



Werkgeversbijdrage kinderopvang meting 2006

Eindrapport

Research voor Beleid

Werkgeversbijdrage kinderopvang meting 2006

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van
het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Lilian van der Linden
Cornelis van der Werf

B3147

Leiden, 15 juni 2006

Voorwoord

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) laat periodiek onderzoek uitvoeren naar de werkgeversbijdrage voor kinderopvang om de ontwikkeling te kunnen volgen van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de tweemeting die is uitgevoerd in 2006. De rapportage beschrijft de stand van zaken op de peildatum 1 mei 2006 en vergelijkt de situatie met die in juli 2004 en juli 2005.

Vanuit het ministerie van SZW is het onderzoek begeleid door Marjan Zebregs en Ton Janusch. Daarnaast zijn voorafgaand aan en tijdens het onderzoeksproces vertegenwoordigers van de sociale partners geraadpleegd: de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland en de werknemersorganisaties FNV, CNV en MHP. De in dit onderzoek gehanteerde criteria voor het begrip 'volwaardigheid' van regelingen voor een werkgeversbijdrage kinderopvang, zijn geheel voor de verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW.

De eindverantwoordelijkheid voor de inhoud van het rapport ligt bij Research voor Beleid.

Op deze plek willen de onderzoekers graag het ministerie en de sociale partners bedanken voor de prettige en constructieve wijze van samenwerken. Daarnaast willen we graag een woord van dank uitspreken richting alle bedrijven en instellingen die de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen. Ten slotte zijn wij ook Kintent erkentelijk voor het verstrekken van aanvullende informatie over de invulling van de kinderopvangregeling binnen twintig bedrijfstak-CAO's.

Cornelis van der Werf,
directeur Research voor Beleid

Inhoudsopgave

Samenvatting	7	
1	Achtergrond, doel en onderzoeksverantwoording	11
1.1	Achtergrond onderzoek	11
1.2	Onderzoeksvragen	11
1.3	Onderzoeksopzet	12
1.4	Responsoverzicht	13
1.5	Onderzoeksverantwoording	15
1.6	Leeswijzer	16
2	Werkgevers en de bijdrage voor kinderopvang	17
2.1	Aantal bedrijven dat in 2006 een bijdrage voor kinderopvang kent	17
2.2	Wijze waarop de regeling voor kinderopvang wordt uitgevoerd	19
3	Kenmerken regelingen voor kinderopvang	23
3.1	Plaats van de kinderopvang in secundaire arbeidsvoorwaarden	23
3.2	Financiële aspecten van de bijdrage voor kinderopvang	24
3.3	Voorwaarden voor bijdrage kinderopvang	26
4	Dekkingsgraad werkgeversbijdrage	29
4.1	Aannames bij berekeningen	29
4.2	Aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage	29
5	Volwaardigheid werkgeversbijdrage	31
Bijlage 1	Bruto steekproef	35
Bijlage 2	Netto steekproef	37
Bijlage 3	Vragenlijst	39
Bijlage 4	CAO's waarover Kintent nadere informatie heeft verstrekt	43
Bijlage 5	Aannames bij vaststelling 'volwaardigheid' werkgeversbijdrage	45
Bijlage 6	Geraadpleegde werkgevers- en werknemersorganisaties	49
Bijlage 7	Kenmerken van regelingen	51

Samenvatting

Inleiding

Op 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang in werking getreden. De wet gaat uit van een gedeelde financiële verantwoordelijkheid van ouders, overheid en werkgevers voor de kosten van kinderopvang. Bij de parlementaire behandeling van de Wet kinderopvang heeft de regering de ambitie uitgesproken dat in 2008 90% van alle werknemers aanspraak kan maken op een toereikende werkgeversbijdrage.

Om de ontwikkeling van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage te kunnen volgen, laat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid periodiek onderzoek verrichten onder werkgevers. In het voorjaar van 2006 heeft voor de derde keer een onderzoek plaatsgevonden om de stand van zaken rond de werkgeversbijdrage voor kinderopvang in kaart te brengen (met als peildatum 1 mei 2006). In deze samenvatting staan de belangrijkste resultaten van deze tweemeting.

Voor dit onderzoek zijn ruim 13.500 bedrijven en instellingen aangeschreven, verdeeld over de verschillende sectoren en grootteklassen. Zij kregen het verzoek via internet dan wel schriftelijk een vragenlijst in te vullen¹. In totaal hebben ruim 5.600 bedrijven aan het verzoek gehoor gegeven. Dit betekent een respons van 42%. In 2004 en 2005 was dat 34 en 41%. Hieronder worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek gepresenteerd.

Dekkingsgraad werkgeversbijdrage

Het onderzoek heeft primair tot doel in kaart te brengen hoeveel werknemers aanspraak kunnen maken op een (volwaardige) bijdrage van hun werkgever in de kosten van kinderopvang. Deze zogenaamde dekkingsgraad heeft twee componenten. Enerzijds hoeveel werkgevers bieden hun personeel de mogelijkheid van een werkgeversbijdrage kinderopvang, en anderzijds hoeveel werknemers werken bij die bedrijven en instellingen. Om te beginnen wordt ingegaan op de dekkingsgraad voor werknemers.

Dekkingsgraad werkgeversbijdrage, uitgedrukt in aantal werknemers

Het onderzoek geeft in eerste instantie antwoord op de vraag hoeveel werknemers op 1 mei 2006 aanspraak kunnen maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang.

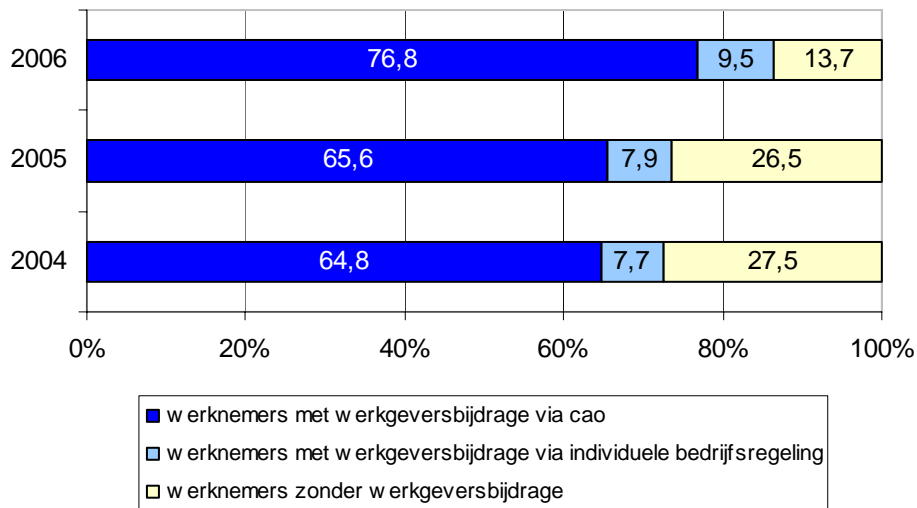
Volgens de onderzoeksresultaten kan 86,3% van alle werknemers in Nederland op 1 mei 2006 aanspraak maken op een bijdrage van de werkgever voor kinderopvang. Bij de nulmeting (peildatum 1 juli 2004) was dit percentage 72,5% en bij de eenmeting (1 juli 2005) was dit 73,5% van alle werknemers². Hierbij moet worden opgemerkt dat het wettelijk kader voor kinderopvang tussen 1 juli 2004 en 1 juli 2005 is gewijzigd. Ook is van belang dat de periode tussen de nul- en eenmeting een jaar is en tussen de een- en tweemeting 10 maanden.

¹ Alle drie de metingen zijn op identieke wijze uitgevoerd. Zowel de wijze van steekproeftrekking en de omvang van de steekproef, als de manier van enquêteren van bedrijven zijn gelijk. Ook de resultaten zijn op dezelfde wijze berekend.

² Dit betreft het percentage na de correctie voor selectieve respons.

In figuur S.1 is de verdeling weergegeven van de werknemers in Nederland die al of niet aanspraak kunnen maken op een werkgeversbijdrage. Daarbij is onderscheid gemaakt naar werknemers met een werkgeversbijdrage via een CAO, en werknemers met een werkgeversbijdrage via een bedrijfsregeling.

Figuur S.1 Percentage werknemers in Nederland dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang, in 2006, in vergelijking met 2005 en 2004



Voor de berekening van het aantal werknemers bij niet-CAO bedrijven dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage is gebruik gemaakt van de gegevens uit de door Research voor Beleid uitgezette vragenlijst onder werkgevers. Het aantal werknemers dat onder een CAO valt en een bijdrage kan krijgen, is bepaald aan de hand van gegevens uit het door de directie UAW van het ministerie van SZW uitgevoerde onderzoek over afspraken over kinderopvang in CAO's per 1 mei 2006.

Dekkingsgraad werkgeversbijdrage, uitgedrukt in aantal bedrijven

Hoewel ongeveer 86% van de werknemers in Nederland via zijn/haar werkgever een bijdrage in de kosten voor kinderopvang kan krijgen, blijkt eveneens uit het onderzoek dat niet alle werkgevers een dergelijke regeling hebben. Het percentage bedrijven dat op 1 mei 2006 een bijdrage voor kinderopvang heeft, is aanzienlijk lager. Uit het onderzoek komt naar voren dat in totaal 22% van alle bedrijven een bijdrage en/of regeling voor de kosten van kinderopvang kent. Bij de nul- en eenmeting waren deze percentages 19% en 20%¹. Uitsplitsing naar sector wijst uit dat bedrijven en instellingen in de sectoren openbaar bestuur, gezondheidszorg en onderwijs het vaakst een bijdrage kennen.

Uit de combinatie van het bovenstaande blijkt dat 22% van de bedrijven aan omgerekend 86% van de werknemers werk biedt. Het grote verschil tussen het percentage werknemers en het percentage werkgevers wordt verklaard doordat de grotere bedrijven vaker een bijdrage geven dan

¹ Dit betreft het percentage zonder correctie voor de selectieve respons.

de kleinere bedrijven. In de totale werkgelegenheid is het aandeel van de grotere bedrijven aanzienlijk groter dan die van kleinere bedrijven.

Volwaardigheid werkgeversbijdrage

Niet alleen het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage kinderopvang is onderzocht. Uit de analyse van de inhoud van CAO-afspraken en bedrijfsregelingen blijkt namelijk dat hoewel 86% van alle werknemers aanspraak kan maken op een regeling voor een werkgeversbijdrage kinderopvang, een deel van die werknemers in de praktijk te maken krijgt met beperkingen in de regeling. Vandaar dat in het kader van deze tweemeting ook is nagegaan in welke mate de werkgeversbijdrage als 'volwaardig' kan worden beschouwd¹. Daartoe is aansluiting gezocht bij de visie van het kabinet, zoals verwoord in de brief van 27 januari 2006 van de Minister van SZW aan de Stichting van de Arbeid. Een 'volwaardige' werkgeversbijdrage, volgens de in bovengenoemde brief omschreven voorwaarden, dient te voldoen aan de twee hoofdcriteria:

- a) De bijdrage geldt voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd.
- b) De hoogte werkgeversbijdrage is conform de Wet kinderopvang.

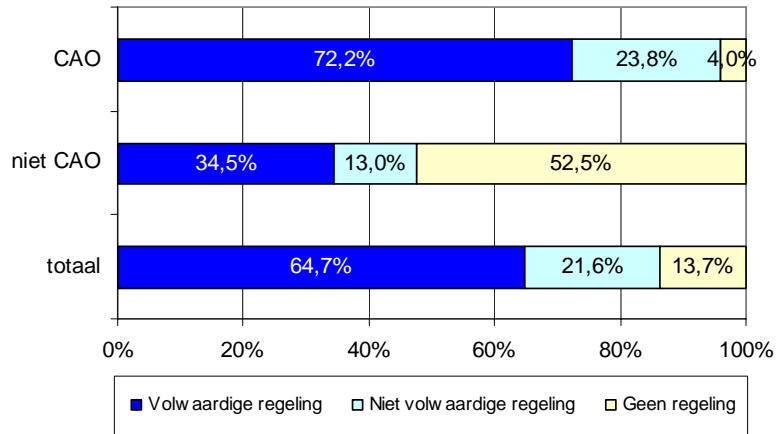
Gebleken is dat het in de praktijk voorkomt dat in de tekst van de CAO of de bedrijfsregeling niet (exact) wordt aangesloten bij de afbakening en terminologie van de Wet kinderopvang, dan wel de voorwaarden en/of de hoogte van de werkgeversbijdrage niet is uitgewerkt. Vaak kan wel de strekking en bedoeling van de CAO of bedrijfsregeling afgeleid worden uit de beschikbare informatie.

Daarom is er voor gekozen een set van aannames en deelcriteria te hanteren waardoor toch zo goed mogelijk nagegaan kan worden in welke mate er sprake is van conformiteit aan de door het kabinet gestelde volwaardigheids criterium. Bij veel aannames is daarbij sprake van 'het voordeel van de twijfel'. Andere, of anders geformuleerde, aannames kunnen ertoe leiden dat een regeling als onvolwaardig wordt getypeerd, terwijl deze in de praktijk wél volwaardig is. Sommige beperkende aspecten zijn in het geheel buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de gegevens over de volwaardigheid.

Op grond van de analyse van CAO's en de enquêtegegevens over bedrijfsregelingen is vastgesteld dat 42,7% van de werknemers in Nederland werkzaam is bij een werkgever met een volwaardige regeling. Daarnaast is vastgesteld dat 28% niet in aanmerking komt voor een volwaardige regeling. Tenslotte resteert een groep van 29,3% van alle werknemers in Nederland waarvan de onderzoekers op basis van de beschikbare informatie over CAO- en bedrijfsregelingen niet hebben kunnen vaststellen of de regeling voldoet aan de door het kabinet gestelde criteria. Dit relatief grote percentage onbekend maakt dat voor een totaalschatting nog een aanname gedaan moet worden. Indien er vanuit wordt gegaan dat de groep onbekend gelijk verdeeld zal zijn als de groep waarvan wel is vastgesteld of de regeling conform de criteria is, levert dat de volgende totaalschatting op.

¹ Het aspect volwaardigheid van de werkgeversbijdrage is in deze tweemeting voor het eerst in kaart gebracht. Om deze reden kan op dit punt geen vergelijking worden gemaakt met voorgaande jaren.

Figuur S.2 Schatting percentage werknemers op 1 mei 2006 met wel of niet een 'volwaardige' regeling, uitgesplitst naar CAO-werknemers en niet-CAO-werknemers



Uit het onderzoek komt naar voren dat onder de aanname van een proportionele verdeling van de groep onbekend geschat wordt dat 64,7% van alle werknemers in Nederland aanspraak kan maken op een volwaardige regeling voor de werkgeversbijdrage kinderopvang. In de CAO-sectoren is dit percentage 72,2% en bij de niet-CAO-sectoren 34,5%.

1 Achtergrond, doel en onderzoeksverantwoording

1.1 Achtergrond onderzoek

Op 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang in werking getreden. De wet gaat uit van een gedeelde financiële verantwoordelijkheid van ouders, overheid en werkgevers voor de kosten van de kinderopvang. De Wet kinderopvang voorziet in een compensatieregeling voor ouders die van hun werkgever geen of een onvoldoende bijdrage ontvangen voor de kosten van de kinderopvang.

Bij de parlementaire behandeling van de Wet kinderopvang heeft de regering de ambitie uitgesproken dat in 2008 90% van alle werknemers aanspraak kan maken op een *toereikende* werkgeversbijdrage¹ voor de geregistreerde vormen van kinderopvang. Aangekondigd is om in 2006 de werkgeversbijdrage te evalueren. Op 27 januari 2006 heeft de Minister van SZW in een brief aan de Stichting van de Arbeid dit nader geconcretiseerd. De evaluatie zal plaatsvinden op grond van een meting van de stand van de werkgeversbijdragen op 1 mei 2006. Daarbij wordt bezien in hoeverre de werkgeversbijdrage *volwaardig* is, dat wil zeggen dat deze ten minste 1/6e van de kosten van kinderopvang bedraagt, waarbij de kosten tot en met ten minste de wettelijke maximum uurprijs in beschouwing worden genomen, en dat de werkgeversbijdrage openstaat voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd.

Om de ontwikkeling van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage kinderopvang te volgen, laat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid periodiek onderzoek verrichten. Eind 2004 is door het onderzoeksbureau Regioplan een onderzoek uitgevoerd naar de werkgeversbijdrage met als peildatum 1 juli 2004. Research voor Beleid heeft de situatie op 1 juli 2005 en op 1 mei 2006 in kaart gebracht. Dit rapport doet verslag van de resultaten van de tweemeting met als peildatum 1 mei 2006.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is:

Het geven van een betrouwbaar, landelijk representatief beeld van het percentage werknemers in Nederland met een (volwaardige) werkgeversbijdrage voor kinderopvang per 1 mei 2006.

¹ De minister van SZW tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer (6 juli 2004): "In 2006 is de evaluatie van de werkgeversbijdrage voorzien. Ik wil dan bezien of het percentage werknemers met toereikende werkgeversbijdrage in 2006 vertrouwen geeft voor het bereiken van de doelstelling van 90% van de werknemers in 2008. Ik verwacht dat dit percentage begin 2005 op 68 zal liggen. Dat is het percentage dat voorkomt in de ramingen zoals ik die in de stukken heb aangegeven. Ik wil mij nu niet vastleggen op een percentage medio 2006. Het zal gaan om de beoordeling van de trend in de werkgeversbijdrage. Wel wil ik toezeggen dat het moet gaan om een toereikende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in de wet. Dus een zesde deel van de kosten, ook voor de buitenschoolse opvang".

Deze doelstelling is uitgewerkt in een aantal onderzoeksvragen.

1. Wat is het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een (volwaardige) werkgeversbijdrage kinderopvang? Hierbij wordt tevens onderscheid gemaakt tussen werknemers die wel of niet onder een CAO vallen.
2. Wat is de aard van de werkgeversbijdrage en hoe is deze vastgelegd?
3. Op welke werknemersgroepen en soorten kinderopvang hebben de regelingen betrekking?
4. Is er een plafond in het budget voor kinderopvang en hoe vaak treedt uitputting van dit budget op?
5. In welke mate voldoen de regelingen voor de werkgeversbijdrage aan de door het kabinet gehanteerde criteria van volwaardigheid?¹

Uiteraard dienen bij alle vijf onderzoeksvragen, voorzover mogelijk, eveneens de verschillen met 2004 en 2005 in kaart te worden gebracht. De vragenlijst is identiek aan de lijst die in 2005 is gebruikt, uitgezonderd de peildatum (1 mei 2006).

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestond uit vier onderdelen.

- Een uitgezette vragenlijst onder werkgevers (via internet en deels ook schriftelijk)
- Aanvulling op basis van gegevens van het UAW-onderzoek
- Verzamelen van ontbrekende informatie bij een bemiddelingsorganisatie voor kinderopvang
- Een non-respons onderzoek.

Enquête onder werkgevers

Voor de steekproeftrekking is gebruik gemaakt van een actueel bestand van Marktselect waarin bedrijven en instellingen uit heel Nederland zijn opgenomen. Van elk van de bedrijven² is bekend in welke sector het bedrijf actief is en in welke grootteklasse het valt. In 2004 is besloten dat bedrijven met 1 werknemer niet bij het onderzoek worden betrokken; deze lijn is doorgetrokken naar de metingen in het jaar 2005 en 2006. In veel gevallen betreft het namelijk een zelfstandige met een meewerkende partner. De totale populatie bedrijven en instellingen in Nederland (met 2 of meer werknemers) bestaat op 1 maart 2006 uit 455.131 organisaties.

Uit dit totale bestand is een gestratificeerde steekproef getrokken. Dat wil zeggen dat bij het opvragen van het steekproefbestand van te voren is aangegeven hoeveel bedrijven per sector en per grootteklasse in de steekproef aanwezig moesten zijn. De verdeling van de bruto steekproef per sector en bedrijfsgrootte is weergegeven in bijlage 1. De uiteindelijke steekproef omvatte 13.588 bedrijven, waarvan 2.496 kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. De bedrijven hebben in eind april 2006 een brief ontvangen waarin is gevraagd om hun medewerking aan het onderzoek. Hiervoor hadden zij tot 19 mei de tijd. Bedrijven die niet voor 10 mei hebben gereageerd, ontvingen kort daarna een herinnering.

Om een zo hoog mogelijke respons te behalen, is gekozen voor een gecombineerde onderzoeksmethodiek. Alle werkgevers konden de vragenlijst over de werkgeversbijdrage op internet

¹ Deze onderzoeksvraag is in de meting 2006 voor het eerst meegenomen.

² Waar in de rest van het rapport over 'bedrijven' wordt gesproken, worden ook organisaties bedoeld zoals de overheid en een veelheid aan overige instellingen in de gezondheidszorg, welzijn, onderwijs, etc.

invullen¹. Daarnaast konden werkgevers van kleine bedrijven, met 9 of minder werknemers, ervoor kiezen om de schriftelijke vragenlijst in te vullen die bij de aankondigingsbrief was bijgevoegd². Voor deze opzet is gekozen omdat de kleine bedrijven over het algemeen minder gebruik maken van internet. Om de respons te bevorderen, is de brief uit naam van het ministerie van SZW verzonden. Zowel in de brief als in de vragenlijst is vermeld dat de vragen over de bijdrage voor kinderopvang betrekking hebben op de situatie op de peildatum 1 mei 2006. Deze werkwijze is geheel overeenkomstig degene die in 2005 is gehanteerd.

Aanvulling op basis van resultaten onderzoek afspraken over kinderopvang in CAO's

De directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW heeft ten behoeve van dit onderzoek een analyse verricht van de kinderopvangregelingen in CAO's per 1 mei 2006. De resultaten van dit onderzoek zijn als aanvulling op de vragenlijst onder werkgevers gebruikt om een schatting te kunnen maken van het totale percentage werknemers in Nederland (met en zonder CAO) dat op 1 mei 2006 aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Bij de berekening van dit percentage zijn de cijfers over werknemers die onder een CAO vallen afkomstig uit het UAW-onderzoek. Deze aanpak is dezelfde zoals gehanteerd bij de nul- en eenmeting en eerdere onderzoeken naar de werkgeversbijdrage voor kinderopvang.

Verzameling van ontbrekende informatie bij een bemiddelingsorganisatie voor kinderopvang

Een aantal respondenten kan een deel van de vragen over de invulling van de regeling niet beantwoorden. Het gaat met name om bedrijven die onder een CAO vallen en waarvan de uitvoering van de kinderopvangregeling in handen ligt van een sectorfonds, CAO-fonds of bemiddelingsorganisatie. Om toch aan informatie over de invulling van de regeling te komen, is een bemiddelingsorganisatie benaderd. Evenals bij de nul- en de eenmeting is gekozen voor Kintent, omdat dit de grootste bemiddelingsorganisatie is en zij veel van de bedrijfstakregelingen voor kinderopvang in Nederland verzorgen. Aan Kintent is informatie gevraagd over de inhoud van 20 grote en middelgrote bedrijfstakregelingen. De informatie betreft de vragen uit onderdeel D en E uit de vragenlijst (over de financieringsaspecten van de bijdrage en eventuele voorwaarden die aan de werkgeversbijdrage zijn gebonden) en is alleen gebruikt om ontbrekende informatie aan te vullen. In vergelijking met 2005 worden de kinderopvangregelingen in twee CAO's (technische groothandel en onderwijs) dit jaar niet meer door Kintent maar door een andere intermediair uitgevoerd. Om informatie te verkrijgen over de inhoud van deze regelingen zijn de twee nieuwe intermediairs benaderd.

1.4 Responsoverzicht

Respons

De bruto steekproef omvatte 13.588 bedrijven. Van deze bedrijven hebben er 5.641 gerespondeerd. Dit betekent een responspercentage van 42%. Een overzicht van de netto steekproef³ per sector en bedrijfsgrootte wordt gegeven in bijlage 2. In 2004 en 2005 was de respons respectievelijk 34% en 41%.

¹ Daarvoor konden de respondenten de webpagina www.researchvoorbeleid.nl/enquetes bezoeken.

² Bij de brief aan bedrijven met 10 of meer werknemers was geen schriftelijke vragenlijst ingesloten.

³ Dat wil zeggen het aantal bedrijven dat de vragenlijst heeft ingevuld.

Het feitelijke responspercentage ligt waarschijnlijk nog iets hoger aangezien enkele brieven onbestelbaar retour terug kwamen. Deze bedrijven waren inmiddels verhuisd, gefuseerd, failliet of opgeheven. Ook stuurden bedrijven de brief terug met de opmerking dat zij geen personeel in dienst hebben (bijvoorbeeld omdat alleen met vrijwilligers wordt gewerkt of omdat gebruik wordt gemaakt van een detachingsbureau) en daarom de vragen niet konden beantwoorden. Ten slotte hebben enkele bedrijven doorgegeven dat zij voor meerdere onderdelen van het moederbedrijf een vragenlijst hadden ontvangen en dat zij hiervan één hebben ingevuld.

Non-respons

Mogelijk geven bedrijven die niet deelnemen aan een onderzoek over de werkgeversbijdrage voor kinderopvang minder vaak een bijdrage dan bedrijven die wel responderen. Dergelijke selectieve respons kan leiden tot een overschatting van het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Om na te gaan of sprake is van een selectieve respons is een non-respons onderzoek gehouden. Hiervoor is een steekproef getrokken uit de bedrijven die niet gerepsondeerd hebben. Voor het non-respons onderzoek zijn (bruto) 500 bedrijven ondervraagd.

Uit het non-respons onderzoek blijkt dat de voornaamste redenen waarom bedrijven niet hebben meegewerkt aan het onderzoek zijn:

- Geen tijd/te druk
- Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode/op vakantie.

Uit het non-respons-onderzoek in de meting van 2006 blijkt niet dat sprake is van selectiviteit in de respons. Bedrijven zonder een regeling voor kinderopvang hebben niet minder vaak deelgenomen aan het onderzoek. Dat betekent dat de resultaten van deze tweemeting niet gecorrigeerd hoeven te worden.

Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

Door de invoering van de Wet kinderopvang op 1 januari 2005 kan de inhoud van kinderopvangregelingen zijn gewijzigd. Tijdens de een- en tweemeting is immers een ander kader voor de werkgeversbijdrage van toepassing dan in 2004. Daarnaast geldt dat de nulmeting plaats vond in de periode rond de invoering van de Wet kinderopvang. De respondenten werd gevraagd te antwoorden over de situatie van een half jaar daarvoor. In de een- en tweemeting werd gevraagd naar de actuele situatie. Ten aanzien van de vergelijkbaarheid tussen de metingen onderling moet verder nog worden opgemerkt dat de periode tussen de eenmeting en de tweemeting 10 maanden in plaats van een heel jaar bedroeg.

De nul-, een- en tweemeting zijn op identieke wijze uitgevoerd. Zowel de wijze van steekproef-trekking, als de manier van enquêteren van werkgevers zijn gelijk. Ook de resultaten zijn op dezelfde wijze berekend. Ook het non-responsonderzoek is op een vergelijkbare wijze uitgevoerd. Bij de nulmeting was het gemeten verschil tussen respons en non-respons niet significant en is derhalve geen correctie voor selectiviteit in de respons toegepast. Bij de eenmeting waren de verschillen wel significant en is dus wel een correctie toegepast. Bij deze tweemeting was zoals vermeld geen sprake van selectieve respons en is niet gecorrigeerd.

1.5 Onderzoeksverantwoording

Representativiteit en vergelijkbaarheid

De respons is voldoende om betrouwbare uitspraken te doen over het aantal werknemers van bedrijven die op 1 mei 2006 een werkgeversbijdrage voor kinderopvang hebben en over de kenmerken van de regelingen. Omdat sprake is van een gestratificeerde steekproef is een weging naar sector en bedrijfsgrootteklasse (aantal werknemers) noodzakelijk. In de steekproef zijn bepaalde branches en de grotere bedrijven namelijk oververtegenwoordigd ten opzichte van de verdeling in de totale populatie bedrijven en instellingen. Dit heeft een mogelijke vertekening van de onderzoeksresultaten tot gevolg. Deze vertekening wordt voorkomen door het gewicht van de uitkomsten van een branche en grootteklasse in de steekproef te wegen naar het aandeel van die branche of grootteklasse in de totale populatie bedrijven en instellingen in Nederland. De in dit rapport vermelde onderzoeksresultaten (percentages) zijn gewogen weergegeven om een representatief beeld te geven van de totale populatie bedrijven en instellingen in Nederland. Bij de in het rapport vermelde aantallen respondenten gaat het om de ongewogen aantallen, dat wil zeggen het aantal respondenten dat de betreffende vraag heeft beantwoord.

De gebruikte methode voor dataverzameling sluit aan op die van de nul- en eenmeting en op eerder onderzoek. De bruto steekproef is op dezelfde manier verdeeld over de verschillende sectoren en grootteklassen en de wijze van benadering van de bedrijven is eveneens gelijk aan die van de nul- en eenmeting.

Op het punt van de peildatum (1 mei) is een verschil tussen deze meting en de twee voorgaande metingen in 2004 en 2005 die beide als peildatum 1 juli hadden. Het effect hiervan op de resultaten is niet bekend, maar zal naar verwachting gering zijn. Er kan uitsluitend sprake zijn van een onderschatting in de mate dat tussen 1 mei en 1 juli in cao's of bedrijven nieuwe afspraken tot stand komen omtrent het invoeren van een werkgeversbijdrage of bestaande afspraken zodanig zijn aangepast dat deze (meer) voldoen aan de criteria van volwaardigheid.

Betrouwbaarheid en validiteit

De beleidsmatige kern van dit onderzoek bestaat uit de volgende resultaten:

- a) dekkinggraad werkgevers; percentage bedrijven en instelling met een werkgeversbijdrage kinderopvang (hoofdstuk 2)
- b) dekkinggraad werknemers; schatting aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage (hoofdstuk 4)
- c) volwaardigheid werkgeversbijdrage; schatting aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een *volwaardige* werkgeversbijdrage (hoofdstuk 5)

Gelet op de rol die deze onderzoeksresultaten naar verwachting zullen spelen in de besluitvorming hechten de onderzoekers er aan een duiding te geven van de mate van betrouwbaarheid en validiteit van de gepresenteerde onderzoeksresultaten.

Ad a) Dekkinggraad werkgevers

De gepresenteerde resultaten van het percentage bedrijven en instellingen met een werkgeversbijdrage zijn in hoge mate betrouwbaar. De steekproef is gestratificeerd naar sector en grootteklassen en aanzienlijk van omvang (5.600), het responspercentage is bevredigend (42%) en de resultaten geven een consistent beeld ten opzichte van voorgaande jaren. Bovendien is via een non-respons-onderzoek geconstateerd dat er geen sprake is van selectiviteit in de respons.

Ad b) Dekkingsgraad werknemers

Met als uitgangspunt de dekkingsgraad werkgevers is via een modelmatige benadering een schatting gemaakt van de dekkingsgraad werknemers. Hierbij zijn twee bronnen gehanteerd (UAW-gegevens en enquêtegegevens van niet-CAO-werkgevers). Ten aanzien van de verdeling van de werknemers in Nederland is de aanname gedaan dat 80% van de werknemers onder een CAO valt en 20% niet. Hoewel het een schatting betreft zijn de in het model gehanteerde gegevens in hoge mate valide. De gehanteerde UAW-gegevens zijn namelijk gebaseerd op de letterlijke tekst van 317 CAO's, waar in totaal 5,6 miljoen werknemers onder vallen. Voor ongeveer 5,4 miljoen werknemers gaat het hierbij om een integrale telling. Voor 0,9 miljoen werknemers zijn de gegevens gebaseerd op een steekproef waarin 191 CAO's zijn betrokken. Daarmee is dat deel van de schatting zeer nauwkeurig. De schatting van de dekkingsgraad van werknemers die niet onder een CAO vallen is gebaseerd op de enquêtegegevens en daarmee iets minder nauwkeurig. De eventuele onnauwkeurigheid van dit deel van de schatting heeft echter slechts betrekking op 20% van de werknemers, zodat het een beperkte invloed op de totale schatting tot gevolg kan hebben. Bovendien is de gehanteerde schattingsmethode gelijk aan die in de twee voorgaande metingen (zie hierboven). Dat maakt dat zowel de richting, als de orde van grootte van de gerapporteerde ontwikkeling betrouwbaar is.

Ad c) Volwaardigheid werkgeversbijdrage

Tenslotte de volwaardigheid van de werkgeversbijdrage. De basis hiervoor is gelijk aan de dekkingsgraad voor werknemers. De tekst van ruim 300 CAO's en de antwoorden van niet-CAO-bedrijven (die een bijdrage geven) op de vragenlijst zijn beoordeeld aan de hand van een aantal criteria, op grond waarvan tot een uitspraak is gekomen over de volwaardigheid van de regeling (zie voor details hoofdstuk 5 en bijlage 5). Het gepresenteerde percentage volwaardigheid is echter minder valide dan de dekkingsgraad omdat de tekst van CAO's en bedrijfsregelingen niet altijd aansluiten bij de terminologie van de Wet kinderopvang, en de daarop aansluitende criteria voor volwaardigheid, en niet altijd in detail zijn uitgewerkt. Vaak kan wel de strekking en bedoeling van de CAO of bedrijfsregeling afgeleid worden uit de beschikbare informatie. Daarom is er voor gekozen een set van aannames en deelcriteria te hanteren waardoor toch zo goed mogelijk nagegaan kan worden in welke mate er sprake is van conformiteit aan de door het kabinet gestelde volwaardigheidscriterium. Bij veel aannames is daarbij sprake van 'het voordeel van de twijfel'. Andere, of anders geformuleerde, aannames kunnen ertoe leiden dat een regeling als onvolwaardig wordt getypeerd, terwijl deze in de praktijk wél volwaardig is. Sommige beperkende aspecten zijn in het geheel buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de gegevens over de volwaardigheid. Het totaal van de aannames leidt eerder tot een overschatting dan een onderschatting van de mate van conformiteit van de CAO's en bedrijfsregelingen aan het volwaardigheidscriterium van het kabinet.

1.6 Leeswijzer

Hoofdstuk twee beschrijft het aantal bedrijven en instellingen in Nederland dat in 2006 een bijdrage voor de kinderopvang kent en de wijze waarop de regeling wordt uitgevoerd. Hoofdstuk drie gaat in op de financiële aspecten van de werkgeversbijdrage en de eventuele voorwaarden die aan de bijdrage worden gesteld. In hoofdstuk vier wordt het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage behandeld. Hoofdstuk vijf bevat de onderzoeksresultaten met betrekking tot de volwaardigheid van de werkgeversbijdragen.

2 Werkgevers en de bijdrage voor kinderopvang

Dit hoofdstuk gaat in op het aantal bedrijven en instellingen¹ dat op 1 mei 2006 een bijdrage voor de kinderopvang kent. Hierbij wordt apart aandacht besteed aan de bedrijven die niet onder een CAO vallen. De tweede paragraaf beschrijft de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de kinderopvangregeling in het bedrijf. Het hoofdstuk is geheel gebaseerd op de uitkomsten van de enquête die in mei 2006 is uitgezet onder een steekproef van bedrijven, aangevuld met de gegevens van Kintent. De gegevens van het UAW over CAO's zijn hierin niet verwerkt. De in dit hoofdstuk vermelde percentages betreffen steeds het deel van *bedrijven en instellingen* in Nederland (en niet het deel van de werknemers).

2.1 Aantal bedrijven dat in 2006 een bijdrage voor kinderopvang kent

Aan de bedrijven is gevraagd of de organisatie op 1 mei 2006 een bijdrage voor kinderopvang geeft. De respondenten konden hierbij 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 geven geen bijdrage maar kennen wel een regeling
- Nee, we geven geen bijdrage en kennen ook geen regeling
- Weet ik niet.

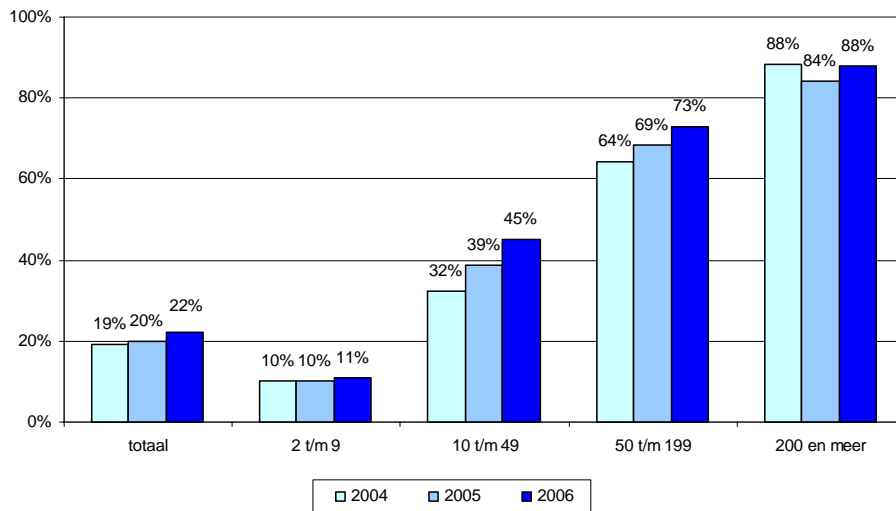
Indien een van de eerste drie antwoordcategorieën is aangekruist, wordt het bedrijf gerekend tot de groep bedrijven die - op 1 mei 2006 - een werkgeversbijdrage voor kinderopvang kent. Uit het onderzoek komt naar voren dat in totaal 22% van alle bedrijven een bijdrage en/of regeling voor de kosten van kinderopvang kent. In de metingen voor 2004 en 2005 was dit respectievelijk 19% en 20%².

Er is een sterk verband tussen de omvang van het bedrijf en het al dan niet bieden van een werkgeversbijdrage. In onderstaande figuur 2.1 zijn de percentages bedrijven die een bijdrage kennen weergegeven voor de verschillende bedrijfsgroottes.

¹ In het vervolg van het rapport wordt alleen over 'bedrijven' gesproken. Daarmee bedoelen we echter ook de overheid en een veelheid aan overige instellingen (gezondheidszorg, welzijn, onderwijs, etc).

² De resultaten van de eenmeting zijn op grond van het non-respons-onderzoek gecorrigeerd voor selectiviteit in de respons. De aanvankelijk schatting van 20% is bijgesteld naar 14,8%

Figuur 2.1 Percentage bedrijven dat een bijdrage voor kinderopvang kent, naar bedrijfsgrootte



Van de kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers kent 11% van de bedrijven een bijdrage voor kinderopvang. 72% heeft geen bijdrage voor kinderopvang. De overige 17% weet niet of er een regeling is. Van de grote bedrijven met meer dan 200 werknemers geeft bijna 88% een bijdrage voor kinderopvang. Vooral onder de middelgrote bedrijven (tussen de 10 en 200 werknemers) is het aandeel dat een werkgeversbijdrage voor kinderopvang geeft de afgelopen jaren toegenomen.

Uitgesplitst naar sector blijkt dat op 1 mei 2006 bedrijven in de sector 'openbaar bestuur' met 88% in vergelijking het vaakst een bijdrage voor kinderopvang kennen. Andere sectoren waarbinnen relatief vaak een bijdrage voor kinderopvang bestaat, zijn de sectoren 'gezondheids- en welzijnzorg' en 'onderwijs'.

Aantal niet-CAO bedrijven dat in 2006 een bijdrage voor kinderopvang kent

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, is van belang inzicht te hebben in de mate waarin werkgevers die niet onder een CAO vallen wel een bijdrage voor kinderopvang geven. Uit de analyse blijkt dat 13% van de bedrijven die niet onder een CAO vallen een werkgeversbijdrage voor kinderopvang biedt. In 2004 en 2005 was dit percentage 10%. Het zijn ook bij de niet-CAO bedrijven met name de grotere bedrijven die een regeling kennen.

2.2 Wijze waarop de regeling voor kinderopvang wordt uitgevoerd

Aan de bedrijven met een regeling voor kinderopvang is gevraagd op welke wijze deze binnen de organisatie is vastgelegd.

Opvallend is dat in vergelijking met voorafgaande jaren het percentage bedrijven dat een of meer vragen niet kon beantwoorden aanzienlijk gestegen is. Mogelijke verklaring hiervoor is dat deze werkgevers in de praktijk niet in aanraking komt met aanvragen om een werkgeversbijdrage, bijvoorbeeld omdat deze geheel buiten hen om in direct contact tussen werknemer en uitvoerder van een CAO-regeling plaatsvindt. Het is denkbaar dat in 2005 hieraan aandacht was gegeven, omdat de Wet kinderopvang op 1 januari van dat jaar was ingevoerd, waardoor deze werkgevers bij de meting medio 2005 deze vragen wél wisten te beantwoorden, alhoewel zij daar in de praktijk niet in aanraking kwamen.

Tabel 2.1 Wijze waarop regeling is vastgelegd

	<i>Nulmeting</i>	<i>Eenmeting</i>	<i>Tweemeting</i>
	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
In de CAO	58%	58%	56%
In een bedrijfsregeling	14%	20%	18%
In een bedrijfsregeling op grond van CAO	11%	9%	9%
Anders	7%	8%	2%
Onbekend	10%	5%	16%
Aantal respondenten	2455	2838	2983

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een regeling voor kinderopvang hebben.

De manier waarop de regeling voor kinderopvang is vastgelegd is weinig veranderd ten opzichte van vorige metingen. In vergelijking met voorgaande metingen is de categorie 'anders' in 2006 wel kleiner, maar dit lijkt niet te wijzen op een trend in de vastlegging van regelingen voor kinderopvang. Vooral kleinere bedrijven met minder dan 10 werknemers weten niet op welke wijze de regeling is vastgelegd.

In de meeste gevallen is de regeling vastgelegd in de CAO. Voor 2006 blijkt dat er tussen de verschillende sectoren grote verschillen zijn in de manier waarop de regeling is vastgelegd. In de bouwnijverheid en industrie wordt in ongeveer 80% van de gevallen de CAO gebruikt. De sectoren 'openbaar bestuur' en 'productie en distributie van energie' leggen de regeling vooral vast in een eigen bedrijfsregeling, al dan niet gebaseerd op een CAO. Bedrijven in de sectoren 'detailhandel' en 'horeca' weten in vergelijking met de andere sectoren vaker niet op welke wijze de regeling is vastgelegd.

Een bedrijf kan ervoor kiezen om de uitvoering van de kinderopvangregeling uit te besteden aan een bemiddelingsorganisatie (intermediair). Bij bedrijven die onder een CAO vallen wordt de kinderopvangregeling vaak uitgevoerd door een CAO- of Sectorfonds. Daarom is bedrijven gevraagd welke instantie de regeling uitvoert. Tevens hebben de respondenten aangegeven op welke wijze de werkgever bijdraagt aan de kinderopvang van werknemers. Tabellen 2.2 en 2.3 geven de resultaten weer.

Tabel 2.2 Instantie die regeling uitvoert

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Het bedrijf/de instelling zelf	22%	36%	34%
Bemiddelingsorganisatie	31%	25%	16%
CAO/sectorfonds	25%	25%	28%
Anders	9%	5%	2%
Onbekend	14%	10%	21%
Aantal respondenten	2448	2833	2982

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een regeling voor kinderopvang hebben.

Tabel 2.3 Wijze waarop het bedrijf bijdraagt aan kinderopvang werknemers

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Een rechtstreekse financiële bijdrage aan de ouders	22%	48%	44%
Het bedrijf koopt zelf kindplaatsen in	7%	0%	1%
Een bemiddelingsbureau koopt kindplaatsen in	15%	4%	3%
Er is een bedrijfscreche	1%	0%	0%
Weet ik niet: het CAO/sectorfonds regelt dit	33%	25%	28%
Anders	9%	15%	8%
Onbekend	12%	7%	16%
Aantal respondenten	2650	3105	3283

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Het aantal bedrijven dat een bemiddelingsorganisatie heeft ingeschakeld, is de afgelopen jaren afgenomen, zo blijkt uit tabel 2.2. In vergelijking met voorgaande metingen weet in 2006 een groter aantal bedrijven niet wie de regeling uitvoert. Vooral kleinere bedrijven met minder dan 10 werknemers in de detailhandel en horeca (die wel een bijdrage geven) weten niet wie de regeling uitvoert en eveneens niet op welke wijze door het bedrijf wordt bijgedragen aan de kinderopvang van werknemers. Vermoedelijk hebben zij in de praktijk nog niet te maken gehad met het verstrekken van een werkgeversbijdrage voor kinderopvang.

De wijze waarop het bedrijf aan de kinderopvang bijdraagt is in de jaren 2005 en 2006 vrijwel het zelfde gebleven. Sinds de invoering van de Wet kinderopvang in 2005 wordt in veel gevallen een rechtstreekse financiële bijdrage aan de ouders gegeven. Dat werkgevers kindplaatsen inkopen kan met de nieuwe wet officieel niet meer.

De bedrijven die geen bijdrage voor kinderopvang geven en ook geen regeling hebben, is gevraagd naar de redenen hiervoor.

Tabel 2.4 Reden waarom het bedrijf niet bijdraagt aan kinderopvang*

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Medewerkers van het bedrijf hebben geen kinderen in de leeftijdscategorie 0-12 jaar	41%	47%	50%
Medewerkers hebben om andere reden geen behoefte aan regeling	40%	24%	33%
Anders	21%	33%	25%
Aantal respondenten	1768	2085	1929

* Meerdere antwoorden mogelijk. De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die geen regeling hebben en ook geen bijdrage voor kinderopvang geven.

In tabel 2.4 zijn geen grote veranderingen waar te nemen. De belangrijkste reden waarom werkgevers geen bijdrage aan kinderopvang leveren is dat de medewerkers binnen het bedrijf of instelling geen kinderen hebben in de leeftijdscategorie van 0 tot en met 12 jaar. Onder de categorie 'anders' zijn voornamelijk de volgende drie redenen genoemd:

- kinderopvang is geen verantwoordelijkheid van de werkgever maar van de werknemer zelf
- het is niet verplicht
- het is te duur/ brengt te veel kosten met zich mee.

3 Kenmerken regelingen voor kinderopvang

De wijze waarop bedrijven de regeling voor kinderopvang invullen, verschilt van bedrijf tot bedrijf. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van kenmerken van de regelingen zoals deze op 1 mei 2006 door de bedrijven worden aangeboden aan hun werknemers. Zo wordt onder meer ingegaan op de plaats die de werkgeversbijdrage voor kinderopvang in neemt in de secundaire arbeidsvoorwaarden van het bedrijf en op de financiële aspecten van de bijdrage. In de derde paragraaf wordt beschreven welke eventuele voorwaarden zijn gebonden aan de werkgeversbijdrage. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de enquête onder werkgevers, aangevuld met gegevens die zijn verstrekt door Kintent. De gegevens van het UAW onderzoek zijn hierin niet betrokken. Bijlage 7 bevat een overzicht van de enquêteresultaten 2004, 2005 en 2006 op een aantal kenmerken van de regeling, omgerekend naar aantal werknemers. In hoofdstuk 5 wordt eveneens aandacht besteed aan de inhoud van de kinderopvangregelingen. Dat hoofdstuk geeft inzicht in de mate waarin werknemers aanspraak hebben op een *volwaardige* regeling voor kinderopvang.

3.1 Plaats van de kinderopvang in secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden worden soms aangeboden in de vorm van een keuzepakket, waarbij werknemers zelf kunnen kiezen van welke onderdelen zij gebruik willen maken. Dit keuzepakket wordt het cafetariamodel of CAO à la carte model genoemd. Het is mogelijk dat de werkgeversbijdrage voor kinderopvang deel uit maakt van dit model.

Tabel 3.1 Maakt bijdrage kinderopvang deel uit van cafetariamodel

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Ja	4%	5%	6%
Ja, gedeeltelijk	1%	1%	1%
Nee	77%	78%	65%
Onbekend	18%	16%	28%
Aantal respondenten	2674	3103	3282

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

De bijdrage van kinderopvang maakt in de meeste gevallen geen deel uit van het cafetariamodel. Bij 7% van de bedrijven vormt de bijdrage kinderopvang (geheel of gedeeltelijk) onderdeel van een keuzepakket. In vergelijking met de jaren 2004 en 2005 is in 2006 nauwelijks verandering opgetreden in het aantal bedrijven waar de bijdrage voor kinderopvang deel uit maakt van een cafetariamodel.

Voor werkgevers bestaat de mogelijkheid om de bijdrage voor kinderopvang te verrekenen met het brutoloon van de werknemer. De werkgever heeft hierdoor een fiscaal voordeel.

Tabel 3.2 Wordt bijdrage kinderopvang verrekend met brutoloon

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Ja	6%	7%	6%
Ja, gedeeltelijk	11%	3%	3%
Nee	68%	70%	64%
Onbekend	15%	20%	27%
Aantal respondenten	2666	3095	3282

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Net zoals in 2005 wordt de werkgeversbijdrage voor kinderopvang in 2006 meestal niet verrekend in het brutoloon.

3.2 Financiële aspecten van de bijdrage voor kinderopvang

Door de invoering van de Wet kinderopvang op 1 januari 2005 kan de inhoud van de regelingen zijn gewijzigd ten opzichte van 2004. Tijdens de een- en tweemeting is der halve een ander kader voor de werkgeversbijdrage van toepassing dan in 2004. Bij de interpretatie van de verschillen tussen de nulmeting en de een- en tweemeting in deze paragraaf is het van belang om dit gewijzigde perspectief in ogenschouw te nemen.

Aan de bedrijven die een bijdrage voor kinderopvang geven, is een aantal vragen voorgelegd over de financiële aspecten van deze werkgeversbijdrage. Zo is onder meer gevraagd of een maximum wordt gehanteerd, bijvoorbeeld een maximumpercentage van de kosten of een maximum uurprijs.

Tabel 3.3 Hanteert een maximum voor werkgeversbijdrage

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Een maximumpercentage van de kosten	13%	64%	56%
Een maximumbedrag per medewerker	6%	3%	4%
Een maximumbedrag per uur opvang	8%	34%	45%
Anders	-	5%	17%
Nee	49%	19%	8%
Onbekend	23%	8%	16%
Aantal respondenten	2647	3556	3747

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Sinds de invoering van de wet in 2005 zijn veel werkgevers een maximum voor de bijdrage gaan hanteren. Deze tendens zet zich in 2006 voort. In steeds minder gevallen is er geen maximum vastgesteld voor de werkgeversbijdrage. Vooral het aantal werkgevers dat een maximumbedrag per uur hanteert neemt toe. De bedrijven die een maximumpercentage van de kosten vaststellen, hebben in 93% van de gevallen gekozen om één zesde van de kosten te betalen, conform de wettelijke richtlijn.

Het maximum uurtarief voor kinderopvang wordt jaarlijks door het ministerie van SZW vastgesteld. Werkgevers volgen dit bedrag in de praktijk vaak. Voor 2006 ligt dit bedrag op €5,72 per uur voor kinderdagverblijven en €6,03 voor buitenschoolse opvang. 94% van de respondenten die gebruik maken van een maximum uurbedrag noemt een van deze bedragen zoals vastgesteld door de Belastingdienst. Uit de gegevens van de enquête van 2006 blijkt dat de kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers vaker een maximumpercentage van de kosten en/of een maximumbedrag per uur van de opvang hanteren dan de grotere bedrijven.

Het opstellen van een (jaarlijks) maximumbudget is één van de mogelijke begrenzings aan de werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Hierbij stelt een bedrijf of een CAO-sector van te voren vast hoeveel het maximaal aan kinderopvang voor alle werknemers samen uit wil geven.

Tabel 3.4 Hanteert een jaarlijks maximumbudget voor kinderopvang

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Ja	12%	11%	10%
Nee	70%	67%	57%
Onbekend	17%	21%	33%
Aantal respondenten	2620	3098	3283

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Het percentage werkgevers dat geen maximum budget heeft voor kinderopvang, is de laatste jaren enigszins afgenomen. De groep bedrijven die aangeeft niet te weten of er een maximumbudget is, neemt toe. Het zijn voornamelijk CAO-bedrijven en kleinere bedrijven met minder dan 10 werknemers die niet weten of er een maximum budget geldt.

In het geval dat een bedrijf/instelling een maximum budget stelt voor kinderopvang, geeft 85 procent aan dat dit budget nooit is opgemaakt in de afgelopen jaren. In slechts acht procent van de gevallen is het budget ontoereikend gebleken in de afgelopen jaren. Dit is minder dan in de metingen van 2004 en 2005. Mogelijk zijn de bedrijven inmiddels beter in staat het benodigde budget te ramen. De respondenten met een maximum budget kunnen moeilijk in schatten of het gestelde totaalbedrag ruim genoeg is om in het jaar 2006 alle medewerkers een bijdrage aan kinderopvang te geven. 94% van de respondenten met een maximumbudget weet nog niet of het budget ruim genoeg zal zijn.

De respondenten zijn tevens gevraagd of het bedrijf bij de bijdrage voor kinderopvang rekening houdt met de bijdrage van de werkgever van de partner.

Tabel 3.5 Houdt rekening met bijdrage werkgever van de partner

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Ja, we gaan er standaard vanuit dat er een bijdrage is van werkgever van de partner	30%	61%	53%
Ja, we compenseren gedeeltelijk	6%	3%	1%
Ja, we compenseren volledig	8%	5%	4%
Nee	42%	21%	23%
Onbekend	13%	10%	18%
Aantal respondenten	2604	3598	3637

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

De in 2005 gezette trend wordt in 2006 voortgezet. Meer dan de helft van de werkgevers gaan er standaard van uit dat de partner ook een bijdrage krijgt van zijn/haar werkgever. In 2006 is dit percentage wel wat lager dan in 2005.

3.3 Voorwaarden voor bijdrage kinderopvang

Het is mogelijk dat een werkgever voorwaarden stelt aan het geven van een bijdrage voor kinderopvang. Zo kan het zijn dat de bijdrage alleen geldt voor kinderen in de categorie van 0 tot 4 jaar of dat alleen een deel van de werknemers, bijvoorbeeld de werknemers die meer dan een bepaald aantal uren in de week werken, in aanmerking komt voor een bijdrage.

Tabel 3.6 Soorten opvang waarvoor het bedrijf een bijdrage geeft *

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Dagopvang kinderdagverblijf (0-4 jaar)	71%	79%	79%
Gastouderopvang (0-12 jaar)	45%	58%	60%
Buitenschoolse opvang (4-12 jaar)	53%	49%	48%
Anders	4%	7%	5%
Onbekend	23%	13%	16%
Aantal respondenten	2526	3588	3746

* Meerdere antwoorden mogelijk. De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Net zoals in 2005 vergoeden ook in 2006 de meeste werkgevers die een bijdrage geven de kosten voor opvang in een kinderdagverblijf (0-4 jaar). Gastouderopvang (0-12 jaar) en buitenschoolse opvang worden door respectievelijk 60% en 48% van de werkgevers vergoed.

In tabel 3.7 staat vermeld of de bijdrage voor alle werknemers geldt of voor bepaalde groepen.

Tabel 3.7 Geldt bijdrage voor alle werknemers

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Voor alle werknemers	72%	83%	76%
Voor werknemers die aan bepaalde eisen voldoen	12%	9%	5%
Onbekend	16%	9%	18%
Aantal respondenten	2588	3594	3637

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

Hoewel het percentage bedrijven dat alle werknemers een bijdrage geeft iets is afgenomen, lijkt dit geen reden om aan te nemen dat in de praktijk een grote verandering heeft plaatsgevonden. Er is wel een dalende trend te zien in de bedrijven die alleen een bijdrage leveren als werknemers aan bepaalde eisen voldoen.

Bedrijven waar alleen werknemers die aan bepaalde eisen voldoen in aanmerking komen voor de werkgeversbijdrage, vormen met 5% slechts een kleine groep op het totaal aantal respondenten. In tabel 3.8 is aangegeven aan welke eisen de werknemers van deze bedrijven moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een bijdrage aan kinderopvang.

Tabel 3.8 Aan welke eisen moeten de werknemers voldoen om bijdrage te verkrijgen

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Werknemers met een vast dienstverband	-	75%	59%
Werknemers met een tijdelijk dienstverband van minimaal X maanden	3%	11%	25%
Werknemers die meer dan X uur in de week werken	3%	8%	8%
Werknemers met een maximum inkomen tot X per maand bruto / netto*	0%	0%	0%
Vanaf een bepaald aantal dienstjaren	7%	5%	4%
Werknemers in een bepaalde functie	13%	21%	6%
Vrouwen	37%	5%	4%
Mannen	21%		
Anders, namelijk	8%	15%	25%
Weet niet	13%	1%	1%
Totaal	255	319	303

Van de respondenten die eisen dat medewerkers aan bepaalde eisen voldoen om een bijdrage te ontvangen voor de kinderopvang laat bijna 60% weten dat een medewerker in vaste dienst moet werken. 25% wil dat een werknemer een dienstverband van ieder geval een X aantal maanden heeft. Het gaat dan om meestal om 6 maanden (42%) of 9 maanden (47%). Een klein percentage werkgevers wil dat de werknemers een bepaald aantal uren werkt. In dit geval blijken de meeste respondenten de eis te stellen dat medewerkers meer dan 24 uur werken.

Tabel 3.9 Geldt de bijdrage voor een maximum aantal uren in de week

	<i>Nulmeting</i> 2004	<i>Eenmeting</i> 2005	<i>Tweemeting</i> 2006
Nee (onbeperkt aantal uren)	58%	55%	48%
Ja, voor een maximum aantal uren per week	3%	2%	2%
Ja, voor maximaal evenveel uren als dienstverband	21%	15%	12%
Onbekend	18%	28%	38%
Aantal respondenten	2565	3096	3283

De tabel heeft betrekking op alle (CAO en niet-CAO) bedrijven die een bijdrage en/of regeling voor kinderopvang kennen.

In tabel 3.9 valt op dat het aantal respondenten dat aangeeft geen specifieke informatie te kunnen geven over de vraag of de bijdrage geldt voor een maximaal aantal uren per week, is toegenomen. In deze groep bedrijven bevinden zich vooral veel kleinere bedrijven met minder dan 10 werknemers en bedrijven die onder een CAO vallen. Mogelijk mag hieruit afgeleid worden dat bij deze werkgevers in de praktijk geen sprake zal zijn van een maximering.

4 Dekkingsgraad werkgeversbijdrage

Dit hoofdstuk beschrijft het aantal werknemers dat op 1 mei 2006 bij hun werkgever aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. Dit aantal wordt in drie stappen berekend. Vanuit de resultaten van het enquête-onderzoek onder werkgevers (aangevuld met de gegevens van Kintent) wordt eerst de dekkingsgraad berekend voor werknemers die werken voor een bedrijf dat *niet* onder een CAO valt. Daarna wordt het aantal werknemers berekend dat in dienst is van een bedrijf dat *wel* onder een CAO valt en aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage. Dit gebeurt aan de hand van de resultaten van het UAW-onderzoek. Ten slotte worden beide cijfers gecombineerd om tot een cijfer voor alle werknemers in Nederland te komen.

4.1 Aannames bij berekeningen

Bij de berekening van het aantal werknemers is, evenals bij de nul- en eenmeting, uitgegaan van een aantal aannames.

1. Het aantal werknemers in Nederland in 2006 is 6.962.326. Dit aantal is afkomstig uit een bestand van Marktselect en betreft het aantal werknemers van bedrijven en instellingen in Nederland met meer dan één werknemer.
2. De respondenten hebben bij de enquête de vragen of een bedrijf onder een CAO valt en of een bedrijf een bijdrage geeft voor kinderopvang juist beantwoord.
3. Het door UAW berekende percentage werknemers dat onder een CAO valt waarin een kinderopvangregeling is opgenomen is het meest betrouwbare cijfer voor de CAO-bedrijven.
4. In lijn met de nul- en eenmeting en eerdere onderzoeken is er van uitgegaan dat 80% van alle werknemers in Nederland onder een CAO valt. De rest, 20% van alle werknemers, werkt voor een bedrijf dat niet onder een CAO valt.
5. De berekeningen zijn zodanig dat de gegevens vergelijkbaar zijn met eerdere rapportages van Regioplan en Research voor Beleid.

4.2 Aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage

Werknemers van niet-CAO bedrijven die aanspraak kunnen maken op een bijdrage

In paragraaf 2.1 bleek dat in 2006 13% van alle niet-CAO-bedrijven een bijdrage voor kinderopvang kent. Daarbij gaat het met name om de grotere bedrijven die niet onder een CAO vallen. Om het aantal werknemers te berekenen dat werkt voor deze niet-CAO –bedrijven, en dus aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage voor kinderopvang, is eerst per sector en bedrijfsklasse berekend hoeveel bedrijven niet onder een CAO vallen en in 2006 wel een bijdrage kenden. Vervolgens is gekeken naar het aantal werknemers dat bij deze bedrijven werkzaam is. Op basis van de aanname dat 20% van de werknemers in Nederland werkt voor een niet-CAO-bedrijf, betekent dit dat 47,5% van het aantal werknemers dat niet onder een CAO valt op 1 mei 2006 aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. Dat komt

neer op 9,5% van *alle* werknemers in Nederland ($47,5\% * 20\% = 9,5\%$). In 2005 was dit percentage (na correctie) 7,9% en in 2004 7,7%. Er wordt dus een toename geconstateerd van het percentage werknemers dat gebruik kan maken werkgeversbijdrage kinderopvang via een bedrijfsregeling (niet zijnde de cao).

Werknemers van CAO bedrijven die aanspraak kunnen maken op een bijdrage

Om het aantal werknemers te berekenen dat voor een CAO-bedrijf werkt en aanspraak kan maken op een bijdrage, is uitgegaan van het door UAW berekende percentage. Volgens deze gegevens kan in 2006 96% van het totaal aantal werknemers in Nederland dat onder een CAO valt (zowel kleinere als grotere) gebruik maken van een centrale dan wel decentrale kinderopvangregeling. In 2005 was dit percentage 82%. De toename van 82% naar 96% kan voor een aanzienlijk deel worden verklaard doordat in de tussenliggende periode een vijftal grote CAO's is vernieuwd. Onder de aanname dat 80% van de werknemers in Nederland onder een CAO valt, volgt hieruit dat in 2006 omgerekend 76,8% van alle werknemers in Nederland via een CAO aanspraak kan maken op een werkgeversbijdrage ($96\% * 80\% = 76,8\%$). In 2004 bedroeg dit percentage 64,8% en in 2005 65,6%.

Totaal aantal werknemers dat per 1 mei 2006 aanspraak kan maken op een bijdrage

In de voorgaande alinea's is vermeld welke percentages werknemers van niet-CAO-bedrijven en werknemers die wel onder een CAO vallen aanspraak kunnen maken op een werkgeversbijdrage. Indien de percentages voor niet-CAO werknemers en CAO werknemers bij elkaar worden opgeteld blijkt dat 86,3% van alle werknemers in Nederland werkt voor een bedrijf dat op 1 mei 2006 een bijdrage voor kinderopvang kent ($9,5\% + 76,8\% = 86,3\%$). In 2004 bedroeg dit percentage 72,5% en in 2005 (na correctie) 73,5%.

Tabel 4.1 Percentage werknemers dat via werkgever aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang

	<i>Percentage op totale populatie werknemers in Nederland</i>		
	Nulmeting 2004	Eenmeting 2005	Tweemeting 2006
Werknemers die niet onder een CAO vallen	7,7%	7,9% ¹	9,5%
Werknemers die onder een CAO vallen	64,8%	65,6%	76,8%
Totaal werknemers in Nederland	72,5%	73,5%	86,3%

Bronnen: Research voor Beleid (2005, 2006), Regioplan (2004) en UAW (werknemers onder een CAO)

Ten opzichte van de twee voorgaande metingen is sprake van een toename van het percentage werknemers dat via zijn/haar werkgever aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. De geconstateerde toename doet zich zowel voor bij werknemers die onder een CAO vallen als bij werknemers die gebruik maken van een bedrijfsregeling (niet zijnde CAO).

¹ Indien de eenmeting niet gecorrigeerd wordt voor de selectiviteit in de respons is dit percentage 8,8%, en het totaal percentage 74,4%.

5 Volwaardigheid werkgeversbijdrage

Behalve inzicht in het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang, wenst het ministerie van SZW eveneens een beeld te krijgen van de inhoud van de regelingen met het oog op de volwaardigheid van die regelingen. Om als volwaardig te worden beschouwd moet in ieder geval sprake zijn van een bijdrage ter hoogte van minimaal 1/6^e deel van de maximum uurprijs voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd¹.

In dit hoofdstuk komt de volwaardigheid van de bijdrage aan bod. Aan de hand van een aantal aannames is een schatting gemaakt van het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een volwaardige werkgeversbijdrage in de kosten voor kinderopvang. Daarbij is gebruik gemaakt van een combinatie van enquêtegegevens en CAO-onderzoek door het UAW.

Het aspect volwaardigheid van de werkgeversbijdrage is in deze tweemeting voor het eerst in kaart gebracht. Om deze reden kan op dit punt geen vergelijking worden gemaakt met voorgaande jaren.

Criteria voor volwaardigheid

In zijn brief aan de Stichting van de Arbeid van 27 januari 2006 geeft de Minister van SZW aan wat in de visie van het kabinet verstaan moet worden onder een *volwaardige* werkgeversbijdrage aan de kosten van kinderopvang. *“Daarbij hanteert het kabinet als criteria dat de werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding van tenminste 1/6e van de kosten, dat deze vergoeding openstaat voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd en dat de kosten tot de in de Wet kinderopvang gehanteerde maximum uurprijs voor vergoeding in aanmerking komen².”*

Hieruit kan worden opgemaakt dat om als ‘volwaardig’ te worden beschouwd een werkgeversbijdrage moet voldoen aan de volgende twee criteria.

- a) *Bijdrage geldt voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd.*

De werkgeversbijdrage betreft dagopvang in kinderdagverblijf voor kinderen van 0 - 4 jaar, en buitenschoolse opvang voor 4 - 12 jaar en/of gastouderopvang voor 0 tot en met 12 jaar.

- b) *Hoogte werkgeversbijdrage is conform Wet kinderopvang*

De werkgeversbijdrage bedraagt minimaal 1/6 deel van de kosten tot ten minste de in de wet genoemde maximum uurprijs³.

Door de onderzoekers is bekeken in welke mate de inhoud van CAO's en individuele bedrijfsregelingen voor werkgeversbijdrage aan bovenstaande criteria voldoen. Daarbij is gebleken

¹ De in dit onderzoek gehanteerde criteria voor het begrip ‘volwaardigheid’ van regelingen voor een werkgeversbijdrage kinderopvang, zijn geheel voor de verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW.

² Brief van de minister van SZW aan Stichting van de Arbeid over werkgeversbijdrage kinderopvang, dd. 27 januari 2006.

³ In 2006 is de maximum uurprijs vastgesteld op € 5,72 voor dagopvang en gastouderopvang tot en met 4 jaar en € 6,03 voor buitenschoolse opvang en gastouderopvang vanaf 4 jaar.

dat het in de praktijk voorkomt dat in de tekst van de CAO of de individuele bedrijfsregeling niet (exact) wordt aangesloten bij de afbakening en terminologie van de Wet kinderopvang. De teksten van de CAO-bepalingen en de enquêtegegevens verschaffen niet in alle gevallen eenduidigheid. Vaak kan wel de strekking en bedoeling van de CAO of bedrijfsregeling afgeleid worden uit de beschikbare informatie. Daarom is er voor gekozen een set van aannames en deelcriteria te hanteren waardoor toch zo goed mogelijk nagegaan kan worden in welke mate er sprake is van conformiteit aan de door het kabinet gestelde volwaardigheids criterium. Bij veel aannames is daarbij sprake van 'het voordeel van de twijfel'. Andere, of anders geformuleerde, aannames kunnen ertoe leiden dat een regeling als onvolwaardig wordt getypeerd, terwijl deze in de praktijk wél volwaardig is. Sommige beperkende aspecten zijn in het geheel buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de gegevens over de volwaardigheid.

Het gaat daarbij om de volgende soorten aannames:

1. De CAO is verlopen, of kent een decentrale uitwerking
2. De tekst van de regeling is 'algemeen' van aard
3. De hoogte van de werkgeversbijdrage is gemaximeerd
4. Uitsluitingen naar soorten opvang of categorieën werknemers

In bijlage 5 staat in detail vermeld op welke wijze met deze aannames is omgegaan.

Volwaardigheid regelingen werkgeversbijdrage

Op grond van de analyse van CAO's en regelingen van werkgevers, en de aannames in bijlage 5 kan worden geschat hoeveel procent van de werknemers in Nederland werkzaam is bij een werkgever met een 'volwaardige' regeling. Tabel 5.1 geeft een overzicht.

Tabel 5.1 Percentage werknemers in Nederland waarvan op grond van onderzoeksgegevens kan worden vastgesteld dat zij op 1 mei 2006 werken bij een werkgever met 'volwaardige' werkgeversbijdrage

	CAO- sectoren	niet-CAO- sectoren	totaal
Komt in aanmerking voor volwaardige regeling op:			
• criterium a; leeftijdsgroepen en opvangvormen	43,4%	7,0%	50,4%
• criterium b; hoogte van de werkgeversbijdrage	54,8%	7,3%	62,1%
Komt in aanmerking voor volwaardige werkgeversbijdrage op <i>beide criteria (a en b)</i>	37,2%	5,5%	42,7%

Het blijkt dat hoewel 86,3% van alle werknemers aanspraak kan maken op een regeling voor een werkgeversbijdrage voor kinderopvang (zie hoofdstuk 4), een deel van die werknemers in de praktijk te maken krijgt met beperkingen in de regeling. Het gaat dan om beperkingen ten aanzien van de leeftijd van de kinderen of de soorten opvang, of ten aanzien van de hoogte van de werkgeversbijdrage, hetzij wat het percentage van de vergoeding betreft, hetzij de maximum uurprijs die voor vergoeding in aanmerking komt.

Op basis van de criteria uit de brief van de Minister aan de Stichting van de Arbeid, en de operationalisering daarvan door de onderzoekers kan met de beschikbare gegevens worden

vastgesteld dat in 2006 42,7% van de werknemers aanspraak kan maken op een volwaardige werkgeversbijdrage. In de CAO-sectoren is dit 46,5% en in de niet-CAO-sectoren 27,3%. Deze tellen voor 37,2%, respectievelijk 5,5% mee in de schatting voor de totale werknemerspopulatie.

Bovenstaande gegevens over het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een volwaardige werkgeversbijdrage zijn gebaseerd op de beschikbare informatie uit de CAO-teksten en de enquête. Zoals eerder gezegd, geeft deze beschikbare informatie niet altijd voldoende duidelijkheid. Het is dus niet zo dat alle overige werknemers per definitie géén aanspraak kan maken op een volwaardige werkgeversbijdrage.

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal werknemers van wie op grond van de beschikbare gegevens is vastgesteld dat zij wel een bijdrage ontvangen, maar dat deze 'niet-volwaardig' is conform de criteria.

Tabel 5.2 Percentage werknemers in Nederland waarvan op grond van onderzoeksgegevens kan worden vastgesteld dat zij op 1 mei 2006 werken bij een werkgever met een 'niet-volwaardige' regeling voor werkgeversbijdrage

	CAO-sectoren	niet-CAO-sectoren	totaal
Komt <i>wel</i> in aanmerking, maar regeling is <i>niet</i> volwaardig op:			
• criterium a; leeftijdsgroepen en opvangvormen	11,8%	2,1%	13,9%
• criterium b; hoogte van de werkgeversbijdrage	0,5%	0,5%	1,0%
Komt <i>niet</i> in aanmerking voor een volwaardige regeling op één of beide criteria	12,3%	2,1%	14,3%

Van in totaal 14,3% van alle werknemers in Nederland kan worden vastgesteld dat zij geen aanspraak kunnen maken op een 'volwaardige' regeling, conform de eerder genoemde criteria. In de CAO-sectoren is dit 15,3% en in de niet-CAO-sectoren 10,3%. Deze tellen voor 12,3%, respectievelijk 2,1% mee in de schatting voor de totale werknemerspopulatie.

De CAO- of bedrijfsregelingen die als niet-volwaardig worden beoordeeld op criterium a hebben met name beperkingen in de leeftijd van de kinderen waarvoor een werkgeversbijdrage wordt verstrekt. Bij de niet-volwaardige regelingen wordt met name de leeftijdscategorie '0 tot 4 jaar' gehanteerd, en in mindere mate '0 tot 8 jaar'. Daarnaast, of in combinatie daarmee, is het niet geven van een bijdrage voor BSO een kenmerk van de niet-volwaardige regelingen. Bij de beoordeling van criterium b is het met name het niet vergoeden van 1/6 van de kosten, maar bijvoorbeeld een maximum bedrag, reden van het niet volwaardig zijn.

Nu op basis van de criteria en aannames de conformiteit aan de door het kabinet geformuleerd 'volwaardige werkgeversbijdrage' blijkt dat nog altijd voor 29,3% van de werknemers de beschikbare gegevens en CAO-teksten geen uitsluitsel geven over de mate van conformiteit van de regeling (zie onderstaande tabel). Dat heeft te maken met CAO's met een decentrale uitwerking, of regelingen waarin criteria voor de werkgeversbijdrage ontbreken. Onderstaande tabel geeft het overzicht waarin de vorige twee tabellen zijn samengebracht, aangevuld met

het percentage werknemers waarvoor de onderzoekers niet hebben kunnen vaststellen of de regeling conform de criteria van het kabinet volwaardig is.

Tabel 5.3 Percentage werknemers dat op 1 mei 2006 in aanmerking komt voor een werkgeversbijdrage, uitgesplitst naar 'volwaardigheid' van de regeling en mate van 'eenduidige' uitwerking regeling.

	CAO- sectoren	niet-CAO- sectoren	Totaal
Volwaardige regeling	37,2%	5,5%	42,7%
Niet volwaardige regeling	12,3%	2,1%	14,3%
Onbekend; volwaardigheid regeling niet kunnen vaststellen	27,3%	1,9%	29,3%
Geen regeling	3,2%	10,5%	13,7%
Totaal	80,0%	20,0%	100,0%

Het relatief grote percentage onbekend maakt dat voor een totaalschatting van het aantal werknemers in Nederland dat in aanmerking komt voor een werkgeversbijdrage die conform de criteria van het kabinet volwaardig is, nog een laatste aanname gedaan moet worden.

Aanname 5: Eén of beide criteria niet uitgewerkt.

Indien er vanuit wordt gegaan dat de groep waarvan niet kan worden vastgesteld of de regeling conform de gestelde criteria is gelijk verdeeld zal zijn als de groep waarvan wel is vastgesteld of de regeling conform de criteria is (zowel bij CAO-werknemers als bij niet-CAO-werknemers), levert dat de volgende schatting op.

Tabel 5.4 Schatting percentage werknemers op 1 mei 2006 met al of niet een 'volwaardige' regeling, uitgesplitst naar CAO en niet-CAO

	CAO- sectoren	niet-CAO- sectoren	Totaal
Volwaardige regeling	57,8%	6,9%	64,7%
Niet volwaardige regeling	19,0%	2,6%	21,6%
Geen regeling	3,2%	10,5%	13,7%
Totaal	80,0%	20,0%	100,0%

Dat betekent dat onder de aanname van een proportionele verdeling van de groep onbekend geschat wordt dat 64,7% van alle werknemers in Nederland aanspraak kan maken op een volwaardige regeling voor de werkgeversbijdrage kinderopvang. In de CAO-sectoren is dit percentage 72,2% (57,8% van 80%) en bij de niet-CAO-sectoren 34,5% (6,9% van 20%).

Bijlage 1 Bruto steekproef

Sector	totaal	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 of meer
Bouwnijverheid	1054	150	100	300	200	150	100	50	5	2	7
Financiële dienstverlening	961	150	100	200	200	100	100	50	23	12	26
Gezondheidszorg en welzijn	869	50	50	100	100	100	100	100	80	53	136
Groothandel en detailhandel	1763	249	150	400	400	250	175	100	20	11	8
Horeca	980	100	100	300	300	100	50	25	1	2	2
Industrie	1510	100	70	300	200	250	275	200	50	24	41
Landbouw, jacht, bosbouw	536	100	50	200	100	50	25	10	1	0	0
Onderwijs	1108	50	49	300	100	400	100	50	29	11	19
Openbaar bestuur	894	30	28	50	65	100	100	200	181	58	82
Overige dienstverlening	883	100	100	200	200	100	100	50	11	13	9
Productie en distributie van energie	95	20	10	10	10	14	10	13	1	2	5
Vervoer, opslag en communicatie	864	100	50	200	200	130	100	50	18	5	11
Visserij	95	30	30	22	12	1	0	0	0	0	0
Delfstoffen	74	20	10	20	10	5	5	2	0	0	2
Zakelijke dienstverlening	1892	250	100	400	410	250	265	100	62	16	39
Totaal	13588	1499	997	3002	2507	2000	1505	1000	482	209	387

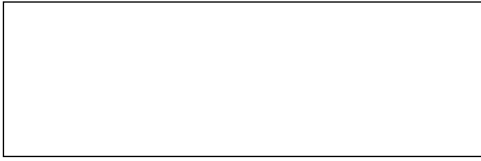


Bijlage 2 Netto steekproef (aantal responderende bedrijven en instellingen)

Sector	totaal	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 of meer
Bouwnijverheid	404	29	37	106	97	67	43	22	2	1	
Financiële dienstverlening	343	49	38	68	79	33	32	18	13	6	7
Gezondheidszorg en welzijn	470	17	16	42	55	48	61	57	45	31	98
Groothandel en detailhandel	757	53	66	158	183	124	99	55	10	5	4
Horeca	295	24	22	71	91	43	26	15	1	1	1
Industrie	732	22	31	130	90	130	155	109	24	15	26
Landbouw, jacht, bosbouw	183	16	17	65	40	28	11	6			
Onderwijs	410	8	23	119	40	140	41	22	7	1	9
Openbaar bestuur	342	11	4	17	13	33	37	91	73	26	37
Overige dienstverlening	374	26	46	70	77	55	53	31	5	6	5
Productie en distributie van energie	37	4	3	5	6	6	6	6			1
Vervoer, opslag en communicatie	362	22	26	66	103	58	46	20	11	4	6
Visserij	16	5	2	5	4						
Delfstoffen	28	7	3	5	7	4	2				
Zakelijke dienstverlening	823	66	54	161	193	113	129	48	27	11	21
Totaal	5.576	359	388	1088	1078	882	741	500	218	107	215



Bijlage 3 Vragenlijst



Vragenlijst Werkgeversbijdrage kinderopvang

LET OP: DE PEILDATUM VAN HET ONDERZOEK IS STEEDS 1 MEI 2006.

A ALGEMENE ACHTERGRONDGEGEVENS OVER BEDRIJF OF INSTELLING

1. Hoeveel medewerkers heeft uw bedrijf of instelling per 1 mei 2006 op de loonlijst staan?
Indien u het niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

- 1 2 tot en met 4 medewerkers
- 2 5 tot en met 9 medewerkers
- 3 10 tot en met 19 medewerkers
- 4 20 tot en met 49 medewerkers
- 5 50 tot en met 99 medewerkers
- 6 100 tot en met 199 medewerkers
- 7 200 of meer medewerkers
- 8 Weet niet

2. Valt uw bedrijf/instelling onder een CAO?

- 1 Ja, een ondernemings-CAO
- 2 Ja, een sector- of bedrijfstak CAO
- 3 Nee → **ga verder met vraag 4**
- 4 Weet niet → **ga verder met vraag 4**

3. Wat is de naam van de CAO?

.....

B BIJDRAGE OF REGELING KINDEROPVANG PER 1 MEI 2006

4. Geeft uw bedrijf/instelling (per 1 mei 2006) een bijdrage voor kinderopvang, al dan niet via een sectorfonds?

- 1 Ja, deze bijdrage is vastgelegd in een regeling
- 2 Ja, maar deze bijdrage is niet vastgelegd in een regeling → **ga verder met vraag 7**
- 3 Nee, we geven geen bijdrage maar we kennen wel een regeling voor de kinderopvang
- 4 Nee, we geven geen bijdrage en we hebben geen regeling voor de kinderopvang → **ga verder met vraag 8**
- 5 Weet niet → **ga verder met vraag 20**

5. Op welke wijze is de bijdrage voor de kinderopvang binnen uw bedrijf/instelling vastgelegd?
- 1 In de CAO
 - 2 In een bedrijfsregeling
 - 3 In een bedrijfsregeling op grond van de CAO
 - 4 Anders, namelijk
 - 5 Weet niet
6. Door wie wordt de regeling uitgevoerd (situatie mei 2006)?
- 1 Door een bemiddelingsorganisatie (intermediair)
 - 2 Door het CAO-fonds/sectorfonds
 - 3 Door het bedrijf/de instelling zelf
 - 4 Anders, namelijk
 - 5 Weet niet
7. Op welke wijze draagt uw bedrijf/instelling per 1 mei 2006 bij aan de kinderopvang van de werknemers?
- 1 Een rechtstreekse financiële bijdrage aan de ouders
 - 2 Het bedrijf koopt zelf kindplaatsen in
 - 3 Een bemiddelingsbureau koopt kindplaatsen in
 - 4 Er is een bedrijfsscrèche
 - 5 Anders, namelijk
 - 6 Weet ik niet: het CAO/sectorfonds regelt dit
 - 7 Weet niet
- ga verder met vraag 9
8. Uw bedrijf/instelling heeft geen regeling en geeft ook geen bijdrage voor de kinderopvang. Wat is daarvoor de reden? **Meerdere antwoorden mogelijk.**
- 1 We hebben geen medewerkers met kinderen
 - 2 Onze medewerkers hebben om andere redenen geen behoefte aan een bijdrage voor kinderopvang
 - 3 Andere reden, namelijk
- ga verder met vraag 20

C PLAATS KINDEROPVANG IN SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN
--

9. Maakt de bijdrage voor de kinderopvang per 1 mei 2006 deel uit van een cafetariamodel? *Secundaire arbeidsvoorwaarden bestaan soms uit een keuzepakket, waaruit werknemers zelf kunnen kiezen van welke onderdelen zij gebruik willen maken. Dit is het zogenoemde cafeteria- of CAO à la carte-model.*
- 1 Ja
 - 2 Ja, gedeeltelijk
 - 3 Nee
 - 4 Weet niet
10. Heeft de bijdrage voor de kinderopvang per 1 mei 2006 de vorm van een verrekening met het brutoloon? *Er zijn werkgevers die de bijdrage voor kinderopvang verrekenen met het brutoloon van de werknemers. De werkgever maakt daardoor netto geen kosten voor de kinderopvang*
- 1 Ja, de kosten voor de kinderopvang worden verrekend met het brutoloon van de werknemer
 - 2 Ja, de kosten voor de kinderopvang worden gedeeltelijk verrekend met het brutoloon
 - 3 Nee
 - 4 Weet niet

D	FINANCIËLE ASPECTEN BIJDRAGE KINDEROPVANG
----------	--

11. Hanteert uw bedrijf/instelling per 1 mei 2006 een maximum voor de werkgeversbijdrage?

Meerdere antwoorden mogelijk

- 1 Ja, een maximumpercentage van de kosten, namelijk%
- 2 Ja, een maximumbedrag per medewerker namelijk € per maand (bruto/netto)*
- 3 Ja, een maximumbedrag per uur opvang, namelijk € per uur
- 4 Ja, anders, namelijk
- 5 Nee
- 6 Weet niet

* doorhalen wat niet van toepassing is

12. Hanteert u bedrijf/instelling per 1 mei 2006 een (jaarlijks) maximumbudget voor kinderopvang?

- 1 Ja
- 2 Nee → ga verder met vraag 15
- 3 Weet niet → ga verder met vraag 15

13. Is het budget wel eens uitgeput geraakt waardoor een deel van de medewerkers geen bijdrage kinderopvang ontving?

Meerdere antwoorden mogelijk

- 1 Ja, naar verwachting in 2006
- 2 Ja, in 2005
- 3 Ja, in 2004
- 4 Nee → ga verder met vraag 15
- 5 Weet niet → ga verder met vraag 15

14. Welk percentage van de aanvragen kan naar verwachting in 2006 worden gehonoreerd?

- 1 Minder dan de helft
- 2 Tussen 50% en 75%
- 3 Tussen de 75% en 90%
- 4 Meer dan 90% maar niet 100%
- 5 100%
- 6 Weet niet

15. Houdt u in 2006 rekening met de bijdrage van de werkgever van de partner?

- 1 Ja, we gaan er standaard van uit dat er ook een bijdrage van de werkgever van de partner is
- 2 Ja, we compenseren deels indien er geen bijdrage van de werkgever van de partner is
- 3 Ja, we compenseren volledig indien er geen bijdrage van de werkgever van de partner is
- 4 Nee
- 5 Weet niet

E VOORWAARDEN BIJDRAGE KINDEROPVANG

16. Voor welke vormen van kinderopvang wordt (in mei 2006) een bijdrage gegeven?

Meerdere antwoorden mogelijk

- 1 Dagopvang in een kinderdagverblijf (0-4 jarigen)
- 2 Gastouderopvang (0-12 jarigen)
- 3 Buitenschoolse opvang (4-12 jarigen)
- 4 Anders, namelijk
- 5 Weet niet

17. Geldt de bijdrage per 1 mei 2006 voor alle werknemers of alleen voor bepaalde groepen?

- 1 Voor alle werknemers → **ga verder met vraag 19**
- 2 Voor werknemers die aan bepaalde kenmerken voldoen
- 3 Weet niet → **ga verder met vraag 19**

18. Voor welke werknemers geldt de bijdrage per 1 mei 2006?

Meerdere antwoorden mogelijk

- 1 Werknemers met een vast dienstverband
- 2 Werknemers met een tijdelijk dienstverband van minimaal maanden
- 3 Werknemers die meer dan uur in de week werken
- 4 Werknemers met een maximum inkomen tot € per maand bruto/netto*
- 5 Vanaf een bepaald aantal dienstjaren
- 6 Werknemers in een bepaalde functie
- 7 Vrouwen
- 8 Mannen
- 9 Anders, namelijk
- 10 Weet niet

* doorhalen wat niet van toepassing is

19. Geldt de bijdrage per 1 mei 2006 voor een maximum aantal uren opvang in de week?

- 1 Nee
- 2 Ja, namelijk voor maximaal uren per week
- 3 Ja, namelijk niet meer uren per week dan de omvang van het dienstverband
- 4 Weet niet

20. Ruimte voor eventuele opmerkingen

.....
.....
.....

21. Indien u de digitale samenvatting van het rapport wilt ontvangen, vul dan hieronder uw e-mailadres in.

.....

**Dit is het einde van de vragenlijst.
Hartelijk dank voor uw medewerking!**

Bijlage 4 CAO's waarover Kintent nadere informatie heeft verstrekt

1. Horeca
2. Metalektro (grootmetaal)
3. Bouw
4. Schoonmaak
5. Grafmedia
6. Taxi
7. Landbouw (LEO)
8. Hoveniers
9. Mode en Sport Detailhandel
10. Kappers
11. Uitgeverijbranche
12. Supermarkten
13. Sport
14. Reisbranche
15. Theater/dans
16. Apothekers
17. Bioscopen
18. Drogisterijen
19. Meubelbranche
20. Uitvaart

Daarnaast is nadere informatie verzameld over de kinderopvangregeling in de CAO binnen het primair en voortgezet onderwijs (uitgevoerd door Accounting Plaza) en over de regeling in de CAO Technische Groothandel, die wordt uitgevoerd door LMK Humanitas.

Bijlage 5 Aannames bij vaststelling 'volwaardigheid' werkgeversbijdrage

Om volwaardig te zijn moet een CAO of regeling voldoen aan de volgende twee criteria:

a) *Bijdrage geldt voor alle vormen van formele kinderopvang voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd.*

De werkgeversbijdrage betreft dagopvang in kinderdagverblijf voor kinderen van 0 - 4 jaar, en buitenschoolse opvang voor 4 - 12 jaar en/of gastouderopvang voor 0 tot en met 12 jaar.

b) *Hoogte werkgeversbijdrage is conform Wet kinderopvang*

De werkgeversbijdrage bedraagt minimaal 1/6 deel van de kosten tot ten minste de in de wet genoemde maximumuurprijs¹.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat in de tekst van de CAO of de individuele bedrijfsregeling niet exact wordt aangesloten bij de afbakening en terminologie van de Wet kinderopvang. Daarnaast komt het voor dat bijvoorbeeld CAO-afspraken decentraal worden uitgewerkt, terwijl voor dit onderzoek uitsluitende de centrale CAO-teksten ter beschikking stonden. Verder hebben sommige werkgevers in de enquête beperkt geantwoord op vragen omtrent de regeling. Om deze CAO-bepalingen en regelingen toch in de analyses te kunnen betrekken zijn bovenstaande criteria nader uitgewerkt, en is een aantal aannames gehanteerd.

Het gaat daarbij om de volgende soorten aannames:

1. De CAO is verlopen, of kent een decentrale uitwerking
2. De tekst van de regeling is 'algemeen' van aard
3. De hoogte van de werkgeversbijdrage is gemaximeerd
4. Uitsluitingen naar soorten opvang of categorieën werknemers
5. Eén of beide criteria niet uitgewerkt

Hieronder staat vermeld op welke wijze met deze aannames is omgegaan, bij het beoordelen of sprake is van een volwaardige regeling conform bovenstaande criteria a en b.

1. De CAO is verlopen, of kent een decentrale uitwerking

- a. Als een CAO per 1 mei 2006 expireert, maar nog niet vernieuwd is, dan is uitgegaan van een voortzetting van de 'oude' CAO.
- b. Als een CAO regelt dat de werkgeversbijdrage kinderopvang verder decentraal wordt uitgewerkt, maar de centrale tekst wel een aantal inhoudelijke aspecten beschrijft, dan geldt de centrale tekst als maatgevend voor de volwaardigheid.
- c. Als een CAO regelt dat de werkgeversbijdrage kinderopvang geheel decentraal wordt uitgewerkt, en de centrale tekst geen enkel inhoudelijk aspect beschrijft, dan geldt deze CAO in dezelfde mate volwaardig als de overige onderzochte CAO's (zie ook onder aannames bij 5.)

¹ In 2006 is de maximum uurprijs vastgesteld op €5,72 voor dagopvang en gastouderopvang tot en met 4 jaar en €6,03 voor buitenschoolse opvang en gastouderopvang vanaf 4 jaar.

2. De tekst van de regeling is 'algemeen' van aard

Soorten opvang en leeftijden

- a. Als vermeld staat '*werkgeversbijdrage t/m basisschool leeftijd*', dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium a volwaardig is.
- b. Als vermeld staat '*werkgeversbijdrage voor kinderen 0 t/m 12*', dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium a volwaardig is.
 - Als expliciet een leeftijdsgrens *onder de 12 jaar* vermeld staat, dan geldt de werkgeversbijdrage op criterium a als *niet* volwaardig.
- c. Als vermeld staat '*werkgeversbijdrage voor kinderdagverblijf/crèche en buitenschoolse opvang*' (en dus zonder expliciete vermelding van gastouderopvang), dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium a volwaardig is.
 - Als '*gastouderopvang*' wél vermeld staat, maar zonder expliciete leeftijdsgrens c.q. leeftijdsaanwijzing (zoals basisschoolleeftijd), dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium a volwaardig is.
- d. Voor de beoordeling op volwaardigheid worden 'buitenschoolse opvang', 'naschoolse opvang', 'voor- en naschoolse opvang', 'voor- en naschoolse opvang en vakantieopvang' en 'naschoolse opvang en vakantieopvang' als vergelijkbaar beschouwd.

Hoogte werkgeversbijdrage

- e. Als vermeld staat '*werkgeversbijdrage volgens wettelijke voorschriften (oid)*', dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium b volwaardig is.
- f. Als vermeld staat '*werkgeversbijdrage met kostendeling (oid)*', dan wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage op criterium b als volwaardig.
- g. Als alleen vermeld staat dat werkgever de wettelijke maximumuurprijs voor dagopvang en gastouderopvang voor kinderen tot en met 4 jaar hanteert, wordt ervan uitgegaan dat deze ook de wettelijke maximumuurprijs hanteert voor buitenschoolse opvang en gastouderopvang vanaf 4 jaar. Daarmee wordt aangenomen dat de regeling op criterium b volwaardig is.
- h. Als in een regeling maximumuurprijzen worden gehanteerd die overeenkomen met wettelijke maxima van 2005, wordt aangenomen dat de regeling op criterium b volwaardig is.

3. De hoogte van de werkgeversbijdrage is gemaximeerd

In een deel van de CAO's en regelingen is de hoogte van de werkgeversbijdrage gemaximeerd; hetzij op collectief niveau (sector of onderneming), hetzij op het niveau van individuele werknemers. Dit hoeft in de praktijk niet daadwerkelijk te leiden tot een beperking van de vergoeding aan werknemers. Vandaar onderstaande aannames.

- a. Als een maximumbedrag per medewerker gehanteerd wordt, dan wordt aangenomen dat de regeling voor criterium b volwaardig is, indien dat bedrag minimaal € 110 bedraagt¹.
- b. Als een maximum te vergoeden aantal uren kinderopvang per medewerker gehanteerd wordt, dan wordt aangenomen dat de regeling voor criterium b volwaardig is, indien het maximum te vergoeden aantal uren minimaal 120 uur per maand en/of 30 uur per week bedraagt.
- c. Als een maximumbedrag per CAO/bedrijf/fonds gehanteerd wordt, dan heeft dit in de praktijk zelden een duurzaam effect. Daarom wordt een jaarlijks maximumbudget *niet* als een beperking beschouwd, en geldt criterium b als volwaardig.

¹ De € 110 is gebaseerd op 1/6^e deel van de kosten voor 4 weken, drie dagen per week, 10 uren per dag kinderopvang tegen een uurtarief van € 5,50 (komt ongeveer overeen met het gemiddelde uurtarief in de dagopvang).

- d. Als onduidelijk is of er een maximumbedrag per werknemer/CAO/bedrijf/fonds gehanteerd wordt, dan wordt aangenomen dat niet sprake is van een beperking, en geldt criterium b als volwaardig.

4. Uitsluitingen naar soorten opvang of categorieën werknemers

- a. Beperkingen ten aanzien van gastouderopvang blijven buiten beschouwing, omdat deze naar verwachting niet of nauwelijks zullen voorkomen. Ook al wordt gastouderopvang niet specifiek genoemd, dan wordt aangenomen dat de regeling op criterium a volwaardig is.
- b. Als vermeld wordt dat mannen dan wel vrouwen worden uitgezonderd van de werkgeversbijdrage, dan geldt dit voor criterium b als *niet* volwaardig.
- c. Als vermeld wordt dat een bepaalde groep werknemers wordt uitgezonderd van de werkgeversbijdrage (bijvoorbeeld bij een tijdelijk dienstverband of bij een beperkte omvang van het dienstverband), dan geldt dit voor criterium b als *wel* volwaardig.
- d. Als vermeld dat de werkgeversbijdrage kinderopvang deel uit maakt van het zogenaamd 'cafetariamodel' (een keuzemogelijkheid voor werknemers uit diverse secundaire arbeidsvoorwaarden), dan wordt aangenomen dat de regeling voor het criterium b volwaardig is.
- e. Als vermeld staat dat de werkgeversbijdrage kinderopvang wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer, dan geldt dit voor het criterium b als *niet* volwaardig.

5. Eén of beide criteria niet uitgewerkt

Het komt voor, ook na bovenstaande aannames, dat een CAO of regeling op één van beide criteria niet kan worden ingedeeld als volwaardig, omdat in het geheel geen informatie beschikbaar is over het betreffende criterium. Om deze CAO's of regelingen toch in de analyse mee te kunnen nemen, zijn de volgende aannames gedaan.

- a. Als geen informatie beschikbaar is over de leeftijd van kinderen én of de soort kinderopvang waarvoor een werkgeversbijdrage beschikbaar is (criterium a), dan wordt er vanuit gegaan dat het percentage CAO's / regelingen dat aan het criterium voldoet gelijk is aan het percentage binnen de groep CAO's / regelingen waarvan dat wel bekend is (zie onderstaande tabel).
- b. Als geen informatie beschikbaar is over de hoogte van de werkgeversbijdrage (criterium b), dan wordt er vanuit gegaan dat het percentage CAO's / regelingen dat aan het criterium voldoet gelijk is aan het percentage binnen de groep CAO's / regelingen waarvan dat wel bekend is (zie onderstaande tabel).

Tabel met fictief voorbeeld

	Voldoet aan criterium?	
	Ja	Nee
Bepaling is duidelijk	60%	40%
Geen informatie	<i>aanname: 60%</i>	<i>aanname: 40%</i>

- c. Indien na het toepassen van bovenstaande bewerkingen nog CAO's of regelingen overblijven die wel aan *een* van beide criteria voldoen, maar waarvan niet bekend is of ook voldaan wordt aan het andere criterium, dan wordt de volgende aanname gedaan. Voor het deel van de CAO's of regelingen waarvan niet duidelijk is of beide criteria gelden, wordt aangenomen dat de werkgeversbijdrage in deze CAO's in dezelfde mate 'volwaardig' is als de CAO's waarvan wel duidelijk is of ze aan beide criteria voldoen.



Bijlage 6 Geraadpleegde werkgevers- en werknemers-organisaties

VNO-NCW	mw. G. Dolsma
MKB-Nederland	mw. M. Feenstra en mw. K. Kuiper
LTO-Nederland	dhr. G.A.M. van der Grind
Vakcentrale FNV	mw. L.M. Rigters
Vakcentrale CNV	mw. F. Madani
Vakcentrale MHP	dhr. E.R. Haket



Bijlage 7 Kenmerken van regelingen (resultaten enquête)

In aanvulling op hoofdstuk 3 en hoofdstuk 5 wordt in deze bijlage een overzicht gegeven van een aantal kenmerken van de regelingen werkgeversbijdrage kinderopvang per 1 mei 2006. Daarbij is - net zoals bij de nul- en eenmeting - voor een zestal eigenschappen berekend welk percentage werknemers aanspraak kan maken op bijdrage die aan een bepaalde eigenschap voldoet.

Het gaat om de volgende kenmerken:

1. De bijdrage is al dan niet opgenomen in een cafetariamodel (vraag 9)
2. De bijdrage wordt al dan niet verrekend met het brutoloon van de werknemer (vraag 10)
3. Er is al dan niet een maximum vastgesteld voor het budget voor de bijdrage aan kinderopvang (vraag 12)
4. De soorten kinderopvang waarvoor een bijdrage wordt gegeven (vraag 16)
5. De bijdrage geldt voor alle werknemers of een specifiek deel van de medewerkers (vraag 17)
6. Er is al dan niet een maximum gesteld aan het aantal uren opvang per week (vraag 19).

Per vraag is allereerst berekend welk percentage bedrijven - per sector en grootteklasse - een bepaalde antwoordcategorie heeft aangekruist. Dit percentage bedrijven is vervolgens omgerekend naar het totaal aantal werknemers in Nederland. Voor alle bedrijven (dus zowel CAO als niet-CAO bedrijven) is uitgegaan van de resultaten van de enquête onder werkgevers.

Bij de berekening van het percentage werknemers is er vervolgens van uitgegaan dat in totaal 86,3% van alle werknemers in Nederland (zie paragraaf 4.2) aanspraak kan maken op een bijdrage voor kinderopvang. Per kenmerk is bekeken hoeveel werknemers aanspraak kunnen maken op een bijdrage die aan een betreffende eigenschap voldoet. De resultaten staan vermeld in tabel B7.1.

Omdat uitspraken te kunnen doen over het totaal aantal werknemers in Nederland en niet alleen over de werknemers die aanspraak kunnen maken op een bijdrage, is een omrekenfactor gebruikt. Voor 2006 is dat 86,3/100. Daarmee tellen de percentages voor 2006 per element samen op tot 86,3% (en de percentages voor 2005 tot 74,4% en voor 2004 tot 72,5%).

Net zoals bij de nul- en de eenmeting is voor een van de kenmerken (hanteren maximum budget) nog een verdere uitsplitsing gemaakt. Er is berekend hoeveel werknemers in Nederland werken voor een bedrijf dat een maximum budget hanteert maar waarbij het budget in 2006 naar verwachting niet uitgeput zal raken. Dit betreft 15,1% van de werknemers in Nederland. Dit betekent dat uitputting van het budget in 2006 optreedt voor (16,4-15,1=) 1,3% van de werknemers.

Tabel B7.1 Percentage van het totaal aantal werknemers in Nederland naar een aantal kenmerken van kinderopvangregelingen

	<i>Nulmeting</i>	<i>Eenmeting</i>	<i>Meting</i>
	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
<i>Soorten opvang waarvoor de bijdrage geldt</i>			
Dagopvang in kinderdagverblijf (0-4 jaar)	62,5%	63,0%	75,9%
Gastouderopvang (0-12 jaar)	49,2%	41,4%	54,4%
Buitenschoolse opvang (4-12 jaar)	49,9%	48,0%	62,1%
Anders	3,5%	4,7%	5,2%
Onbekend voor welke soorten regeling geldt	8,0%	7,3%	7,8%
<i>Hantering maximum aantal uren per week</i>			
Bijdrage geldt voor een onbeperkt aantal uren in de week	34,4%	36,9%	45,7%
Bijdrage geldt voor maximaal aantal uren van omvang dienstverband	28,9%	26,1%	28,5%
Bijdrage geldt voor bepaald maximum aantal uren opvang in de week	2,1%	0,9%	0,9%
Onbekend of bijdrage geldt voor maximum aantal uren per week	7,0%	10,5%	12,1%
<i>Hantering (jaarlijks) maximumbudget</i>			
Bedrijf hanteert een maximumbudget	21,8%	17,3%	16,4%
Bedrijf hanteert geen maximumbudget	43,6%	47,1%	57,0%
Onbekend of bedrijf een maximumbudget hanteert	7,1%	9,9%	12,9%
<i>Bedrijf hanteert maximumbudget maar dit raakt niet uitgeput</i>	<i>14,2%</i>	<i>15,4%</i>	<i>15,1%</i>
<i>Toegankelijkheid van de bijdrage</i>			
Bijdrage geldt voor alle werknemers	57,3%	63,7%	74,2%
Bijdrage geldt voor werknemers die aan bepaalde kenmerken voldoen	10,2%	7,9%	8,6%
Onbekend of bijdrage voor alle werknemers geldt	5,0%	2,8%	3,5%
<i>Cafetariamodel</i>			
Bijdrage maakt deel uit van cafetariamodel	3,6%	4,2%	6,9%
Bijdrage maakt gedeeltelijk deel uit van cafetariamodel	2,7%	2,0%	2,6%
Bijdrage maakt geen deel uit van cafetariamodel	61,9%	63,1%	69,9%
Onbekend of bijdrage deel uit maakt van cafetariamodel	4,2%	5,0%	6,9%
<i>Bijdrage wordt al of niet verrekend met brutoloon werknemer</i>			
Kosten worden verrekend met het brutoloon	6,2%	3,2%	5,2%
Kosten worden gedeeltelijk verrekend met brutoloon	3,8%	1,1%	1,7%
Kosten worden niet verrekend met brutoloon	56,6%	63,4%	71,6%
Onbekend of kosten worden verrekend met brutoloon	6,0%	6,7%	7,8%

Research voor Beleid
Schipholweg 13 - 15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
telefoon: (071) 5253737
telefax: (071) 5253702
e-mail: rvb@rvbh.nl
www.researchvoorbeleid.nl





Schipholweg 13 - 15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
telefoon: (071) 525 37 37
telefax: (071) 525 37 02
email: rvb@rvbh.nl
www.researchvoorbeleid.nl