeel hebben gebeld, had inmiddels de vragenlijst ingevuld. Van de rest, 230 bedrijven, weten we of ze wel of geen bijdrage voor kinderopvang geven. Uit het non-respons onderzoek bleek dat er onder de bedrijven die de vragenlijst niet hebben ingevuld in verhouding tot de respondenten van het hoofdonderzoek iets meer bedrijven waren die geen bijdrage voor kinderopvang gaven. Deze verschillen zijn echter niet significant. De resultaten van het non-respons onderzoek hebben we gewogen naar bedrijfsgrootte (grote bedrijven waren oververtegenwoordigd in de steekproef). Hoewel de resultaten van het non-respons onderzoek en het reguliere onderzoek niet helemaal vergelijkbaar zijn⁹, wijst het non-respons onderzoek uit dat er geen sprake is van een selectieve respons.

4. Verzameling van ontbrekende informatie bij een bemiddelingsorganisatie voor kinderopvang

In de loop van het onderzoek werd duidelijk dat een aantal respondenten een deel van de vragen over de invulling van de regeling niet heeft beantwoord. Het ging met name om respondenten van bedrijven die onder een CAO vallen en meer in het bijzonder om bedrijven die de uitvoering van de regeling kinderopvang hebben ondergebracht bij een zogeheten sectorfonds of CAO-fonds. Om toch aan deze informatie te komen, is aan één bemiddelingsorganisatie (Kintent) aanvullende informatie gevraagd over een twintigtal bedrijfstakregelingen. De keuze viel op Kintent omdat dit de grootste bemiddelingsorganisatie is en zij vrijwel alle bedrijfstakregelingen voor kinderopvang in Nederland verzorgt. Kintent kon in één keer informatie verstrekken van twintig grote bedrijfstakken. De twintig bedrijfstakken zijn op twee criteria geselecteerd:

- 1) De in de enquête meest genoemde bedrijfstak-CAO's.
- 2) Het zijn bedrijfstakken waarvoor Kintent de uitvoering van de kinderopvangregeling verzorgt.

⁹ In het non-responsonderzoek is gevraagd of het bedrijf op het moment van bellen, begin 2005, een bijdrage voor kinderopvang gaf en niet of dat op de peildatum ook het geval was. Dit werd veroorzaakt door het moment waarop het non-respons onderzoek werd gehouden (medio januari 2005) en de voorwaarde om de vragen in het non-respons onderzoek zo eenvoudig mogelijk te houden.

We hebben de twintig bedrijfstakken gekozen die aan beide voorwaarden voldoen. De informatie betrof de vragen uit onderdeel D en E uit de vragenlijst¹⁰ en is alleen gebruikt om ontbrekende informatie aan te vullen. Hierbij treedt geen vertekening op in de resultaten omdat andere bemiddelingsorganisaties vrijwel geen bedrijfstakregelingen uitvoeren. Het aantal “weet niet”-antwoorden kon daardoor op een verantwoorde wijze worden teruggebracht.

De representativiteit en vergelijkbaarheid

De steekproef omvatte 13.588 bedrijven. Van deze bedrijven hebben er 4.652 gerespondeerd, hetgeen ons brengt op een respons van 34 procent.¹¹ De vereiste minimumrespons van 15 procent is ruimschoots overtroffen. De respons is voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over het aantal werknemers van bedrijven die een werkgeversbijdrage kennen en de kenmerken van de regelingen.¹² Van de kleinere bedrijven (met minder dan 10 werknemers) hebben er 579 via de schriftelijke vragenlijst gereageerd, hetgeen overeen komt met bijna een kwart van de aangeschreven kleinere bedrijven. De webenquête is door 4.073 respondenten ingevuld. Aangezien de webenquête toegankelijk was voor alle bedrijven en kleinere bedrijven twee opties hadden om de vragenlijst in te vullen, is het niet mogelijk een eenduidig responspercentage per onderdeel te noemen.¹³

Door de wijze waarop de steekproef is samengesteld en de ongelijke verdeling van de respons, hebben we een weging moeten toepassen naar sector en bedrijfsgrootte (aantal werknemers). Daarmee is de verdeling van de bedrijven over deze variabelen teruggebracht naar de reële verhoudingen binnen de totale populatie van de bedrijven.

De gebruikte methode voor dataverzameling sluit aan op die van de eerdere metingen. Door ons gemaakte aanpassingen, zoals bijvoorbeeld onze indeling in grootteklasse van de bedrijven in de steekproef, zijn ten behoeve van de vergelijkbaarheid omgezet conform de eerder gebruikte indeling. Bij de berekening van de dekkingsgraad is, evenals bij de vorige meting, voor werknemers onder een CAO gebruikgemaakt van de gegevens die gebaseerd zijn op een representatieve steekproef van CAO's uit een onderzoek dat ditmaal door het UAW is uitgevoerd. De wijze waarop we de berekening verder hebben uitgevoerd, is weer vergelijkbaar met de wijze waarop Research voor Beleid dat in de vorige meting heeft aangepakt.

¹⁰ Zie Bijlage 3.

¹¹ Een overzicht van de responspercentages per sector en bedrijfsgrootte vindt u in Bijlage 1.

¹² Uitgaande van 95 procent betrouwbaarheidsintervallen is het met een steekproef van 13.588 en een respons van n=2.000 mogelijk om afzonderlijk voor bedrijven met en zonder CAO significante verschillen te zien ten opzichte van de vorige meting, ook als het bijvoorbeeld gaat om een ontwikkeling van één of enkele procentpunten in het aantal bedrijven dat een regeling voor kinderopvang heeft.

¹³ Slechts een enkele respondent heeft zowel de schriftelijke als de internetvragenlijst ingevuld. Door het gebruik van een unieke gebruikersnaam konden de dubbele vragenlijsten uit het bestand gehaald worden.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreken we het aantal bedrijven dat een bijdrage voor kinderopvang geeft en de wijze waarop dit gebeurt. Daarna gaan we in hoofdstuk 3 in op een aantal kenmerken van regelingen voor kinderopvang, zoals deze door de bedrijven aan de werknemers worden aangeboden. Ten slotte presenteren we in hoofdstuk 4 de dekkinggraad van de werkgeversbijdragen voor kinderopvang. In dit hoofdstuk bespreken we ook de ‘toereikendheid’ van de werkgeversbijdragen.

Naast deze hoofdstukken kent deze rapportage een aantal bijlagen waarin we onder meer de respons, de vragenlijst en de CAO’s met kinderopvangregelingen (gebaseerd op gegevens uit het UAW-rapport) hebben opgenomen.

2 BEDRIJVEN EN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we het aantal bedrijven en organisaties¹ dat op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang kende. Dit doen we eerst voor alle bedrijven gezamenlijk. In de daaropvolgende paragraaf bekijken we deze aantallen nog eens apart voor de bedrijven die niet onder een CAO vallen. In de loop van 2004 heeft de directie UAW onderzocht hoeveel CAO-bedrijven een bijdrage voor kinderopvang kenden.² De bevindingen uit dit onderzoek die voor dit rapport relevant zijn, beschrijven we in Bijlage 6. Dit hoofdstuk sluiten we af met een paragraaf over de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de regeling.

Het hoofdstuk is geheel gebaseerd op de resultaten van een enquête die medio december 2004 is uitgezet onder een steekproef van bedrijven. Alle resultaten zijn gewogen naar sector en bedrijfsgrootte. Let wel, de in dit hoofdstuk gepresenteerde percentages betreffen het aantal *bedrijven* en niet het aantal *werknemers*.

2.2 Aantal bedrijven dat in 2004 een bijdrage voor kinderopvang kende

Bij de vraag of het bedrijf op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang kende, konden de respondenten kiezen uit vijf antwoorden:

- Ja, en de bijdrage is vastgelegd in een regeling.
- Ja, maar de bijdrage is niet vastgelegd in een regeling.
- Nee, we gaven geen bijdrage, maar we kennen wel een regeling.
- Nee, we gaven geen bijdrage en we hebben ook geen regeling.
- Respondent weet het niet.

Deze verschillende antwoordcategorieën zijn geformuleerd om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de praktijk van de bijdrage.³ Het is immers denkbaar dat bedrijven een bijdrage geven maar geen regeling kennen, of dat bedrijven juist wel een bijdrage kennen maar deze niet geven omdat de werknemers van het bedrijf geen kinderen hebben. De eerste drie antwoordca-

¹ Zoals al eerder opgemerkt, zullen we het in het vervolg alleen over bedrijven hebben. Daarmee bedoelen we echter ook overheid en een veelheid aan organisaties en andere instellingen.

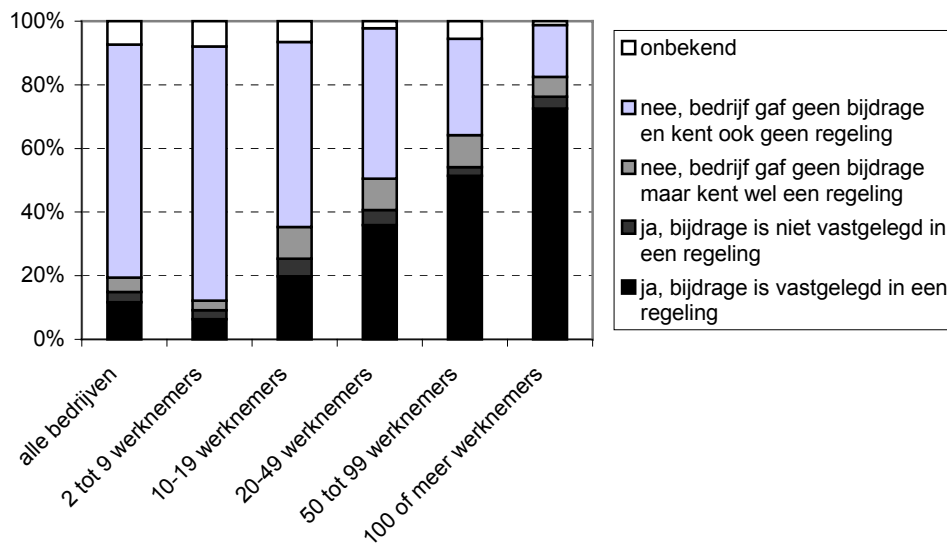
² Schaepe, M. en A. van den Aamele (2004), *Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een onderzoek naar de stand van zaken medio 2004*. Den Haag: ministerie van SZW.

³ In de vorige meting is alleen gevraagd of een bedrijf al dan niet bijdroeg aan de kinderopvang van de werknemers.

tegorieën zijn, in verschillende vormen, een bevestiging op de vraag of een bedrijf op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang *kende*.

Ruim 19 procent van *alle* responderende bedrijven kende op 1 juli 2004 een bijdrage. Het betreft hier dus de optelsom van de resultaten van de eerste drie antwoordcategorieën. In figuur 2.1 presenteren we een uitsplitsing van het totaal aantal bedrijven in het onderzoek naar aantal werknemers. Van de kleine bedrijven (2 tot 4 werknemers) kende minder dan één op de acht bedrijven een bijdrage voor kinderopvang. Vier van de vijf grote bedrijven (met meer dan 100 werknemers) zeggen op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang te hebben gegeven of een regeling te kennen.

Figuur 2.1 Percentages bedrijven die op 1 juli 2004 een bijdrage kenden, naar bedrijfsgrootte (n=4642)⁴



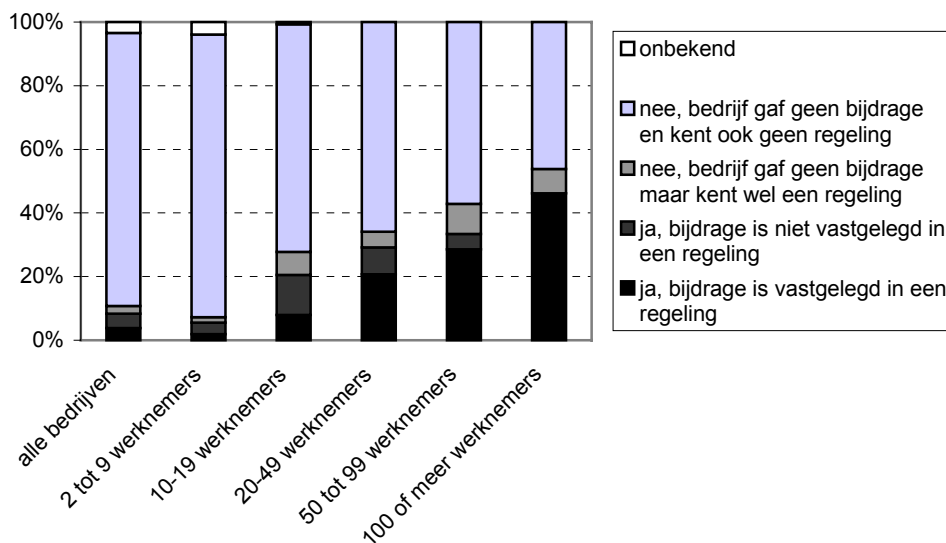
Uitgesplitst naar sector blijkt dat op 1 juli 2004 werkgevers in de sector openbaar bestuur naar verhouding het meest een bijdrage voor kinderopvang kenden. Andere sectoren waarbinnen bedrijven relatief vaak een bijdrage voor kinderopvang kennen, zijn de sectoren gezondheidszorg en welzijn, onderwijs en industrie.

⁴ Cijfers, inclusief de totalen, zie tabel B4.1 in bijlage 4.

2.3 Aantal niet-CAO-bedrijven dat een bijdrage voor kinderopvang kende

Om in hoofdstuk 4 een uitspraak te kunnen doen over het aantal werknemers dat niet onder een CAO valt en aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang, moeten we weten hoeveel niet-CAO-bedrijven op 1 juli 2004 een bijdrage kenden. In totaal kende bijna 11 procent van de bedrijven die zeggen niet onder een CAO te vallen een bijdrage voor kinderopvang. In figuur 2.2 geven we een uitsplitsing weer van deze bedrijven naar aantal werknemers. Grote bedrijven kenden vaker een bijdrage dan kleine bedrijven. Slechts een klein deel van de kleine bedrijven (twee tot negen werknemers) zegt een bijdrage voor kinderopvang te hebben gegeven of een regeling te kennen. Afgerond is dat 7 procent. Van de grote niet-CAO-bedrijven (met meer dan 100 werknemers) zegt iets meer dan de helft dit te hebben gedaan.

Figuur 2.2 Percentages niet-CAO-bedrijven die op 1 juli 2004 een bijdrage kenden, naar bedrijfsgrootte (n=1876)⁵



2.4 Wijze waarop de bijdrage voor kinderopvang werd uitgevoerd

Wanneer bedrijven een bijdrage kenden, was deze in veruit de meeste gevallen vastgelegd in de CAO (zie tabel 2.1). Onder de categorie ‘anders’ worden veelal combinaties van de andere antwoordcategorieën genoemd of dat de uitvoering is uitbesteed aan een bemidde-

⁵ Cijfers, inclusief de totalen, zie tabel B4.2 in bijlage 4.

lingsorganisatie, hetgeen in de praktijk vaak betekent dat de bijdrage ofwel is vastgelegd in een CAO dan wel in een bedrijfsregeling.

Tabel 2.1 Wijze waarop de bijdrage voor kinderopvang van het bedrijf was vastgelegd (n=827)⁶

	Aantal	Percentage
In de CAO	483	58%
In een bedrijfsregeling	116	14%
In een bedrijfsregeling op grond van de CAO	89	11%
Anders	60	7%
Onbekend	79	10%

Uit tabel 2.2 blijkt dat de regeling vaak door een derde partij werd uitgevoerd. Eén op de vijf bedrijven met een bijdrage voerde de regeling zelf uit.

Tabel 2.2 Instantie die de regeling voor het bedrijf uitvoerde (n=795)

	Aantal	Percentage
Een bemiddelingsorganisatie (intermediair)	243	31%
Het CAO-fonds/sectorfonds	196	25%
Het bedrijf/de organisatie zelf	172	22%
Anders	71	9%
Onbekend	113	14%

We hebben gevraagd naar de wijze waarop een regeling voorziet in een bijdrage voor kinderopvang. Dit kan een rechtstreekse bijdrage aan de werknemer zijn, maar ook bijvoorbeeld geschieden door het inkopen van kindplaatsen bij organisaties voor kinderopvang. Voor een derde van de bedrijven die een bijdrage kennen, verliep de bijdrage via een CAO- of sectorfonds (zie tabel 2.3). De manier waarop het bedrijf bijdroeg aan kinderopvang is dan niet altijd precies bekend bij de respondenten. Eenvijfde van de bedrijven gaf de werknemers een rechtstreekse bijdrage.

⁶ Met de *n* geven we steeds het aantal respondenten aan dat de vraag beantwoordt heeft. Het aantal respondenten dat een vraag beantwoordt kan sterk verschillen, hetgeen soms ook te wijten is aan de *routing* van de vragenlijst. Het relatief grote verschil tussen de *n* in tabel 2.2 en tabel 2.3 komt bijvoorbeeld doordat respondenten die in een eerdere vraag aangaven wel een bijdrage te geven, maar deze niet in een regeling te hebben vastgelegd, de vraag naar de wijze van invulling in tegenstelling tot de voorgaande vragen wel voorgelegd kregen.

Tabel 2.3 Wijze waarop het bedrijf bijdroeg aan de kinderopvang van de werknemers (n=911)

	Aantal	Percentage
Onbekend, het CAO-fonds/sectorfonds regelde dit	299	33%
Een rechtstreekse financiële bijdrage aan de ouders	204	22%
Een bemiddelingsorganisatie kocht kindplaatsen in	135	15%
Het bedrijf kocht zelf kindplaatsen in	64	7%
Er was een bedrijfscreche	13	1%
Anders	85	9%
Onbekend	111	12%

De bedrijven die geen bijdrage voor kinderopvang zeggen te geven, is gevraagd naar de reden waarom het bedrijf op 1 juli 2004 geen regeling had en geen bijdrage voor kinderopvang gaf. Van deze bedrijven antwoordt 40 procent dat de medewerkers van het bedrijf geen kinderen in de bedoelde leeftijdscategorie hadden (zie tabel 2.4). Een even groot deel geeft aan dat de medewerkers van het bedrijf geen behoefte hadden aan een bijdrage voor kinderopvang. Eenentwintig procent van de bedrijven gaf een andere reden aan. Veruit het meest genoemd is dan dat het bedrijf de kosten voor de werkgevers niet kon of wilde opbrengen. Andere veel genoemde redenen zijn dat er geen centrale afspraken zijn (in CAO), dat in de arbeidsvoorwaarden andere prioriteiten zijn gelegd of dat het de eigen verantwoordelijkheid is van werknemers met kinderen om voor opvang van de kinderen te zorgen.

Tabel 2.4 Reden waarom het bedrijf niet bijdroeg aan de kinderopvang van de werknemers (n=3374)

	Aantal	Percentage*
Medewerkers van het bedrijf hadden geen kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar	1383	41%
Medewerkers van het bedrijf hadden geen behoefte aan een regeling	1372	41%
Anders	723	21%

* De respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag, daarom is de som van het aantal antwoorden niet gelijk aan het aantal respondenten.

3 KENMERKEN VAN REGELINGEN VOOR KINDEROPVANG

3.1 Inleiding

De wijze waarop bedrijven de regeling voor kinderopvang invullen, verschilt van bedrijf tot bedrijf. In dit hoofdstuk bespreken we een aantal kenmerken van de regelingen zoals deze op 1 juli 2004 door de bedrijven werden aangeboden aan hun werknemers.

Ook dit hoofdstuk is gebaseerd op de resultaten van een enquête die medio december 2004 is uitgezet onder een steekproef van bedrijven. Een aandachtspunt bij de informatieverzameling was dat een deel van de bedrijven aangaf dat de uitvoering van de regeling voor kinderopvang uitbesteed was aan een derde partij. Dit leidde tot een aanzienlijke hoeveelheid ontbrekende informatie over de kenmerken van de regeling. Om deze reden is één van de grootste bemiddelingsbureaus (Kintent) gevraagd om aanvullende informatie over de invulling van de regeling voor een aantal grote bedrijfstakken.¹ De zo verkregen informatie is meegenomen in de resultaten. Alle resultaten zijn gewogen naar sector en bedrijfsgrootte. Ook in dit hoofdstuk gaat het bij de gepresenteerde percentages om het aantal *bedrijven* en niet om het aantal *werknemers*.

3.2 Plaats van kinderopvang in secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden vormen steeds vaker een keuzepakket, waarbij werknemers zelf kunnen kiezen van welke onderdelen zij gebruik willen maken. Dit keuzepakket wordt veelal het cafetariamodel genoemd. Het is mogelijk dat de bijdrage voor kinderopvang deel uitmaakt van dit model. Desgevraagd blijkt dit op 1 juli 2004 voor veruit de meeste bedrijven niet op te gaan (zie tabel 3.1). Dit betekent dat de bijdrage voor kinderopvang vrijwel altijd voor alle werknemers toegankelijk was zonder dat daar andere secundaire arbeidsvoorwaarden voor ingeleverd hoeven te worden.

Tabel 3.1 Bedrijven waar de bijdrage voor kinderopvang deel uitmaakte van een cafetariamodel (n=828)

	Aantal	Percentage
Bijdrage maakte deel uit van cafetariamodel	30	4%
Bijdrage maakte gedeeltelijk deel uit van cafetariamodel	12	1%
Bijdrage maakte geen deel uit van cafetariamodel	635	77%
Onbekend	151	18%

¹ Deze bedrijfstak-CAO's worden in Bijlage 5 opgesomd.

Anders dan in 2005 bood in 2004 de verrekening van de bijdrage voor kinderopvang met het brutoloon van de werknemers een fiscaal voordeel voor werkgevers. De werkgever maakte daardoor netto geen kosten voor kinderopvang. In de praktijk blijkt bijna een vijfde van de bedrijven die een bijdrage gaven de kosten voor kinderopvang (deels) verrekenen met het brutoloon van de werknemer (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Bedrijven die de bijdrage voor kinderopvang verrekenen met het brutoloon (n=825)

	Aantal	Percentage
Kosten voor kinderopvang werden verrekend met het brutoloon van de werknemer	48	6%
Kosten voor kinderopvang werden deels verrekend met het brutoloon van de werknemer	95	12%
Kosten voor kinderopvang werden niet verrekend met het brutoloon van de werknemer	559	67%
Onbekend	124	15%

3.3 Financiële aspecten van de bijdrage voor kinderopvang²

In deze paragraaf bespreken we enige financiële aspecten van de bijdragen voor kinderopvang zoals deze op 1 juli 2004 door de bedrijven werden aangeboden aan hun werknemers. Het blijkt vrij gebruikelijk dat werknemers een eigen bijdrage voor kinderopvang betalen. Bij 60 procent van de bedrijven was dat het geval (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Bedrijven waar werknemers van het bedrijf werden geacht een eigen bijdrage te betalen voor kinderopvang (n=824)

	Aantal	Percentage
Werknemers betaalden eigen bijdrage	494	60%
Werknemers betaalden geen eigen bijdrage	201	24%
Onbekend	129	16%

Er zijn nagenoeg evenveel bedrijven die bij de vaststelling van de hoogte van de ouderbijdrage gebruik maakten van de SZW-adviestabel als bedrijven die dat niet doen (zie tabel 3.4).

² Voor deze en de volgende paragraaf is bij de analyse van de gegevens gebruikgemaakt van gegevens die Kintent heeft geleverd over de regeling voor kinderopvang van een aantal bedrijfstakken.

Tabel 3.4 Bedrijf hanteerde de SZW-adviestabel 2004 voor het vaststellen van de ouderbijdrage (n=562)

	Aantal	Percentage
Bedrijf hanteerde SZW-tabel	212	38%
Bedrijf hanteerde SZW-tabel, maar aangepast	21	4%
Bedrijf hanteerde SZW-tabel niet	215	38%
Onbekend	114	20%

De SZW-adviestabel 2004 gaat uit van het belastbaar huishoudinkomen. De tabel kent een opbouw naar inkomensklassen waarbij de eigen bijdrage oploopt met het inkomen (als percentage van de kosten) en maakt onderscheid tussen het eerste en tweede kind en volgende kinderen. Gevraagd naar de verschillen tussen de door de bedrijven gehanteerde systematiek en de SZW-tabel noemen bedrijven de zogenaamde verlengde tabel (ook hogere inkomensklassen), het opheffen van het onderscheid tussen het eerste en tweede kind en het vragen van een lagere ouderbijdrage per klasse.

Aanvullend is een aparte vraag gesteld over de inkomensgrondslag voor de ouderbijdrage. Als grondslag voor de bepaling van de hoogte van de ouderbijdrage gold vaak het inkomen van het huishouden, hetzij netto, hetzij bruto (zie tabel 3.5). In mindere mate hanteerden bedrijven het inkomen van de werknemer als grondslag. Een kwart van de bedrijven ging uit van een andere grondslag. Meestal noemen de respondenten dan een (wisselend) vast bedrag of stellen ze dat de grondslag was vastgelegd in een regeling die door eenderde partij (bemiddelingsorganisatie, sectorfonds) werd uitgevoerd. Ongeveer een op de vijf respondenten kon niet aangeven op welke grondslag de bijdrage bepaald wordt. De consequentie daarvan is dat we de resultaten uit deze tabel alleen kunnen zien als een indicatie.

Tabel 3.5 Door bedrijf gehanteerde grondslag voor bepaling van de ouderbijdrage (n=405)

	Aantal	Percentage
Netto huishoudinkomen	92	23%
Bruto huishoudinkomen	37	9%
Belastbaar huishoudinkomen	26	6%
Netto-inkomen van de werknemer	6	1%
Belastbaar inkomen van de werknemer	18	4%
Bruto-inkomen van de werknemer	31	8%
Anders	105	26%
Onbekend	90	22%

Ruim één op de vijf bedrijven had een maximum aan de bijdrage gesteld (tabel 3.6). Bijna de helft van de bedrijven kende geen maximum.

Tabel 3.6 Bedrijf hanteerde een maximum voor de werkgeversbijdrage (n=784)

	Aantal	Percentage
Een maximumpercentage van de kosten ³	99	13%
Een maximumbedrag per medewerker	50	6%
Een maximumbedrag per uur opvang	65	8%
Geen maximum	387	49%
Onbekend	183	23%

Wanneer de respondenten aangeven een maximumpercentage van de kosten aan te houden, hebben we ze gevraagd naar dat maximumpercentage. Veruit de meeste respondenten noemden een percentage tussen 16 (oftewel 1/6) en 50 procent. Hoewel we ook hebben gevraagd naar het maximumbedrag per medewerker of per uur, is het lastiger om daarover een gemiddelde te berekenen, omdat een groot deel van de respondenten een onwaarschijnlijk laag of hoog bedrag heeft genoemd. Het genoemde maximumbedrag per medewerker lag veelal tussen 100 en 200 euro per maand⁴ en het genoemde maximumbedrag per uur opvang veelal tussen 5 en 6 euro.⁵

Een andere begrenzing van de bijdrage aan kinderopvang kan een maximumbudget zijn. Hierbij stelt een bedrijf van tevoren vast hoeveel zij maximaal aan opvang, voor alle werknemers samen, wil uitgeven. Uit tabel 3.7 blijkt dat ongeveer één op de acht bedrijven die een bijdrage voor kinderopvang geven dit deed.

Tabel 3.7 Bedrijf hanteerde een (jaarlijks) maximumbudget voor kinderopvang (n=809)

	Aantal	Percentage
Bedrijf hanteerde een maximumbudget	101	12%
Bedrijf hanteerde geen maximumbudget	568	70%
Onbekend	140	17%

Van de bedrijven die een maximumbudget kenden, geeft 70 procent aan dat dit nooit uitgeput is geraakt. Van de 11 respondenten die aangeven dat het budget in 2004 uitgeput is geraakt, geven er vijf aan dat minder dan 90 procent van de aanvragen gehonoreerd kon worden.

Een laatste vraag over de financiële aspecten van de regeling betrof de bijdrage van de werkgever van de partner. De vraag aan de respondenten was of het bedrijf daar rekening mee hield. Bijna eenderde van de werkgevers ging ervan uit dat de werkgever van de partner een bijdrage gaf. Van compensatie is dan geen sprake (zie tabel 3.8). Ongeveer 14 procent van de bedrijven compenseerde haar werknemers geheel of gedeeltelijk wanneer de werkgever van

³ De hoogte van de kosten en de hoogte van het maximumpercentage zijn niet bekend.

⁴ Gebaseerd op ruim eenderde van de antwoorden.

⁵ Gebaseerd op 45 procent van de antwoorden.

de partner geen bijdrage gaf. Ruim veertig procent van de werkgevers zegt geen rekening te hebben gehouden met de bijdrage van de werkgever van de partner.

Tabel 3.8 Bedrijf hield rekening met de bijdrage van de werkgever van de partner (n=822)

	Aantal	Percentage
Bedrijf ging er altijd vanuit dat er ook een bijdrage van de werkgever van de partner is	249	30%
Bedrijf compenseerde deels indien er geen bijdrage van de werkgever van de partner is	51	6%
Bedrijf compenseerde volledig indien er geen bijdrage van de werkgever van de partner is	65	8%
Bedrijf hield geen rekening met bijdrage van de werkgever van de partner	346	42%
Onbekend	111	13%

3.4 Voorwaarden voor bijdrage kinderopvang

Het is mogelijk dat een werkgever op 1 juli 2004 beperkingen heeft gesteld aan het geven van een bijdrage voor kinderopvang. Zo kan het zijn dat de bijdrage niet voor kinderopvang voor beide leeftijdsgroepen (0 tot 4 jaar en 4 tot 12 jaar) gold of dat alleen een deel van de werknemers een bijdrage kon aanvragen.

Om met het eerste te beginnen, de meeste bedrijven die een bijdrage gaven, deden dit tenminste voor opvang van 0 tot 4-jarigen (zie tabel 3.9). De helft van de bedrijven kende (daarnaast) een bijdrage voor opvang van 4 tot 12-jarigen. Bijna de helft, 45 procent, kende een bijdrage voor zowel 0 tot 4- als voor 4 tot 12-jarigen. Een relatief groot deel van de respondenten kon niet aangeven voor welke vormen van opvang de bijdrage gold. De consequentie daarvan is dat ook hier de resultaten alleen een indicatie zijn. Laten we de bedrijven die het antwoord schuldig blijven buiten beschouwing, dan kende meer dan 90 procent van de resterende bedrijven een bijdrage voor kinderopvang voor 0 tot 4-jarigen en tweederde voor opvang van 4 tot 12-jarigen.

Tabel 3.9 Opvang waarvoor het bedrijf een bijdrage gaf (n=759)⁶

	Aantal	Percentage*
Opvang van 0-4 jarigen	540	71%
Opvang van 4-12 jarigen	403	53%
Opvang van 0-12 jarigen	339	45%
Anders	27	4%
Onbekend	176	23%

* De respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag, daarom is de som van het aantal antwoorden niet gelijk aan het aantal respondenten.

⁶ Zie tabel B.4.3 voor verdeling van bijdrage over vormen van kinderopvang.

In de meeste gevallen konden *alle* werknemers van het bedrijf aanspraak maken op een bijdrage voor kinderopvang (zie tabel 3.10). Voor een op de acht bedrijven geldt dat niet alle werknemers een bijdrage konden krijgen. De helft van deze bedrijven gaf wel een bijdrage aan vrouwelijk personeel, eenderde gaf de bijdrage alleen aan personeel dat een vaste aanstelling heeft.

Tabel 3.10 Werknemerscategorieën waaraan bedrijven de werkgeversbijdrage gaven (n=793)

	Aantal	Percentage
Alle werknemers	570	72%
Werknemers die aan bepaalde kenmerken voldoen	95	12%
Onbekend	128	16%

Meer dan de helft van de bedrijven heeft geen maximum gesteld aan het aantal uren opvang per week waarvoor de werknemer een bijdrage kon krijgen (zie tabel 3.11). Voor een vijfde van de bedrijven was het maximum aantal uren gelijk aan de omvang van de aanstelling van de werknemer.

Tabel 3.11 Bedrijf stelde een maximum aan het aantal uren opvang per week (n=781)

	Aantal	Percentage
De bijdrage gold voor onbeperkt aantal uren opvang	455	58%
De bijdrage gold voor maximum aantal uren opvang per week	21	3%
De bijdrage gold voor maximaal evenveel uren als de omvang van het dienstverband	164	21%
Onbekend	141	18%

4 DEKKINGSGRAAD WERKGEVERSBIJDRAGE

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk berekenen we hoeveel werknemers op 1 juli 2004 bij hun werkgever aanspraak konden maken op een bijdrage voor kinderopvang. Het percentage werknemers dat een bijdrage kan krijgen, noemen we de dekkingsgraad werkgeversbijdrage. We berekenen deze dekkingsgraad in drie stappen. Vanuit de resultaten van de enquête berekenen we eerst de dekkingsgraad voor werknemers die werken voor een werkgever die niet onder een CAO valt. Daarna berekenen we de dekkingsgraad voor werknemers in dienst van werkgevers die onder een CAO vallen. Dit doen we aan de hand van de resultaten van het UAW-onderzoek.¹ Ten slotte combineren we beide cijfers, om tot een cijfer voor alle werknemers in Nederland te komen.

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk bekijken we voor een aantal kenmerken van kinderopvangregelingen voor hoeveel werknemers in Nederland op de peildatum 1 juli 2004, deze kenmerken golden. Dit doen we op grond van de resultaten van de enquête. Anders dan in de eerdere hoofdstukken betreffen de in dit hoofdstuk gepresenteerde percentages het aantal *werknemers* en niet het aantal *bedrijven*.

4.2 Aannamen bij de berekeningen

Er zijn er een aantal aannamen waarbij we stil moeten staan voordat we de berekeningen uitvoeren. Het gaat om de volgende vijf aannamen:

1. Het aantal werknemers in Nederland is in 2004 ruim 6.962.000. Dit aantal is gebaseerd op een landelijk dekkend bestand van bedrijven en organisaties waaruit de steekproef voor de enquête getrokken is.²
2. Voor de berekening van het aantal werknemers dat niet onder een CAO valt maar wel toegang heeft tot een regeling, gaan we ervan uit dat de respondenten de vragen of een bedrijf onder een CAO valt en of een bedrijf een bijdrage geeft voor kinderopvang juist hebben beantwoord.³

¹ Zie ook Bijlage 6.

² Het bestand is afkomstig van MarktSelekt. Het betreft het aantal werknemers van bedrijven met meer dan één werknemer.

³ Het is mogelijk dat een klein deel van de CAO-bedrijven zichzelf in de vragenlijst aanmerkt als niet CAO-bedrijf. Als die bedrijven bovendien een bijdrage voor kinderopvang kenden, kan het aantal niet CAO-bedrijven (en werknemers) dat een bijdrage kende mogelijk overschat zijn. We maken voor de berekening van het aantal

3. Als uitgangspunt voor de gegevens over kinderopvangregelingen binnen CAO's nemen we het rapport 'Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een onderzoek naar de stand van zaken medio 2004' van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW. Voor wat betreft het aantal werknemers onder een CAO gaat het UAW uit van de door de CAO-partijen opgegeven representativiteitsgegevens. We beschouwen het door het UAW berekende percentage werknemers dat onder een CAO valt waarin een kinderopvangregeling is opgenomen als het meest betrouwbare cijfer.
4. In overleg met sociale partners en in lijn met eerdere onderzoeken van Research voor Beleid en de directie UAW, gaan we er opnieuw vanuit dat 80 procent van *alle* werknemers in Nederland onder een CAO valt. De rest, 20 procent van de werknemers, valt dus niet onder een CAO.
5. De uitvoering van de berekeningen zijn zodanig dat de gegevens vergelijkbaar zijn met eerdere rapportages door Research voor Beleid.⁴

4.3 Werknemers niet-CAO-bedrijven die aanspraak konden maken op een bijdrage

Uitgangspunt bij de berekening van het aantal werknemers van niet-CAO-bedrijven vormen de antwoorden die de respondenten in de enquête hebben gegeven op de vragen of een bedrijf onder een CAO valt en of een bedrijf op 1 juli 2004 een bijdrage gaf voor kinderopvang (zie ook de tweede aanname). Eerder bleek dat bijna 10,8 procent van de niet-CAO-bedrijven een bijdrage voor kinderopvang kende.⁵ Hierbij kenden de grotere niet-CAO-bedrijven vaker een bijdrage voor kinderopvang dan de kleinere niet-CAO-bedrijven.

Om het aantal werknemers van niet-CAO-bedrijven dat een bijdrage kon krijgen, te berekenen, hebben we per sector en bedrijfsgrootte berekend hoeveel bedrijven niet onder een CAO vallen en in 2004 een bijdrage voor kinderopvang kenden. Vervolgens hebben we gekeken naar het aantal werknemers waarvoor deze bedrijven, bij elkaar genomen, werkgelegenheid bieden. We komen dan uit op 7,7 procent van het totaal aantal werknemers in Nederland dat niet onder een CAO valt, maar op 1 juli 2004 wel aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang.

werknemers van CAO-bedrijven die een bijdrage kennen, gebruik van de gegevens uit het UAW-rapport. Het aantal CAO-bedrijven en hun aandeel in het aantal bedrijven dat een bijdrage voor kinderopvang kende, is veel groter dan het aandeel van niet-CAO-bedrijven. Daarom heeft de verkeerde beantwoording (van de vraag of men onder een CAO valt) geen groot effect op de uitkomst van de berekening van het totaal aantal werknemers dat een bijdrage kon krijgen.

⁴ 'Monitor Werkgeversbijdragen Kinderopvang. Tweede meting, december 2002 (Research voor Beleid, 2003).

⁵ Zie paragraaf 2.3.

Op basis van de vierde aanname (van de werknemers in Nederland werkt ongeveer 20 procent voor een niet-CAO-bedrijf) kunnen we deze 7,7 procent terugrekenen naar het percentage werknemers *binnen* de niet-CAO-bedrijven, dat werkt voor een bedrijf dat een bijdrage voor kinderopvang kende. Deze bieden gezamenlijk werk aan 39 procent van alle werknemers die niet onder een CAO vallen (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Percentage werknemers dat niet onder een CAO valt en dat aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang

	Percentage op populatie werknemers buiten CAO	Percentage op totale populatie werknemers in Nederland
Werknemers die niet onder een CAO vallen	39%	7,7%

Bron: Regioplan (voor beide cijfers).

4.4 Werknemers onder CAO die aanspraak konden maken op een bijdrage

Zoals we in de derde aanname stelden, beschouwen we het door het UAW berekende percentage werknemers dat onder een CAO valt waarin een kinderopvangregeling is opgenomen als het meest betrouwbare cijfer hierover. Hoewel we over goede gegevens beschikken vanuit de enquête is ook gebleken dat niet iedere respondent even goed op de hoogte is over de situatie rond kinderopvang op zijn of haar bedrijf. Daarom is ervoor gekozen om de vraag hoeveel werknemers onder een CAO in Nederland in 2004 aanspraak konden maken op een regeling voor kinderopvang met behulp van de gegevens uit het UAW-rapport te beantwoorden.⁶ In deze paragraaf zetten we de resultaten uit dit rapport kort op een rij.

Van de werknemers van grotere CAO's kon 83 procent aanspraak maken op een bijdrage. Aangezien de grotere CAO's ongeveer 85 procent van alle werknemers onder een CAO dekken, komen we uit op een percentage van 71 procent van het totaal aantal werknemers onder een CAO.

In de kleinere CAO's zijn minder vaak afspraken gemaakt over een kinderopvangregeling. Van de werknemers onder deze CAO's kon 71 procent aanspraak maken op een regeling. De kleinere CAO's bieden werk aan ongeveer 15 procent van de werknemers onder CAO, zodat het percentage werknemers onder kleinere CAO's dat toegang had tot een regeling komt op 11 procent van het totaal aantal werknemers onder een CAO.

Uiteindelijk kon 81 procent van de werknemers onder een CAO, volgens de CAO-afspraken, aanspraak maken op een kinderopvangregeling.⁷ Ongeveer 80 procent van de werknemers in

⁶ In Bijlage 6 gaan we uitgebreider in op een aantal hoofdpunten uit het UAW-rapport.

⁷ Het betreft dan zowel centrale als decentrale afspraken. Werknemers onder een CAO waarin intentionele afspraken over kinderopvang zijn gemaakt, zijn niet meegerekend.

Nederland valt onder een CAO, zodat in 2004 omgerekend 64,8 procent van alle werknemers in Nederland via een CAO aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Percentages werknemers dat valt onder een CAO en die aanspraak kon maken op een bijdrage voor kinderopvang

	Percentage op populatie werknemers onder CAO	Percentage op totale populatie werknemers in Nederland
Werknemers onder grotere CAO	71%	56,4%
Werknemers onder kleinere CAO	11%	8,5%
Totaal werknemers onder CAO	81%	64,8%

Bron: UAW.

4.5 Totaal aantal werknemers dat aanspraak kon maken op een bijdrage

In de twee voorgaande paragrafen hebben we laten zien welke percentages werknemers van niet-CAO-bedrijven en werknemers die onder een CAO vallen aanspraak konden maken op een bijdrage voor kinderopvang. Deze percentages hebben we ook omgerekend naar het aandeel van deze groepen werknemers, met toegang tot een bijdrage, op het totaal aantal werknemers. De conclusie is dat 72,5 procent van de werknemers in Nederland werkt voor een werkgever die in op 1 juli 2004 een bijdrage voor kinderopvang zegt te hebben gekend (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 Dekkingsgraad werknemers die aanspraak kunnen maken op een bijdrage voor kinderopvang

	Percentage op totale populatie werknemers in Nederland
Werknemers die niet onder een CAO vallen	7,7%
Werknemers die onder een CAO vallen	64,8%
Totaal werknemers	72,5%

Bronnen: Regioplan en UAW.

In totaal biedt 19,4 procent van de bedrijven in Nederland (zie paragraaf 2.2) werk aan omgerekend 72,5 procent van de werknemers in Nederland (zie hierboven). Het grote verschil tussen het percentage bedrijven en het percentage werknemers laat zich als volgt verklaren. De grotere bedrijven kennen duidelijk vaker een bijdrage dan de kleinere bedrijven. Het aandeel van deze grotere bedrijven in de totale werkgelegenheid is bovendien een stuk groter dan die van de kleinere bedrijven.

4.6 Percentage werknemers naar kenmerken van kinderopvangregelingen

Onder de Wet kinderopvang die per 1 januari 2005 in werking is getreden, is het relatief eenvoudig om vast te stellen wat een ‘toereikende bijdrage’ is. Een bijdrage van minimaal een-zesde van de kosten voor opvang van kinderen tot en met de basisschoolleeftijd, waarbij uitgegaan wordt van de maximum uurprijs die de Belastingdienst hanteert, is daarbij een belangrijk criterium. In de eerdere regelgeving was echter nog niet vastgelegd wat een toereikende bijdrage is. Desondanks willen de opdrachtgever en de begeleidingscommissie een indruk hebben van aantallen werknemers die op 1 juli 2004 aanspraak konden maken op verschillende elementen van een werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Dit doen we voor zes kenmerken⁸ die in samenspraak met de opdrachtgever en de begeleidingscommissie zijn gekozen. Het gaat om de volgende zes kenmerken:

1. De bijdrage was al dan niet opgenomen in een cafetariamodel.
2. De bijdrage kende al dan niet de vorm van een bruto-/netto-regeling.
3. Er was al dan niet een maximum vastgesteld voor het budget voor de bijdrage aan kinderopvang.
4. De leeftijdsgroepen waarvoor de bijdrage voor kinderopvang gegeven werd.
5. De bijdrage was voor alle medewerkers of voor een specifiek deel van de werknemers.
6. Er was al dan niet een maximum gesteld aan het aantal uren opvang waarvoor een bijdrage wordt gegeven.

Voor elk van deze kenmerken hebben we voor de verschillende vormen waarin ze voorkwamen, berekend welk percentage werknemers er in 2004 aanspraak op kon maken. De berekeningen zijn per sector en per bedrijfsgrootte uitgevoerd. De resultaten presenteren we in tabel 4.4. De percentages waarin de werknemers aanspraak kunnen maken op de verschillende vormen, tellen per kenmerk op tot 72,5 procent.

Op verzoek van de begeleidingscommissie hebben we bij één van de kenmerken (‘Hantering maximumbudget’) berekend hoeveel werknemers in Nederland werken voor een bedrijf dat een maximumbudget hanteerde, maar waarbij het budget in 2004 niet uitgeput geraakt is. Dit betrof 14,2 procent van de werknemers in Nederland. Uitputting van het budget trad in 2004 dus op voor $(21,8 - 14,2 =) 7,6$ procent van de werknemers.

⁸ Om een vergelijking te trekken met de aantallen bedrijven, zie respectievelijk tabel 3.1, tabel 3.2, tabel 3.7, tabel 3.9, tabel 3.10 en tabel 3.11.

Tabel 4.4 Percentage werknemers in Nederland naar een aantal kenmerken van kinderopvang-regelingen

	Percentage werknemers
<i>Cafetariamodel</i>	
Bijdrage maakte deel uit van cafetariamodel	3,6%
Bijdrage maakte gedeeltelijk deel uit van cafetariamodel	2,7%
Bijdrage maakte geen deel uit van cafetariamodel	61,9%
Onbekend of bijdrage deel uit maakte van cafetariamodel	4,2%
<i>Brutoloon/nettoloon</i>	
Kosten voor kinderopvang werden verrekend met het brutoloon	6,2%
Kosten voor kinderopvang werden deels verrekend met het brutoloon	3,8%
Kosten voor kinderopvang werden niet verrekend met het brutoloon	56,6%
Onbekend of kosten voor kinderopvang werden verrekend met brutoloon	6,0%
<i>Hantering maximumbudget</i>	
Bedrijf hanteerde een maximumbudget	21,8%
Bedrijf hanteerde geen maximumbudget	43,6%
Onbekend of bedrijf een maximumbudget hanteerde	7,1%
Bedrijf hanteerde maximumbudget maar dit is in 2004 niet uitgeput geraakt	14,2%
<i>Leeftijdscategorieën opvang</i>	
Opvang van 0-4 jarigen	62,5%
Opvang van 4-12 jarigen	49,9%
Opvang van 0-12 jarigen	49,2%
Anders	3,5%
Onbekend voor welke opvang regeling gold	8,0%
<i>Toegankelijkheid bijdrage voor werknemers</i>	
Bijdrage gold voor alle werknemers	57,3%
Bijdrage gold voor werknemers die aan bepaalde kenmerken voldoen	10,2%
Onbekend of bijdrage voor alle werknemers gold	5,0%
<i>Hantering maximum aantal uren</i>	
Bijdrage gold voor onbeperkt aantal uren opvang	34,4%
Bijdrage gold voor maximaal aantal uren van omvang dienstverband	28,9%
Bijdrage gold voor maximum aantal uren opvang per week	2,1%
Onbekend of bijdrage voor maximum aantal uren gold	7,0%
<i>Totaal</i>	
Totaal werknemers van bedrijven met regeling voor kinderopvang	72,5%
Totaal werknemers van bedrijven zonder regeling voor kinderopvang	27,5%

Bron: Regioplan.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1**LEDEN VAN DE BEGELEIDINGSKOMMISSIE***Leden begeleidingscommissie*

G. Dolsma, VNO-NCW

G.A.M. van der Grind, LTO-Nederland

E.R. Haket, Vakcentrale MHP

K. Kuiper, MKB-Nederland

L.M. Rigters, Vakcentrale FNV

T.J. Vlot, Vakcentrale CNV

Vertegenwoordiging ministerie van SZW

H. Groenendijk, directie Arbeidsverhoudingen

A.J. Huber, directie Arbeidsverhoudingen

M. Zebregs, directie Arbeidsverhoudingen

BIJLAGE 2
STEEKPROEF EN RESPONS

In deze bijlage presenteren we twee tabellen met daarin respectievelijk het aantal bedrijven per sector en per bedrijfsgrootte in de steekproef en het percentage bedrijven dat heeft gerespondeerd.

Tabel B1.1 Aantal bedrijven in steekproef per sector en per bedrijfsgrootte

	2-4 wn	5-9 wn	10-19 wn	20-49 wn	50-99 wn	100- 199 wn	200- 499 wn	500- 749 wn	750- 999 wn	>1000 wn	Totaal
Bouwnijverheid	150	100	300	200	150	100	50	5	2	7	1064
Financiële instellingen	150	100	200	200	100	100	50	23	12	26	961
Gezondheids- en welzijnszorg	50	50	100	100	100	100	100	80	53	136	869
Groothandel en detailhandel	249	150	400	400	250	175	100	20	11	8	1763
Horeca	100	100	300	300	100	50	25	1	2	2	980
Industrie	100	70	300	200	250	275	200	50	24	41	1510
Landbouw, jacht en bosbouw	100	50	200	100	50	25	10	1	0	0	536
Onderwijs	50	49	300	100	400	100	50	29	11	19	1108
Openbaar bestuur	30	28	50	65	100	100	200	181	58	82	894
Overige dienstverlening	100	100	200	200	100	100	50	11	13	9	883
Productie en distributie van energie	20	10	10	10	14	10	13	1	2	5	95
Vervoer, opslag en communicatie	100	50	200	200	130	100	50	18	5	11	864
Visserij	30	30	22	12	1	0	0	0	0	0	95
Winning van delfstoffen	20	10	20	10	5	5	2	0	0	2	74
Zakelijke dienstverlening	250	100	400	410	250	265	100	62	16	39	1892
Totaal	1499	997	3002	2507	2000	1505	1000	482	209	387	13588

Tabel B1.2 Respons per sector en per bedrijfsgrootte

	2-4 wn	5-9 wn	10-19 wn	20-49 wn	50-99 wn	100- 199 wn	200- 499 wn	500- 749 wn	750- 999 wn	>1000 wn	Totaal
Bouwnijverheid	11%	44%	29%	29%	31%	33%	34%	20%	0%	43%	29%
Financiële instellingen	27%	39%	30%	36%	33%	29%	40%	35%	50%	46%	33%
Gezondheids- en welzijnszorg	22%	36%	37%	28%	46%	58%	59%	53%	62%	71%	49%
Groothandel en detailhandel	13%	40%	34%	29%	34%	39%	50%	25%	18%	50%	32%
Horeca	11%	23%	16%	23%	39%	34%	32%	0%	0%	100%	22%
Industrie	17%	29%	30%	34%	40%	47%	50%	42%	58%	49%	38%
Landbouw, jacht en bosbouw	15%	36%	26%	27%	34%	44%	50%	0%	-	-	27%
Onderwijs	14%	35%	33%	40%	33%	41%	38%	48%	45%	68%	35%
Openbaar bestuur	13%	4%	24%	26%	24%	41%	43%	43%	52%	46%	37%
Overige dienstverlening	26%	35%	31%	38%	57%	53%	42%	36%	38%	56%	39%
Productie en distributie van energie	10%	0%	10%	10%	57%	30%	31%	0%	50%	0%	21%
Vervoer, opslag en communicatie	18%	54%	33%	34%	35%	44%	26%	44%	40%	64%	34%
Visserij	20%	17%	32%	17%	100%	-	-	-	-	-	22%
Winning van delfstoffen	30%	10%	30%	30%	40%	40%	0%	-	-	0%	27%
Zakelijke dienstverlening	16%	35%	34%	45%	40%	36%	45%	35%	19%	49%	36%
Totaal	17%	34%	30%	33%	37%	42%	45%	42%	48%	57%	34%

BIJLAGE 4
TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2 EN 3
Tabel B4.1 Percentages bedrijven die in 2004 een bijdrage gaven, naar bedrijfsgrootte (n=4642)

	Ja, bijdrage is vastgelegd in een regeling	Ja, bijdrage is niet vastgelegd in een regeling	Nee, bedrijf gaf geen bijdrage maar kent wel een regeling	Nee, bedrijf gaf geen bijdrage en kent ook geen regeling	Weet niet
2 tot 9 werknemers	6,3%	2,8%	3,1%	79,8%	8,0%
10 tot 19 werknemers	19,8%	5,6%	9,9%	58,1%	6,5%
20 tot 49 werknemers	35,9%	4,8%	9,9%	47,3%	2,2%
50 tot 99 werknemers	51,4%	2,8%	10,1%	30,3%	5,5%
100 of meer werknemers	72,5%	3,8%	6,3%	16,3%	1,3%
Gemiddeld totaal	11,7%	3,2%	4,5%	73,3%	7,3%

Tabel B4.2 Percentages niet-CAO-bedrijven die in 2004 een bijdrage gaven, naar bedrijfsgrootte (n=1876)

	Ja, bijdrage is vastgelegd in een regeling	Ja, bijdrage is niet vastgelegd in een regeling	Nee, bedrijf gaf geen bijdrage maar kent wel een regeling	Nee, bedrijf gaf geen bijdrage en kent ook geen regeling	Weet niet
2 tot 9 werknemers	1,9%	3,6%	1,7%	88,9%	3,9%
10 tot 19 werknemers	7,9%	12,6%	7,3%	71,5%	0,7%
20 tot 49 werknemers	20,7%	8,5%	4,9%	65,9%	0,0%
50 tot 99 werknemers	28,6%	4,8%	9,5%	57,1%	0,0%
100 of meer werknemers	46,2%	0,0%	7,7%	46,2%	0,0%
Gemiddeld totaal	3,8%	4,5%	2,5%	85,8%	3,4%

Tabel B4.3 Vormen van kinderopvang waarvoor de bijdrage werd gegeven (n=759)

	Aantal	Percentage
Dagopvang in een kinderdagverblijf (0-4 jarigen)	537	71%
Gastouderopvang (0-12 jarigen)	196	26%
Buitenschoolse opvang (4-12 jarigen)	374	49%
Alle drie bovengenoemde vormen samen	165	22%
Anders	27	4%
Onbekend	176	23%

BIJLAGE 5

BEDRIJFSTAK-CAO'S

In hoofdstuk 3 maken we er melding van dat Kinent ons aanvullende informatie over kinderopvangregelingen binnen twintig bedrijfstakken geleverd heeft. In overleg met Kinent hebben we twintig bedrijfstak-CAO's¹ gekozen waarvoor zowel geldt dat Kinent de kinderopvangregeling uitvoert als dat ze vaak door de respondenten genoemd zijn.

Het betreft de CAO's voor:

1. Horeca
2. Primair onderwijs
3. Verpleeg- en verzorgingshuizen
4. Metalelektro
5. Bouw
6. Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf
7. Voortgezet onderwijs
8. Gehandicaptenzorg
9. Grafimedia
10. (Technisch) installatiebedrijf
11. Groothandel in technische producten
12. Schilders-, afwerk- en glaszetbedrijf
13. Beroeps- en volwassenen educatie
14. Motorvoertuig- en tweewielerbedrijf
15. Taxivervoer
16. Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen
17. Hoveniers
18. Metaalbewerking
19. Mode en sport detailhandel
20. Kappersbedrijf

¹ We hebben hierbij geen onderscheid gemaakt tussen centrale en decentrale CAO's.

BIJLAGE 6

CAO'S MET KINDEROPVANGREGELINGEN

Inleiding

In 2004 heeft de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW een onderzoek uitgevoerd naar het aantal CAO's waarin over 2004 afspraken zijn gemaakt met betrekking tot kinderopvang.¹ Het onderzoek baseert zich daarbij op de afspraken zoals deze in de CAO's zijn beschreven. De resultaten van het UAW-onderzoek gebruiken we om te kunnen inschatten hoeveel werknemers in Nederland aanspraak kunnen maken op een regeling.

In dit hoofdstuk bespreken we achtereenvolgens het aantal CAO's dat afspraken kent over kinderopvang, een uitsplitsing daarvan naar sectoren en de vertaling van de resultaten naar de hele populatie werknemers onder een CAO.

Aantal CAO's dat in 2004 afspraken kent over kinderopvang

Voor haar onderzoek heeft het UAW 283 CAO's onderzocht. Onderzocht zijn enerzijds 123 grote CAO's uit de markt-, de zorg- en de overheidssector. Het gaat hierbij om *alle* bedrijfstak-CAO's met 10.000 of meer werknemers en *alle* ondernemings-CAO's met 3.000 of meer werknemers. Bij elkaar zijn deze CAO's van toepassing op ongeveer 5,2 miljoen werknemers, ofwel 85 procent van het totaal aantal werknemers onder een CAO.² Naast deze CAO's is een aanvullende steekproef getrokken van 160 'kleinere' CAO's. De steekproef van kleinere CAO's is getrokken uit het totale bestand van bij het ministerie van SZW aangemelde CAO's minus de eerder omschreven grotere CAO's. Het geheel aan onderzochte CAO's levert, op werknemersniveau en op CAO-niveau, een representatief beeld op van de in de CAO's gemaakte afspraken over kinderopvang.³

Er worden drie typen CAO-afspraken onderscheiden:

- centrale afspraken;
- decentrale afspraken;
- intentionele afspraken.⁴

¹ Schaeps, M. en A. van den Aamele (2004), *Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een onderzoek naar de stand van zaken medio 2004*. Den Haag: ministerie van SZW.

² Deze getallen zijn gebaseerd op de eigen opgave van CAO-partijen.

³ Schaeps en Van den Aamele, 2004: 5.

⁴ In de door RegioPlan uitgezette enquête wordt het onderscheid tussen centrale en decentrale afspraken niet gemaakt.

Intentionele afspraken zijn niet meegerekend in de eindcijfers over aantallen CAO's met afspraken over kinderopvang (zie tabel 2.1). Bij intentionele afspraken is immers alleen afgesproken om de mogelijkheden en wenselijkheid van kinderopvang te onderzoeken en is er binnen de CAO nog geen regeling voor kinderopvang vastgesteld.

Uit tabel B6.1 lezen we dat in 2004 tweederde van de CAO's afspraken kent over kinderopvang. In de grotere CAO's is twee keer zo vaak een afspraak over kinderopvang opgenomen dan in kleinere CAO's. De trend van de laatste paar jaren is dat het aantal CAO's met afspraken over kinderopvang (licht) toeneemt.

Tabel B6.1 Percentage CAO's met afspraken over kinderopvang

	2002	2003*	2004
Grotere CAO's	85%	89%	90%
Kleinere CAO's	40%	-	44%
Totaal	58%	-	64%

Bron: Directie UAW.

* Er zijn geen gegevens over afspraken in de kleinere CAO's in 2003 beschikbaar.

Uitsplitsing van CAO's met afspraken over kinderopvang naar sector

Van de grotere CAO's kent 90 procent afspraken over kinderopvang. In bijna 80 procent van deze CAO's gaat het om centrale afspraken.⁵ Evenals in de voorgaande meting⁶ kent de sector transport en communicatie naar verhouding de meeste CAO's zonder afspraken (zie tabel B6.2). Voor de sectoren bouw en landbouw geldt overigens dat het aantal (onderzochte) CAO's zo klein is dat we er geen conclusies aan kunnen verbinden.

Tabel B6.2 Percentage grotere CAO's met afspraken over kinderopvang, uitgesplitst naar sector

Sector	CAO met afspraken	CAO met intentionele afspraken	CAO zonder afspraken	Totaal	Aantal CAO's
Landbouw	40%	40%	20%	100%	5
Industrie	96%	0%	4%	100%	23
Bouw	100%	0%	0%	100%	6
Handel en horeca	100%	0%	0%	100%	26
Transport en communicatie	77%	0%	24%	100%	17
Zakelijke dienstverlening	84%	0%	16%	100%	19
Totaal	90%	2%	7%	100%	123

Bron: Directie UAW.

⁵ Schaeps en Van den Aamee, 2004: 7.

⁶ Vonk, M. en M. Engelen (2003), *Monitor Werkgeversbijdragen Kinderopvang. Tweede meting, december 2002*. Leiden: Research voor Beleid. Zie p. 14.

In de onderzochte kleinere CAO's is in 44 procent van de CAO's afspraken gemaakt over kinderopvang. In veruit de meeste gevallen gaat het om centrale afspraken. In tabel B6.3 presenteren we de uitsplitsing naar sector. Opnieuw zien we bij de sector transport en communicatie naar verhouding de meeste CAO's zonder afspraken.

Tabel B6.3 Percentage kleinere CAO's met afspraken over kinderopvang, uitgesplitst naar sector

Sector	CAO met afspraken	CAO met intentionele afspraken	CAO zonder afspraken	Totaal	Aantal CAO's
Landbouw	50%	-	50%	100%	2
Industrie	48%	1%	49%	100%	80
Bouw	33%	-	67%	100%	3
Handel en horeca	61%	6%	33%	100%	18
Transport en communicatie	14%	-	86%	100%	28
Zakelijke dienstverlening	50%	6%	44%	100%	18
Overige dienstverlening	46%	-	55%	100%	11
Totaal	44%	2%	54%	100%	160

Bron: Directie UAW.

Bij zowel de grotere CAO's als de kleinere CAO's zien we in grote lijnen hetzelfde patroon: in beide groepen zijn het dezelfde sectoren waar in de CAO's naar verhouding vaker afspraken over kinderopvang zijn opgenomen.

Resultaten van 2004 vertaald naar de totale populatie werknemers onder CAO

De vraag waar we uiteindelijk een antwoord op zoeken, is de vraag hoeveel werknemers in Nederland medio 2004 aanspraak konden maken op een regeling voor kinderopvang. In haar rapport beantwoordt het UAW deze vraag voor de werknemers die onder een CAO vallen.

In de vorige paragrafen hebben we gezien dat in 2004 90 procent van de grotere CAO's afspraken kent over kinderopvang. Op basis van het totaal aantal werknemers dat onder de grotere CAO's valt, heeft het UAW berekend dat 83 procent van deze werknemers valt onder een CAO met afspraken over kinderopvang. Van de kleinere CAO's kent 44 procent afspraken over kinderopvang. De CAO's met deze afspraken dekken samen 71 procent van de werknemers onder de kleinere CAO's.

In totaal kan 81 procent van de werknemers onder een CAO aanspraak maken op een kinderopvangregeling. Het betreft dan zowel centrale als decentrale afspraken. Werknemers onder een CAO waarin intentionele afspraken over kinderopvang zijn gemaakt, zijn hierbij niet meegerekend.

In overleg met sociale partners en in lijn met eerdere onderzoeken van Research voor Beleid en de directie UAW, gaan we er opnieuw van uit dat 80 procent van *alle* werknemers in Nederland onder een CAO valt. Van deze werknemers kan dus 81 procent aanspraak maken op een kinderopvangregeling binnen de CAO. Omgerekend betekent dit dat bijna 64,8 procent van alle werknemers in Nederland via een CAO toegang heeft tot een regeling voor kinderopvang.