

Nationaal beleid en werk-privé balans in Europa



Louise de Vos

Studentnummer: 583867

Datum: 18 juni 2021

Instelling: Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit: Sociale wetenschappen

Master: Arbeid, Organisatie & Management

Begeleider: prof. F. Koster

Aantal woorden: 9011

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	4
Theoretisch kader	7
<i>Werk-privé balans</i>	7
<i>Nationaal beleid en de resource drain theory</i>	9
<i>Maximaal aantal werkuren per week</i>	10
<i>Minimaal aantal betaalde vakantiedagen</i>	12
<i>Sociale uitgaven</i>	13
<i>Gezinsuitgaven</i>	14
Methode	16
<i>Data</i>	16
<i>Metingen</i>	17
<i>Analyses</i>	18
Resultaten	20
Discussie	25
<i>Limitaties</i>	26
<i>Implicaties voor theorie en praktijk</i>	27
<i>Suggesties vervolgonderzoek</i>	28
<i>Conclusie</i>	28
Referenties	29
Bijlagen	33
<i>Bijlage A: Items werk-privé balans EWCS</i>	33
<i>Bijlage B: Principale componenten analyse WPB</i>	34
<i>Bijlage C: Spreidingsdiagrammen covariaten landniveau</i>	35
<i>Bijlage D: Multilevel analyses zonder uitbijters</i>	36
<i>Bijlage E: Ethiek en privacy</i>	37

Samenvatting

Deze studie onderzoekt het verband tussen nationaal beleid en verschillen in werk-privé balans (WPB) in 22 Europese landen. Nationale beleidskenmerken werden geselecteerd op basis van de *resource drain theory* (RDT). Deze gaat ervan uit dat mensen over beperkte hulpbronnen beschikken (waaronder tijd, geld en energie) en dat middelen besteed in het ene levensdomein (bijv. werk), niet kunnen worden besteed in een ander domein (bijv. gezin). Wanneer deze bronnen uitgeput raken, kan er een verstoorde WPB ontstaan. Het onderzoek is een aanvulling op de bestaande literatuur, vanwege het grote aantal landen dat is vergeleken en aangezien het privédomein zeer breed is opgevat. Bestaande literatuur focuste zich grotendeels slechts op de werk-familie balans. Op basis van de RDT werden de volgende beleidskenmerken geselecteerd: het maximale aantal toegestane werkuren, het minimale aantal verplichte vakantiedagen en de hoogte van sociale- en gezinsuitgaven. Er werd een negatief verband tussen het maximale aantal toegestane werkuren en de WPB verwacht en een positief verband tussen de overige beleidskenmerken en de WPB. Er is gebruik gemaakt van data van het *European Working Conditions Survey 2015*. Het onderzoek liet geen verband zien tussen de nationale beleidskenmerken en de WPB. Er was slechts zeer weinig variantie op landniveau ($ICC < .025$). Wel werden er een aantal individuele kenmerken geïdentificeerd die van belang zijn voor het verklaren van de WPB: onder andere vrouwen en ouders hebben meer kans op een verstoorde WPB.

Zoekwoorden: Europa, Nationaal beleid, Resource Drain Theory, Werk-privé balans.

Inleiding

De afgelopen jaren is er op zowel meso- als macroniveau steeds meer aandacht gekomen voor het begrijpen en verklaren van de werk-privé balans (WPB) van werknemers. Dit komt onder andere doordat het aantal werkende vrouwen, met name met kinderen, en het aantal mensen die zorg moeten dragen voor oudere familieleden, de afgelopen jaren beiden zijn toegenomen op de arbeidsmarkt (Crompton & Lyonette, 2006; Wang & Verma, 2012). Het ervaren van een goede WPB is van belang aangezien een verstoorde WPB een verhoogd risico op het ontwikkelen van (mentale) gezondheidsproblemen met zich meebrengt en het daarnaast de productiviteit op de werkvloer lijkt te verminderen (Abendroth & den Dulk, 2011).

Naast individuele verschillen in WPB is ook uit eerder onderzoek gebleken dat er verschillen zijn tussen Europese landen. Zo bleek uit een onderzoek van Lunau et al. (2014), die verschillende welvaartstaatregimes binnen Europa met elkaar vergeleek, dat Scandinavische landen en Angelsaksische landen hoger scoren op de ervaren WPB dan andere welvaartstaatregimes. De laagste scores met betrekking tot de ervaren WPB werden gerapporteerd door werknemers uit de Zuid- en Oost-Europese landen. Soortgelijke resultaten werden gevonden door Mensah & Adjei (2020). Zowel de omvang van verzorgingsstaat, als de mate van 'omvattend' en 'gezinsvriendelijk' beleid, zoals de beschikbaarheid van ouderschapsverlof, ouderenzorg, het recht op flexibele werkregelingen en de kosten en dekking van kinderopvang kunnen een rol spelen bij deze verschillen. (McGinnity & Whelan, 2009). Andere nationale beleidskenmerken die van invloed lijken te zijn op de WPB zijn het maximaal aantal vastgestelde werkuren, het minimaal aantal betaalde vakantiedagen en de mogelijkheden en kwaliteit van parttime werk. Binnen het Europees Parlement wordt het belang van een goede werk-privébalans ook onderkend. Beleid gericht op het verbeteren van de WPB is dan ook een belangrijk kernpunt geworden op de beleidsagenda (Gornick & Heron, 2006). Echter, niet elk onderzoek erkent een betekenisvol verband tussen nationaal beleid en WPB. Zo onderzocht Steiber (2009) de werk-familie balans van gezinnen met tweeverdieners in 23 Europese landen. In tegenstelling tot vele andere studies, vond Steiber dat werk-familie balans slechts zwak samenhangt met institutionele of culturele effecten. Haar resultaten wezen uit dat verschillen op individueel niveau, bijvoorbeeld geslacht, veruit het belangrijkste zijn in het verklaren van werk-familie conflicten.

Ondanks dat er al veel onderzoek is gedaan naar de werk-privé balans, is er een aantal zaken die ontbreken of onduidelijk blijven bij de bestaande studies. Allereerst wordt WPB in

de bestaande literatuur vaak beperkt tot het onderzoeken van de *werk-familie balans*. Door het onderzoek slechts hiertoe te beperken wordt een groot gedeelte van het ‘privéleven’ in het algemeen buiten beschouwing gelaten en wordt een belangrijke groep niet meegenomen, namelijk: werkenden zonder kinderen en mogelijk zonder partner. Dit is opvallend, aangezien er de afgelopen jaren veel veranderd is met betrekking tot de demografische samenstelling van Europa. Kijkend naar bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk is het aantal huwelijken de laatste decennia sterk afgenomen, terwijl het aantal scheidingen is toegenomen. Tevens is het aantal eenpersoonshuishoudens en huishoudens met een alleenstaande ouder gegroeid (Waumsley et al., 2010). Soortgelijke gegevens werden ook in Nederland gevonden, zo blijkt uit een rapport van het Centraal Bureau Statistiek. Tevens zal het aantal eenpersoonshuishoudens in Nederland naar verwachting de komende jaren alleen maar stijgen (van Duin et al., 2018). Deze gegevens benadrukken het belang om in onderzoek naar de WPB ook aandacht te besteden aan het privéleven buiten het gezin om.

Een andere tekortkoming van de bestaande studies is het feit dat de meesten zich hebben gericht op het vergelijken van een klein aantal Europese landen, of het vergelijken van verzorgingsstaatregimes, waarbij landen in clusters worden ingedeeld op basis van kenmerken van de verzorgingsstaat (Lunau et al., 2014), in plaats van een groot aantal afzonderlijke landen. Ondanks dat het verdelen van landen onder welvaartstaatregimes veel voorkomt in wetenschappelijk onderzoek, is er ook kritiek op deze aanpak op zowel theoretisch, methodologisch en empirisch niveau (Powell & Barrientos, 2011). Tevens toonde het onderzoek van Abendroth & den Dulk (2011) aan dat nationaal beleid verschilt tussen landen en dat door een verdeling te maken op basis van welvaartstaatregimes, deze verschillen over het hoofd gezien kunnen worden.

Dit onderzoek biedt een aanvulling op de bestaande literatuur. Ten eerste focust de huidige studie zich op het privéleven in de brede zin van het woord: het gehele leven van een individu, buiten het werk. Ten tweede biedt het onderzoek een uitgebreide analyse op landniveau, in plaats van de landen onder te verdelen in welvaartstaatregimes. Hiermee wordt getracht beter inzicht te verschaffen in de verklaring van nationale verschillen in de werk-privé balans binnen Europa. Tot slot wordt er gebruik gemaakt van de *Resource Drain Theory* (RDT) om een verklaring te bieden voor deze verschillen tussen de landen, iets wat in voorgaand onderzoek nog niet eerder is gedaan. In het theoretisch kader zal deze theorie verder worden toegelicht. Al met al zal het onderzoek antwoord proberen te geven op de volgende vraag:

“Wat is het verband tussen werk-privé balans en nationaal beleid? En op welke manier valt dit verband te verklaren aan de hand van de Resource Drain Theory?”

Zoals eerder beschreven kan een gebrekkige WPB negatieve gevolgen hebben voor zowel werknemer als werkgever, wat maakt dat verbetering hiervan zinvol en waardevol kan zijn. Tevens maakt de huidige coronacrisis dit onderwerp extra actueel en relevant. Dit aangezien er zeer veel wordt thuisgewerkt, wat het bewaren van een gezonde werk-privé balans kan bemoeilijken (Anwar, 2020). Het doel van het huidige onderzoek is inzicht verschaffen in nationale beleidskenmerken die van invloed kunnen zijn op de werk-privé balans, waarna op basis van deze inzichten mogelijk aanbevelingen geformuleerd kunnen worden voor het verbeteren van de WPB van werknemers doormiddel van nationaal beleid. Een bijkomend positief effect van nationaal beleid gericht op het verbeteren van de WPB, is dat dit beleid kan zorgen voor bewustwording bij organisaties, wat tot gevolg kan hebben dat ook zij beleid invoeren voor het verbeteren van de werk-privé balans (Den Dulk et al., 2013).

Theoretisch kader

Werk-privé balans

Werk-privé balans kan worden gedefinieerd als ‘de balans tussen het werk van een individu en diens leven buiten het werk’. Een balans zou kunnen worden bereikt wanneer het werkleven voldaan kan worden zonder dat deze een negatieve impact heeft op het privéleven en omgekeerd (Pavani et al., 2017). Andere auteurs verwijzen met balans naar een harmonieuze koppeling tussen verschillende levensterreinen, waaronder werk (Abendroth & den Dulk, 2011). In beleidsdebatten wordt er met deze term gerefereerd aan de verdeling van tijd en inspanning tussen werk en andere aspecten van het leven (International Labour Office, 2011). Echter, zoals eerder beschreven is er ook veel literatuur te vinden die zich slechts focust op de balans tussen werk en het gezinsleven, maar hier wel de term ‘werk-privé balans’ voor gebruikt (Crompton & Lyonette, 2006; Mensah & Adjei, 2020). In het huidige onderzoek is er echter voor gekozen het gehele privéleven mee te nemen en aangezien het onderzoek zich sterk richt op beleidskenmerken, wordt de definitie van de ILO gehanteerd, zoals hierboven beschreven.

Er zijn verschillende theorieën te vinden die een poging hebben gedaan om het fenomeen WPB te verklaren. De eerste theorie die dit trachtte te doen is de *segmentation theory* van Blood en Wolfe (1960). Deze stelde dat werk en thuis twee onafhankelijke concepten zijn, die niet met elkaar interacteren. In het geval van deze theorie zal er dan ook nooit sprake kunnen zijn van een verstoorde balans of een conflict tussen deze twee domein, simpelweg omdat er geen wisselwerking zou bestaan. Meer recente theorieën verwerpen dit idee dan ook en stellen dat werk en privé wel degelijk invloed op elkaar hebben. Een voorbeeld van een belangrijke theorie op dit gebied is de *spill-over theory*, welke ervan uitgaat dat emoties, attitudes en gedrag die werknemers op werk ontwikkelen, meegenomen worden in het familieleven en andersom. Wanneer een persoon volgens deze theorie gefrustreerd is op werk, zal het gezin hier ook last van hebben en vice versa. Dit kan ook het geval zijn bij positieve gevoelens of ervaringen. Een tekortkoming van de *spill-over theory* is echter dat deze zich alleen focust op emoties, attitudes en gedrag, maar niet op tijd en inspanning, terwijl deze wel van belang zijn in de definitie zoals gebruikt wordt in de beleidsdebatten (International Labour Office, 2011). Verder kan deze theorie vrij moeilijk de koppeling met nationaal beleid maken, aangezien het zich vooral richt op de wisselwerking tussen het functioneren op werk en in het gezin. Invloeden van buitenaf of van andere levensdomeinen komen niet aan bod in deze theorie. Een andere klassieke theorie op het gebied van werk-privé balans, die hier wel rekening mee houdt, is de *resource drain theory* (RDT). Deze stelt dat mensen over beperkte hulpbronnen beschikken (o.a. tijd, geld en

energie) en dat de middelen die besteed worden in het ene domein, niet besteed kunnen worden in een ander domein. Deze domeinen kunnen onder andere gaan over werk, het gezinsleven of gemeenschaps- of persoonlijke bezigheden (Edwards & Rothbard, 2000). Vanuit deze theorie is het te begrijpen dat mensen problemen in de werk-privé balans ervaren aangezien zij slechts beperkte middelen hebben die uitgeput kunnen raken. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren wanneer de eisen vanuit de omgeving te hoog zijn of de wensen vanuit het individu zelf groter zijn dan de middelen die beschikbaar zijn (Rincy & Panchanatham, 2013). Wanneer dit het geval is, neemt het risico op stress en vermoeidheid toe, wat mogelijk zelfs kan leiden tot burn-out klachten (Morris & Madsen, 2007). Deze theorie benadrukt ook het bestaan van andere levensdomeinen dan slechts werk en gezin, wat goed aansluit bij de conceptualisering van WPB zoals vastgesteld in deze studie. Tevens laat deze theorie meer ruimte voor invloeden van buitenaf, zoals nationaal beleid. Volgens de theorie zijn de hulpbronnen namelijk van groot belang en blijven er, doormiddel van het inschakelen van extra hulpbronnen op een bepaald domein, meer hulpbronnen beschikbaar om in te zetten in een ander domein (Voydanoff, 2004). In de bestaande literatuur die zich richt op de RDT wordt tot op heden weinig inzicht gegeven in manieren waarop extra hulpbronnen beschikbaar gesteld kunnen worden. In dit onderzoek wordt verondersteld dat de beschikbare hulpbronnen kunnen worden vergroot, doormiddel van doelgericht nationaal beleid. Deze veronderstelling wordt in het vervolg van het theoretisch kader verder uitgewerkt en toegelicht. Op basis van bovenstaande is er dan ook voor gekozen om de RDT te gebruiken om beleidskenmerken te selecteren. Belangrijk om te benoemen is dat dit onderzoek niet assumeert dat de *spill-over-theory* niet zou kunnen werken. Deze theorie heeft simpelweg een andere focus: op emoties en attitudes in plaats van hulpbronnen. Het is dan ook niet uit te sluiten dat deze twee theorieën ook naast elkaar kunnen bestaan.

Zoals beschreven in de inleiding is er al eerder onderzoek gedaan naar nationale beleidskenmerken en de WPB. Echter wordt bij veel van deze onderzoeken geen duidelijke theoretische verklaring gebruikt. Dit onderzoek tracht dit wel te bieden, aan de hand van de RDT. In de bestaande literatuur die de RDT gebruikt, wordt deze theorie vrij algemeen en summier beschreven. In het huidige onderzoek wordt de RDT dan ook grondiger uitgewerkt. De focus ligt niet op het aantonen van de werking van de RDT, maar op het selecteren van beleidskenmerken en het uitwerken en onderbouwen van de hypothesen aan de hand van de RDT.

Nationaal beleid en de resource drain theory

De invloed van nationaal beleid op de WPB wordt in dit onderzoek theoretisch uitgewerkt aan de hand van de RDT. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van drie relevante hulpbronnen uit de theorie: tijd, geld en energie. Wanneer we het over tijd hebben als hulpbron of middel, wordt dit bedoeld in de absolute zin van het woord. Minuten die iemand spendeert in het ene levensdomein, kunnen niet meer gespendeerd worden in een ander domein en door een tekort aan tijd is het mogelijk dat de WPB van mindere kwaliteit zal zijn (Edwards & Rothbarth, 2000). Voydanoff (2004) liet in haar onderzoek zien dat eisen die tijd van een individu vragen, bijdragen aan het werk-familie conflict. Dit gebeurt door middel van een proces van uitputting van bronnen, waarbij de tijd die nodig is in het ene domein, de tijd beschikbaar voor het andere domein limiteert. Naast tijd, wordt ook energie gezien als een belangrijke hulpbron. Met energie wordt ook wel de mate van geestkracht of veerkracht van de mens bedoeld (van Dale, 2021). Er is een bepaalde mate van energie nodig om naar behoren te kunnen presteren op het werk, zo lieten Bakker & Demerouti (2006) zien. Ditzelfde geldt voor het functioneren in de overige levensdomeinen. Een langdurig tekort aan energie kan een (mentale) instorting tot gevolg hebben. Ondersteuning vanuit de omgeving in een bepaald domein, kan ervoor zorgen dat men meer energie overhoudt, waardoor deze energie in een domein naar keuze kan worden ingezet. Uit eerder onderzoek is al gebleken dat er een negatieve relatie is tussen verminderde bronnen van tijd en energie en gezins-gerelateerde uitkomsten (French, Butts & Allen, 2015). In ditzelfde onderzoek kwam naar voren dat tijd en energie een van de meest cruciale bronnen zijn die een individu nodig heeft om zich in te zetten voor werk en gezin. Vanuit de huidige studie wordt verwacht dat dit zich niet enkel beperkt tot deze twee levensdomeinen, maar ook kan gelden voor de overige domeinen. Tot slot zullen we ons richten op geld als relevante hulpbron die de WPB kan ondersteunen. Dit aangezien geld nodig is om in de eerste levensbehoeften te voorzien (Jackson & Fransman, 2018) en omdat een tekort aan financiële middelen kan leiden tot stress, wat onder andere een negatieve invloed op het werk kan hebben (Lockwood, 2003). Het tot beschikking hebben van voldoende geld zou het tevens mogelijk kunnen maken om de beschikbaarheid van andere hulpbronnen, zoals tijd en energie te vergroten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan kinderen die voldoende geld hebben om extra zorg voor hun bejaarde ouders te kunnen bieden, waardoor zij deze taken niet zelf op zich hoeven te nemen.

Op basis van de RDT en de bestaande literatuur zijn vormen van nationaal beleid geselecteerd, waarbij de verwachting is dat deze invloed hebben op de beschreven beschikbare hulpbronnen en daarmee op de werk-privé balans. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen beleid dat zich richt op de werk-kant en beleid dat zich richt op de privé-kant van de

WPB. Beide kanten worden in dit onderzoek belicht. Wat betreft de privé-kant wordt beleid gericht op familie uitgaven en beleid gericht op sociale uitgaven onderzocht. Wat betreft de werk-kant worden het aantal maximale werkuren per week en het aantal minimale vakantiedagen dat is vastgesteld in een land bestudeerd. In tabel 1 is te zien welke hulpbronnen naar verwachting (direct) worden aangesproken, bij welke vormen van beleid. Deze zullen hierna verder worden toegelicht. Echter, de huidige studie betreft een secundaire analyse van bestaande data, waarbij de hulpbronnen niet zijn gemeten. Het is dan ook niet mogelijk om de verschillende hulpbronnen te verwerken in de hypothesen en de RDT daarmee empirisch toetsbaar te maken. De theorie dient dan ook als theoretisch kader voor de opzet van dit onderzoek en wordt gebruikt bij het selecteren van het beleid. Daarnaast zou het eveneens als leidraad kunnen dienen voor eventueel vervolgonderzoek naar de RDT.

	<i>Tijd</i>	<i>Geld</i>	<i>Energie</i>
<i>Maximaal aantal werkuren</i>	x		x
<i>Minimaal aantal vakantiedagen</i>	x		x
<i>Sociale uitgaven</i>		x	
<i>Gezinsuitgaven</i>	x	x	x

Tabel 1: Directe invloed van nationaal beleid op hulpbronnen.

Maximaal aantal werkuren per week

Het vastgestelde maximaal aantal werkuren per week dat door een werknemer gemaakt mag worden van de overheid, varieert van land tot land. Binnen Europa is de afgelopen decennia gepleit voor werktijdverkorting om verschillende redenen. Zo was in de jaren tachtig de achterliggende gedachte van dit beleid vooral het bestrijden van werkloosheid. Dit werd gedaan door het aantal werkuren en daarmee de beschikbaarheid van werk te verspreiden. Vanaf de jaren negentig werd er met name verwezen naar gezondheids- en veiligheidsredenen, maar recenter is het publieke debat in meerdere landen verschoven naar het verbeteren van de ‘werk-familie’ of ‘werk-privé’ balans (OECD, 2004). Daarnaast is de rationale van het beleid in veel landen ook het ondersteunen van een meer gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. De Europese Unie heeft als richtlijn een maximum aantal uren vastgesteld van gemiddeld 48 uur per week (Eurofound, 2019). Binnen Europa heeft Frankrijk het laagste aantal formeel vastgelegde maximale werkuren (35) en Zwitserland het hoogste aantal maximale werkuren (50). De beleidshervormingen gericht op het verminderen van de

arbeidstijd, lijken effectief te zijn in het verlagen van het gemiddelde aantal werkuren dat daadwerkelijk wordt gewerkt in een land. Belangrijkste hierbij is dat het beleid voorkomt dat mensen een excessief hoog aantal werkuren maken. Door middel van het instellen van een maximum aantal werkuren en het daarmee minimaliseren van deze uitschieters, wordt het gemiddelde aantal werkuren in een land verlaagd (Gornick & Heron, 2006).

Uit verschillende onderzoeken is naar voren gekomen dat hoe hoger het aantal werkuren is die iemand maakt, hoe groter de kans is op een lagere WPB (McGinnity & Whelan, 2009; White et al., 2003). Met name wanneer er meer dan 48 werkuren per week worden gemaakt, is de kans op een verstoorde WPB zeer groot. Onderzoek in Groot-Brittannië stelde dat de overheid overmatig hoge aantallen werkuren dient te reduceren om de WPB in het land te verbeteren. Ook lieten zij zien dat met name vrouwen en werknemers tussen de 36 en 45 jaar zullen profiteren van dit beleid (Dex & Bond, 2005). Het verband zou verklaard kunnen worden vanuit de RDT. Het doel van het beleid is namelijk het verminderen van het aantal werkuren van werknemers, door het maken van excessief veel werkuren te verbieden. Ervan uitgaande dat het beleid werkt zoals verwacht en men in deze landen dus minder uren maakt, kan worden gesteld dat het beleid ervoor zorgt dat werknemers meer tijd overhouden, welke zij kunnen besteden aan een levensdomein naar keuze. Tevens blijkt dat een hoog aantal werkuren, in veel gevallen kan leiden tot een verminderd energieniveau (Pencavel, 2015). Het beleid lijkt hiermee dus ook in te spelen op de hulpbron energie. Hiermee in lijn liggende, liet eerder onderzoek naar het aantal werkuren van ouders en de tijd en energie die zij in hun gezin stoppen zien, dat hoe meer uren ouders werken, des te minder tijd en energie zij in hun gezin steken (Edwards and Rothbard 2000; Greenhaus and Beutell 1985). Naar verwachting zullen deze bevindingen ook toepasbaar zijn op de bredere context van het werk- en privéleven. Vandaar dat ervan uit wordt gegaan dat deze beleidsvorm invloed heeft op zowel tijd als energie. Bovenstaande brengt ons tot de volgende hypothese:

H1: Er is een negatief verband tussen het maximale aantal toegestane werkuren per werkweek in een EU-land en de werk-privé balans van werknemers.

Minimaal aantal betaalde vakantiedagen

Naast het maximale aantal werkuren per week, hebben nationale overheden ook invloed op het maximale aantal werkdagen per jaar. Dit wordt in de praktijk bepaald door de vaststelling van betaalde vakantiedagen en vakantierechten. Binnen de Europese Unie is vastgesteld dat werknemers minstens recht hebben op vier weken vakantie per jaar, dat wil zeggen, 20 werkdagen bij een fulltime werkweek. Het aantal vastgestelde minimum vakantiedagen varieert binnen Europa van 20 tot 25 dagen per jaar. Dit is exclusief vrije dagen voor nationale feestdagen (Gornick & Heron, 2006). De EU heeft dit, en andere regels omtrent werktijden, vastgesteld om werknemers te beschermen tegen negatieve gezondheidseffecten als gevolg van bepaalde werkpatronen (Europees Parlement, 2003).

Het hebben van vakantie heeft een positieve invloed op de levenstevredenheid van de werknemer en zorgt tegelijkertijd voor een hogere werkbetrokkenheid en werktevredenheid bij terugkomst op het werk (Lounsbury & Hoopes, 1986). Tevens is gebleken dat er een positief verband is tussen de mate van levens- en werktevredenheid en WPB (Haar et al., 2014). Op basis hiervan wordt dan ook verwacht dat werknemers in landen met meer vakantiedagen, een betere WPB zullen ervaren dan werknemers in landen met minder vakantiedagen. Deze hypothese is ook uit te werken aan de hand van de RDT, aangezien dit beleid direct inspeelt op de hulpbron tijd, doordat men tijd ‘bespaart’ op het werk-domein. Tevens blijkt uit onderzoek dat tijdens deze vrije dagen, men een hoger energieniveau ervaart dan tijdens het werk. Dit verhoogde energieniveau houdt nog enige tijd aan, nadat de persoon weer aan het werk is (de Bloom et al., 2010). Bovenstaande suggereert dat ook de hulpbron energie wordt aangesproken door deze vakantiedagen, waardoor men meer energie beschikbaar zou hebben om te besteden op andere levensdomeinen. Op basis hiervan wordt dan ook verwacht dat een hoger aantal minimale vakantiedagen, leidt tot een betere WPB:

H2: Er is een positief verband tussen het aantal vastgestelde betaalde vakantiedagen in een EU-land en de werk-privé balans van werknemers.

Sociale uitgaven

Onder sociale uitgaven vallen uitkeringen, rechtstreekse levering van goederen en diensten in natura en belastingvoordelen voor sociale doeleinden. Deze voordelen kunnen onder andere gericht zijn op huishoudens met een laag inkomen, ouderen, gehandicapten, zieken, werklozen of jongeren (OECD, 2021a). Sociale uitgaven zijn in het leven geroepen om te garanderen dat individuen en hun families aan de basis levensbehoeften kunnen voldoen. Europese doelen die hiervoor opgesteld zijn, zijn het bestrijden van armoede en honger, het bereiken van fatsoenlijk werk en economische groei, het verzekeren van goede gezondheid en welzijn, het bereiken van sekse gelijkheid en het verminderen van sociale ongelijkheid (Europese Commissie, 2021). Gezien het feit dat werkloosheidsuitkeringen ook onder sociale uitkeringen vallen en werklozen logischerwijs niet zijn meegenomen in dit onderzoek, zullen de uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen worden afgetrokken van de totale uitgaven aan sociale uitgaven.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat werknemers in landen met universele en genereuze sociale uitkeringen over het algemeen een betere WPB rapporteren (Mensah & Adjei, 2020; McGinnity & Whelan, 2009). Echter is er nog weinig bekend over de werking van dit verband. Op basis van de RDT kan worden verondersteld dat sociale uitgaven vooral invloed hebben op de hulpbron geld voor bepaalde groepen mensen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan toeslagen voor huishoudens met een laag inkomen. Als gevolg van deze uitkeringen, blijven voor hen meer financiële middelen over om te besteden, wat de WPB ten goede kan komen. Tevens kunnen deze uitkeringen financiële stress verminderen of zelfs voorkomen, waardoor men zich ook beter in kan zetten op het werk (Lockwood, 2003). Tot slot kunnen deze publieke uitgaven ook een effect hebben op de hulpbron tijd. Het gaat hierbij in veel gevallen echter om een indirect effect. Denk bijvoorbeeld aan sociale uitgaven, gericht op ouderenzorg. Dit maakt dat er goed gezorgd wordt voor ouderen, waardoor werkende kinderen minder vaak als mantelzorger zullen hoeven fungeren en tijd over houden om in te zetten in andere domeinen. Dit voorbeeld illustreert het idee dat ondanks dat de sociale uitgaven zich in grote mate richten op specifieke groepen, zij ook indirect positieve effecten kunnen hebben voor de overige inwoners. Dit brengt ons tot de volgende hypothese:

H3: Er is een positief verband tussen de hoogte van sociale uitgaven in een land en de werk-privé balans van de werknemers.

Gezinsuitgaven

Uit verschillende onderzoeken is naar voren gekomen dat de hoogte van publieke uitgaven aan gezinsuitkeringen een positief effect heeft op de werk-privé balans in een land (Crompton & Lyonette, 2006; McGinnity & Whelan, 2009; Mensah & Adjei, 2020). Onder deze uitgaven vallen onder andere kind gerelateerde geldoverdrachten (*cash benefits*) zoals kinderbijslag en inkomensondersteuning voor alleenstaande ouders en tijdens ouderschapsverlof; publieke uitgaven voor diensten voor families (*benefits in kind*) zoals directe financiering of ondersteuning van kinderopvang; en financiële steun voor families door middel van belastingen, waaronder onder andere kinderkortingen (OECD, 2021b). Eén van de voornaamste redenen voor invoering van dergelijk beleid, is het verbeteren van de sekse gelijkheid binnen Europa. Zo willen de lidstaten niet alleen meer vrouwen op de arbeidsmarkt en meer gelijke inkomens voor mannen en vrouwen, maar willen zij ook dat de huishoudelijke taken eerlijker verdeeld worden tussen man en vrouw. Onderliggend doel hierbij is het verbeteren van de werk-familie balans (European Commission, 2019). De Europese Commissie stelt dat dergelijk beleid ook op landniveau voordelen biedt, waaronder een hogere arbeidsparticipatie, minder uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen en gezondheidszorg (vanwege een gezondere beroepsbevolking) en uiteindelijk zelfs een hoger bruto nationaal product (Thyssen, 2019).

Het verband tussen de hoogte van gezinsuitgaven en de WPB van werknemers valt te verklaren vanuit de RDT, aangezien via deze uitgaven lijkt te worden ingespeeld op de hulpbronnen. Via de *benefits in cash*, wordt voornamelijk ingespeeld op de hulpbron 'geld', zoals de benaming ook suggereert. Door het aanbieden van extra financiële middelen op het gebied van gezin, blijven naar verwachting meer middelen over om in te zetten in andere domeinen. Ook hier geldt dat het tevens financiële stress kan verminderen, wat de prestaties op het werk ten goede kan komen (Lockwood, 2003). Daarnaast worden via de *benefits in kind* de hulpbronnen energie en tijd ook aangesproken, bijvoorbeeld door langer ouderschapsverlof. Uit onderzoek van Hyde et al. (1996) is namelijk gebleken dat langer ouderschapsverlof voor een verhoogd energieniveau zorgt. Wat betreft tijd, lijkt het voor zich te spreken dat door men te ontzorgen op het gebied van familie, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van kinderopvang, men meer tijd over houdt om te besteden aan een domein naar keuze. Ook hier kan het effect van de uitgaven invloed hebben op meer mensen dan alleen degenen die de uitkeringen direct ontvangen. Zo kan de beschikbaarheid van kinderopvang ervoor zorgen dat grootouders minder vaak op hoeven te passen, wat hun WPB ook ten goede zou kunnen komen, mits zij nog werkend zijn. Dit, aangezien ook zij dan meer hulpbronnen overhouden om in te zetten in een domein naar keuze. Al met al lijkt dit beleidskenmerk dus in te spelen op alle drie

de hulpbronnen, wat de werk-privé balans ten goede kan komen en negatieve gevolgen van een verminderde WPB, zoals stress en vermoeidheid mogelijk tegen kan gaan. Echter, op basis van de RDT moet ook worden beredeneerd dat deze gezinsuitgaven geen effect zullen hebben op de werk-privé balans van werknemers zonder kinderen, simpelweg omdat zij geen (direct) profijt hebben van deze uitgaven en daarmee ook geen extra middelen ontvangen. Ondanks dat de focus in dit onderzoek ligt op het gehele privé domein, in plaats van alleen het gezin, is het gezin voor veel mensen een belangrijk onderdeel van het privéleven (Crompton & Lyolette, 2006). Vandaar dat in dit onderzoek ook aandacht wordt besteed aan nationale gezinsuitgaven en de groep werknemers met kinderen. Bovenstaande brengt ons tot de volgende hypothese:

H4: Er is een positief verband tussen de hoogte van gezinsuitgaven in een land en de werk-privé balans van de werknemers met kinderen in dit betreffende land. Het hebben van wel of geen kinderen, modereert dit verband.

Methode

Data

De huidige studie heeft gebruik gemaakt van het *European Working Conditions Survey 2015* (EWCS) van Eurofound. Deze vragenlijst tracht een doorsnee beeld te geven van werkenden in Europa die verschillen in beroepen, sectoren en leeftijd. Uit de enquête kwam gedetailleerde informatie naar voren over onder andere gezondheid en welzijn, de organisatie van werk en het evenwicht tussen werk en het privéleven. De originele dataset bestond uit 43850 werknemers uit 35 Europese landen. Er is gebruik gemaakt van getrapte gestratificeerde, aselechte steekproefselectie wat de mogelijkheid bood de populatie in elk land zo goed mogelijk weer te geven (Bryman, 2012). De doelomvang in de meeste landen bedroeg 1000 respondenten, in de grotere landen werd deze omvang naar proportie verhoogd. Tevens was er de mogelijkheid voor landen om hun steekproef aan te vullen, welke werd gebruikt door Spanje, Slovenië en België (Eurofound, 2021).

Voor de data op nationaal niveau werd onder andere gebruik gemaakt van de *OECD Aggregated dataset*. Deze dataset is een subset van de *OECD Social Expenditure Database* en bevat betrouwbare en internationaal vergelijkbare statistieken over openbare, verplichte en vrijwillige particuliere sociale uitgaven (OECD, 2020). Ook werd het Eurofound Research Report *Industrial relations: Working time in 2017–2018* gebruikt voor data op landniveau (Eurofound, 2019).

Landen met missende data op de covariaten *gross domestic product* (GDP) en *active labour market policies* (ALMP) werden uit de dataset geëxcludeerd. Dit maakte dat in totaal 22 landen overbleven, met data van 29019 respondenten. Vervolgens zijn respondenten met missende waarden op de individuele variabelen verwijderd uit de dataset, waarna de definitieve steekproefgrootte 23102 werd. Er is voor gekozen om de missende waarden te excluseren in plaats van imputeren, om meetfouten te voorkomen.

Metingen

Afhankelijke variabele

Er zijn acht items in het EWCS (Q44, Q45a t/m Q45e, Q46 en Q47) die de werk-privé balans in kaart brengen. Deze items zijn terug te vinden in bijlage A. Echter is er in het huidige onderzoek voor gekozen om Q45c t/m e niet mee te nemen in de schaal aangezien deze items zich alleen richten op de werk-familie balans. Dit past niet in de conceptualisering van WPB zoals eerder vastgesteld in deze studie. Hierna is een principale componentenanalyse uitgevoerd. Hieruit bleek dat de items op twee dimensies laden (zie bijlage B). Item Q47 was het enige item dat niet bij component 1 aansloot, waarna is besloten deze niet mee te nemen in de WPB-schaal. De interne consistentie van de WPB-schaal is .618. Na selectie van de items is Q44 omgescoord, zodat een lage score een lage WPB representeert op alle items. De items bestonden uit verschillende antwoordcategorieën. Bij Q44 kon er gekozen worden voor 1 = heel goed t/m 4 = helemaal niet goed. Q45a en b vroegen een frequentie uit doormiddel van een schaal van 1 = altijd t/m 5 = nooit en bij Q46 waren de opties 1 = dagelijks t/m 5 = nooit. Alle antwoordopties zijn terug te vinden in bijlage A. Om de items samen te kunnen voegen tot één schaal zijn er z-scores aangemaakt voor elk item. Tot slot zijn deze z-scores opgeteld tot een definitieve totaalscore.

Onafhankelijke variabelen

Data met betrekking tot het maximaal aantal werkuren en het minimaal aantal betaalde vakantiedagen is verkregen via het Eurofound Research Report *Industrial relations: Working time in 2017–2018* (Eurofound, 2019). Voor Zwitserland was hier als enige van de 22 landen geen data over beschikbaar in dit rapport. Om de steekproefgrootte te kunnen behouden is informatie over het maximale aantal werkuren en het minimale aantal vakantiedagen in Zwitserland daarom verkregen via de website van de Zwitserse confederatie (Ch.ch, 2021).

Data over de hoogte van sociale- en gezinsuitgaven binnen een land, zijn verkregen via de OECD *Aggregated dataset*. De sociale uitgaven worden berekend door de data van ‘*public unemployment spending*’ af te trekken van ‘*social spending*’. Voor gezinsuitgaven worden de cijfers van ‘*family benefits public spending*’ gebruikt. De uitgaven zullen worden uitgedrukt in het percentage van het bruto binnenlands product van dit land (GDP) (OECD, 2020). Aangezien het EWCS is afgenomen in 2015, zullen de gegevens met betrekking tot gezins- en sociale uitgaven ook uit 2015 worden gebruikt.

Covariaten

Er is bij het toetsen van de hypothesen gecontroleerd voor de volgende covariaten op individueel niveau, gebaseerd op voorgaande literatuur: leeftijd, geslacht, het hebben van kinderen, type arbeidscontract, aantal werkuren en de indeling hiervan en werk-gerelateerde sociale steun van collega's en leidinggevenden (Abendroth & den Dulk, 2011; Crompton & Lyonette, 2006; Hill et al., 2010; McGinnity & Whelan, 2009; Mensah & Adjei, 2020). Covariaten op landniveau waren het GDP en de mate van ALMP (Madsen, 2018; Steiber, 2009).

Voor geslacht en het hebben van kinderen zijn dummyvariabelen aangemaakt. Bij de nominale variabelen is ervoor gekozen per categorie een dummyvariabele aan te maken (behalve voor de referentiecategorie), zodat deze als covariaat opgenomen konden worden. Voor de ordinale variabelen is gekozen om de meest positieve categorieën als referentie te nemen en te vergelijken met de overige opties. Dit om de resultaten zo overzichtelijk mogelijk te houden. Het totaal aantal werkuren is berekend door het aantal uren dat men werkt op hun belangrijkste betaalde baan, op te tellen met het aantal uren dat zij werken bij een extra baan. Voor de missende waardes op de extra baan, is gekozen uit te gaan van het feit dat zij geen extra baan hebben. Daarmee is er '0 aantal uren' ingevuld voor de missende waardes. Hiermee dienen deze resultaten met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Gegevens met betrekking tot GDP en ALMP zijn verkregen via *OECD.stat*. Hierbij is GDP uitgedrukt in koopkrachtpariteiten en ALMP als percentage van het GDP.

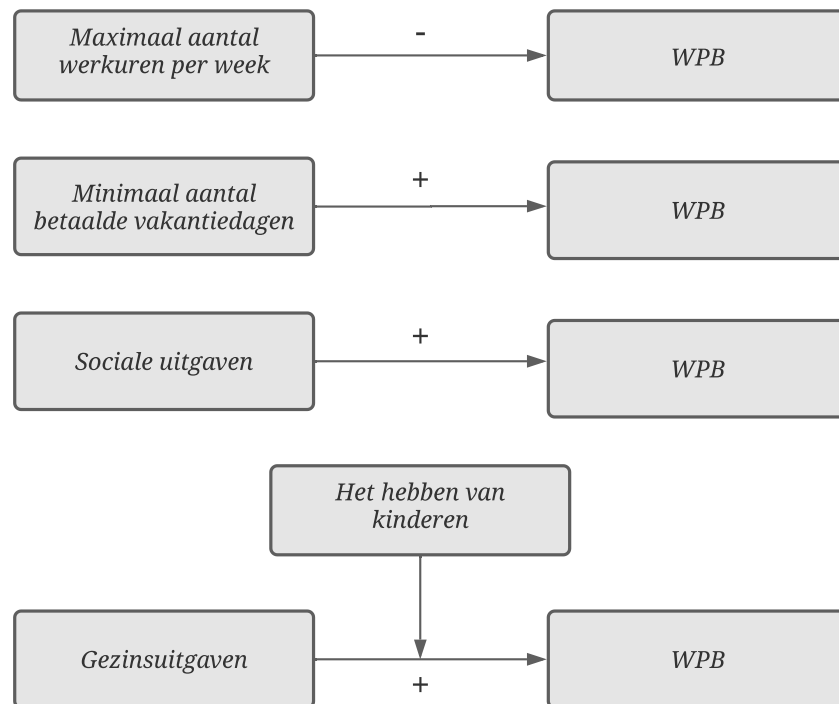
Analyses

Om de hypothesen te onderzoeken werden verschillende statistische analyses uitgevoerd met behulp van *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). De conceptuele modellen van de hypothesen staan in figuur 1. Er is gebruik gemaakt van een multilevel analyse, aangezien de data zowel verzameld zijn op individueel niveau (afhankelijke variabele) als op nationaal niveau (onafhankelijke variabelen). Er is gekozen voor een betrouwbaarheidsinterval van 95%, aangezien deze het meest gangbaar is in de statistiek (Field, 2017). Resultaten werden dan ook als significant beschouwd bij een p-waarde van < 0.05 .

Per hypothese is een multilevel analyse met de MIXED-module in SPSS uitgevoerd. De eerste drie hypothesen werden getoetst aan de hand van drie modellen. De vierde hypothese aan de hand van vier modellen, doordat deze aanvullend een moderatie effect toetste waarbij een interactieterm toegevoegd moest worden. Het eerste model bevatte alleen de afhankelijke

variabele werk-privé balans en geen verklarende variabelen. Dit model wordt model 0 genoemd.

Vervolgens zijn in model 1 de controlevariabelen op zowel individueel als landniveau toegevoegd: leeftijd, geslacht, het hebben van kinderen, type arbeidscontract, aantal werkuren en de indeling hiervan, werk-gerelateerde steun van collega's, werk-gerelateerde steun van leidinggevende, ALMP en GDP. Model 0 en model 1 zijn voor alle hypothesen gelijk. In model 2 is per hypothese steeds de verklarende variabele toegevoegd: maximaal aantal toegestane werkuren per week, minimaal aantal vakantiedagen per jaar, sociale uitgaven en gezinsuitgaven. Voor de laatste hypothese zal een vierde model gedraaid worden waarin de interactieterm tussen het hebben van kinderen en gezinsuitgaven wordt meegenomen.



Figuur 1. Conceptuele modellen hypothesen.

Resultaten

Voorafgaand aan de analyses is er gecheckt voor multicollineariteit van de variabelen op individueel niveau. Alle VIF scores waren < 2 , wat als niet-probleematisch wordt beschouwd (Field, 2017). Tevens is er gecontroleerd op uitbijters op landniveau. Dit werd gedaan door middel van het maken van spreidingsdiagrammen van de landvariabelen ten opzichte van de gemiddelde WPB van een land. Op basis hiervan leek Luxemburg een uitbijter met betrekking tot het GDP en Denemarken met betrekking tot ALMP (zie bijlage C). Simpelweg verwijderen van deze uitbijters zou bestaande variantie op landniveau (onterecht) kunnen wegnemen. Daarom is er gekozen om de analyses zowel met als zonder uitbijters uit te voeren, om te onderzoeken of dit verschil maakt. Er werd begonnen met de analyses inclusief Denemarken en Luxemburg. De beschrijvende kenmerken van de participanten zijn terug te vinden in tabel 2. De landkenmerken zijn zichtbaar in tabel 3.

Tabel 2. Beschrijvende statistiek participanten.

Variabelen	N	% M(Sd)
Leeftijd	23102	43.06 (12.07)
Geslacht		
Man	10694	46.3%
Vrouw	12408	53.7%
Aantal werkuren	23102	36.29 (11.30)
Kinderen		
Ja	10761	53.4%
Nee	12341	46.6%
Tijden zelf bepalen		
Ja	21634	93.6%
Nee	1468	6.4%
Steun collega's		
Altijd	8468	36.7%
Overig	14634	63.3%
Steun leidinggevende		
Altijd	6980	30.2%
Overig	16122	69.8%
Contract		
Onbepaalde tijd	18452	79.9%
Bepaalde tijd	2889	12.5%
Tijdelijk	349	1.5%
Geen	1016	4.4%
Training	181	0.8%
Anders	215	0.9%

Sector		
Privaat	14993	64.9%
Publiek	6488	28.1%
Publiek-privaat	1006	4.4%
Non-profit	333	1.4%
Anders	282	1.2%

Tabel 3. Landkenmerken.

Land	N	WPB		Werkuren	Vakantie- dagen	Sociale uitgaven	Gezins- uitgaven	GDP	ALMP	
		m	sd							
Oostenrijk	831	1.05	2.53	40	25	26.67	2.65	123	.74	
België	2058	.17	2.68	38	20	27.68	2.78	114	.71	
Tsjechië	785	.99	2.44	40	20	18.86	2.03	84	.42	
Denemarken	896	.02	2.47	48	25	29.90	3.52	121	2.04	
Estland	834	-.04	2.26	40	20	16.91	2.77	73	.21	
Finland	780	.02	2.29	40	20	28.57	3.08	105	.99	
Frankrijk	1344	-.25	2.86	35	25	30.28	2.95	101	.93	
Duitsland	1776	1.17	2.21	48	20	24.12	2.24	118	.64	
Hongarije	770	.85	2.51	40	20	20.13	2.84	66	.87	
Ierland	796	.72	2.77	48	20	13.90	1.68	171	.56	
Italië	886	.33	2.35	40	20	27.39	1.95	91	.49	
Letland	734	.28	2.36	40	20	15.23	2.15	62	.14	
Luxemburg	864	-.25	2.67	40	25	20.49	3.37	256	.66	
Nederland	809	.45	2.60	48	20	16.52	1.44	124	.76	
Polen	849	.50	2.34	40	20	19.95	1.52	66	.46	
Portugal	680	.36	2.37	40	22	23.33	1.20	73	.55	
Slowakije	799	.71	2.26	40	20	16.84	1.62	74	.19	
Slovenië	1328	.26	2.63	40	20	22.23	1.78	78	.24	
Spanje	2638	.05	2.75	40	22	23.09	1.24	86	.59	
Zweden	897	-.09	2.49	40	25	25.90	3.47	121	1.25	
Noorwegen	912	.47	2.28	40	21	24.37	3.27	149	.52	
Zwitserland	836	.72	2.53	50	20	15.87	1.80	163	.58	
Totaal/ (sd)	m	23102	.36	(2.56)	41.59 (3.96)	21.36 (2.11)	22.19 (5.05)	2.33 (.76)	104.81 (43.77)	.66 (.41)

Na het draaien van de multilevel analyses met uitbijters bleek WPB zowel op individueel niveau, als op landniveau significant te variëren. Echter, slechts 0.02% van de verklaarde variantie was te vinden op het landniveau. Toevoegen van de beleidskenmerken op landniveau leverde dan ook een zeer kleine deviantie op. Om te controleren of deze lage variantie veroorzaakt zou worden door één item, is model 0 ook gedraaid met de afzonderlijke items in plaats van de gehele WPB-schaal. Zoals in tabel 4 zichtbaar is, waren er hierbij geen uitschieters en bleek voor elk item de variantie op landniveau laag ($ICC < 0.05$). Er was dan ook geen reden tot het excluseren van een item. Uitkomsten van de multilevel analyses zijn terug te vinden in tabel 5.

Tabel 4. Model 0 met losse items WPB.

Item	Variantie individueel	Variantie land	ICC	-2loglikelheid
Q44	.537***	.014**	.021	52355.906
Q45a	.853***	.044**	.049	63111.968
Q45b	.907***	.021**	.022	64531.250
Q45c	.923***	.011**	.013	64500.214
Q46	.820***	.018**	.021	61804.389

Voetnoot: * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$. ICC = Intraklasse correlatie.

Op individueel niveau bleken vrouwen en mensen met kinderen een lagere WPB te ervaren dan mannen en mensen zonder kinderen. Ook leeftijd bleek een significante voorspeller van WPB te zijn, waarbij de score op WPB beter is, naarmate men ouder is. Mensen die altijd gesteund worden door hun collega's of leidinggevende, ervoeren een betere WPB dan mensen die minder vaak, of nooit steun ervoeren. Daarnaast ervoeren individuen met een vast contract een significant betere WPB dan individuen met een contract voor bepaalde tijd. Trainees daarentegen, scoorden significant beter op de WPB dan mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Ook bleek dat mensen die hun tijden volledig zelf kunnen indelen, een lagere WPB ervoeren dan mensen waarbij de werkgever meer inspraak heeft in de werktijden of deze zelfs volledig bepaalt. Tot slot ervoeren zowel mensen in de publieke sector, als mensen in de non-profit sector een mindere WPB dan mensen in de private sector.

Op basis van de multilevel analyses met alle 22 landen kan worden gesteld dat het verband tussen het maximale aantal werkuren in een land en de WPB van de inwoners, (net) niet significant bleek ($p = .051$) bij het gekozen betrouwbaarheidsinterval van 95%. Opvallend is dat ALMP in deze analyse een significante bijdrage leverde aan de variantie op landniveau, terwijl deze in de drie andere analyses niet significant was. Uit de analyses bleek tevens dat zowel het minimale aantal vakantiedagen, de sociale uitgaven en de gezinsuitgaven van een land geen invloed hebben op de WPB ($p > .05$).

Tot slot zijn Luxemburg en Denemarken geëxcludeerd uit de dataset, waarna de analyses nogmaals zijn uitgevoerd. De totale steekproefgrootte bedroeg hierbij 21342 respondenten. Resultaten bleken enigszins af te wijken van de resultaten met alle 22 landen (zie bijlage D). Belangrijkste verschil was dat de interactieterm tussen het hebben van kinderen en gezinsuitgaven significant bleek. Er werd echter geen hoofdeffect van gezinsuitgaven en WPB gevonden. Verder bleek ALMP niet meer significant in model 2 met het maximale aantal werkuren en bleken mensen zonder contract een enigszins hogere WPB te ervaren dan mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Alle directe verbanden tussen nationaal beleid en WPB bleken eveneens niet significant.

Terugkomend op de hypothesen wordt gesteld dat hypothesen 1 tot en met 3 verworpen kunnen worden. Zowel het maximaal aantal werkuren, het minimaal aantal vakantiedagen en de sociale uitgaven bleken geen significant effect te hebben op de WPB. Voor hypothese 4 ligt dit gecompliceerder. In de analyse met uitbijters werd geen hoofd- of interactie-effect gevonden. In de analyse zonder Luxemburg en Denemarken bleek er echter wel een interactie-effect te bestaan, wat liet zien dat het verband tussen gezinsuitgaven en WPB gemodereerd wordt door het hebben van kinderen. Deze afwijkende resultaten tonen het belang aan van de selectie van landen die meegenomen wordt in onderzoek.

Tabel 5. Multilevel analyses inclusief Denemarken en Luxemburg ($N = 23102$)

	Model 1: Covariaten		Model 2: Maximaal aantal werkuren		Model 2: Minimaal aantal vakantiedagen		Model 2: Sociale uitgaven		Model 2: Gezinsuitgaven		Model 3: Gezinsuitgaven	
	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd
Landniveau												
Intercept	2.959**	.252	1.365	.807	3.836**	.957	3.430***	.460	3.053***		3.140***	.308
Werkuren			.043	.021								
Vakantiedagen					-.048	.051						
Sociale uitgaven							-.025	.020				
Gezinsuitgaven									-.075	.137	-.118	.139
Gezinsuitgaven * kinderen											.079	.042
GDP	-.002	.002	-.003	.002	-.002	.002	-.003	.002	-.002	.002	-.002	.002
ALMP	-.333	.206	-.407*	.192	-.197	.247	-.139	.256	-.263	.242	-.262	.243
Individueel niveau												
Leeftijd	.009***	.001	.009***	.001	.010***	.001	.010***	.001	.010***	.001	.010***	.001
Geslacht ^a	-.416***	.033	-.415***	.033	-.415***	.033	-.416***	.033	-.416***	.033	-.415***	.033
Werkuren	-.065***	.002	-.064***	.002	-.065***	.002	-.065***	.002	-.065***	.002	-.065***	.002
Kinderen ja/nee ^b	-.357***	.032	-.356***	.032	-.357***	.032	-.357***	.032	-.357***	.032	-.539***	.102
Tijden ^c	-.375***	.066	-.375***	.066	-.375***	.066	-.275***	.066	-.375***	.066	-.375***	.066
Steun collega ^d	.369***	.039	.369***	.039	.370***	.039	.369***	.039	.370***	.039	.370***	.039
Steun leiding ^e	.710***	.041	.710***	.041	.709***	.041	.709***	.041	.709***	.041	.710***	.041
<i>Contracten^f</i>												
Bepaalde tijd	-.191***	.049	-.191***	.049	-.191***	.049	-.191***	.049	-.191***	.049	-.191***	.049
Tijdelijk	.084	.129	.084	.129	.084	.129	.084	.129	.084	.129	.082	.129
Geen	.013	.082	.012	.082	.013	.081	.013	.082	.012	.081	.010	.082
Training	.575**	.180	.574**	.179	.575**	.180	.576**	.180	.575**	.180	.575**	.180
Anders	-.198	.164	-.197	.164	-.198	.164	-.199	.164	-.199	.164	-.205	.164
<i>Sector^g</i>												
Publiek	-.212***	.037	-.212***	.037	-.212***	.037	-.212***	.037	-.212***	.037	-.212***	.037
Publiek-privaat	-.151	.078	-.153	.078	-.152	.078	-.152	.078	-.151	.078	-.151	.078
Non profit	-.648***	.132	-.649***	.132	-.648***	.132	-.648***	.132	-.648***	.132	-.648***	.132
Anders	-.282	.145	-.282	.145	-.282	.145	-.282	.145	-.282	.145	-.280	.145
Varianties												
Variantie landniveau	.136**		.112**		.130**		.127**		.134**		.134**	
Variantie individueel niveau	5.617***		5.617***		5.617***		5.617***		5.617***		5.616***	
Intraklasse												
Correlatie	.024		.020		.023		.022		.023		.023	
-2LogLikelihood	105500.752		105496.874		105499.871		105499.339		105500.456		105496.947	
Deviantie	2924.744***		3.878		0.881		1.413		0.296		3.509	

Voetnoot: * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$. Model 0: $b = .385$, $sd = .087$. Variantie individueel niveau 6.375***, variantie landniveau .161**. -2Loglikelihood; 108425.496 ^aGeslacht: 1 = vrouw. ^bKinderen: 1 = wel kinderen. ^c1 = tijden zelf bepalen.

^d1 = altijd steun. ^e1 = altijd steun. ^fonbepaalde tijd = referentiegroep. ^gPrivaat = referentiegroep

Discussie

Het doel van de huidige studie was het onderzoeken van het verband tussen nationaal beleid en werk-privé balans in Europa. Daarbij is gebruik gemaakt van bestaande literatuur en de *resource drain theory* om beleidskenmerken te selecteren en om een theoretische onderbouwing te geven. De resultaten van het onderzoek laten zien, in tegenstelling tot wat vooraf werd verondersteld, dat er weinig variantie in WPB is op landniveau. Mogelijk kan dit verklaard worden doordat beleid binnen de Europese Unie redelijk homogeen is en er tevens al beleid bestaat met als (onderliggend) doel het verbeteren van de werk-privé balans (OECD, 2004; European Commission, 2019). Zo is er onder andere een minimaal aantal vakantiedagen vastgesteld van vier werkwerken per jaar (Gornick & Heron, 2006) en een maximaal aantal werkuren van gemiddeld 48 uur per week (Eurofound, 2019). Onderzoek dat buiten de Europese grenzen reikt zal waarschijnlijk meer variantie op landniveau laten zien. Zo is er bijvoorbeeld in de Verenigde Staten, los van 10 nationale feestdagen, helemaal geen verplichting voor werkgevers tot het geven van extra vrije dagen (Gornick & Heron, 2006).

Individuele kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, het hebben van kinderen, het aantal werkuren, type arbeidscontract en de sector waarin wordt gewerkt lijken het meeste van belang bij het verklaren van de WPB. Tevens kan het hebben van een collega of leidinggevende die altijd steun biedt op het werk, een beschermende factor zijn voor het ervaren van een verstoorde WPB. Ook werd gevonden dat volledige vrijheid in het inplannen van de werkuren juist leidt tot een slechtere WPB dan wanneer de werkgever hierbij betrokken is of deze volledig bepaald. Dit is in tegenstelling met wat er verwacht zou mogen worden op basis van eerder onderzoek (Hill et al., 2010). Mogelijk kan dit op eenzelfde manier worden verklaard als het negatieve verband tussen thuiswerken en WPB: te veel vrijheid zou leiden tot een minder duidelijke scheidingslijn tussen werk en privé, wat de balans zou kunnen verstoren (Anwar, 2020; Russell et al., 2009).

De beleidskenmerken maximaal aantal werkuren, minimaal aantal vakantiedagen en sociale uitgaven bleken niet van belang voor het verklaren van de WPB. Wat betreft gezinsuitgaven is het verband twijfelachtig. Er was een verband zichtbaar tussen gezinsuitgaven en WPB, maar alleen voor mensen met kinderen. Echter, dit verband was alleen zichtbaar wanneer Denemarken en Luxemburg niet werden meegenomen. Landselectie blijkt dus van groot belang in het onderzoek. Een eenduidige uitspraak over het verband tussen gezinsuitgaven en WPB kan op basis van deze studie dan ook niet worden gedaan.

De gevonden resultaten sluiten tot op zekere hoogte aan bij het onderzoek van Steiber (2009), waarin zij liet zien dat verschillen op individueel niveau een zeer grote rol spelen en effecten op landniveau slechts klein zijn. Het is dan ook mogelijk dat nationaal beleid inderdaad bijna geen invloed heeft op WPB en dat de RDT niet opgaat. Echter, dit onderzoek richtte zich (met uitzondering van hypothese 4) uitsluitend op het directe verband tussen nationaal beleid en WPB. Hierbij werd er gekeken naar de gehele populatie werkenden. Het is goed mogelijk dat resultaten anders uit zouden wijzen wanneer er werd gekeken naar bepaalde groepen werkenden en er wel degelijk een invloed van nationaal beleid op WPB bestaat. Dit sluit aan bij het resultaat van de analyse zonder uitbijters, waarbij er wel een verband zichtbaar was tussen gezinsuitgaven, het hebben van kinderen en WPB. Tevens werden soortgelijke resultaten ook gevonden door Dex & Bond (2005). Zij lieten zien dat werknemers tussen de 36 en 45 jaar en vrouwen het meest zullen profiteren van een landelijk maximaal aantal toegestane werkuren. Ditzelfde is mogelijk voor de werking van de RDT: deze zou groeps- en context specifiek kunnen zijn. Een andere verklaring voor de huidige uitkomsten kan zijn dat het effect gemedieerd wordt door de werksituatie. Niet alleen nationale overheden, maar ook organisaties kunnen zich namelijk bezig houden met beleid gericht op verbeteren van de WPB. Zo kunnen bedrijven kinderopvang aanbieden en zijn er bedrijven die regelingen voor ouderenzorg hebben (Wang & Verma, 2012). Deze verklaring ligt in lijn met de bevindingen van Den Dulk et al. (2013), die lieten zien dat nationaal beleid gericht op het verbeteren van de WPB, voor bewustwording kan zorgen bij organisaties in dit land. Hierdoor zouden zij eerder geneigd zijn om ook beleid in te voeren dat zich richt op de WPB van werknemers.

Limitaties

Het onderzoek kent een aantal theoretische en praktische limitaties. Door een tekort aan data op landniveau zijn er maar liefst 13 landen verwijderd uit de bestaande dataset. Vervolgens zijn er nog eens 5917 individuen uit de dataset verwijderd vanwege missende waarden op een van de variabelen. Hiermee kwam de steekproefgrootte in een groot deel van de landen onder de grens van 1000. Dit is een limitatie, aangezien voorafgaand aan de dataverzameling door Eurofound werd gesteld dat er in alle landen een steekproefgrootte moest zijn van minstens 1000 personen (Eurofound, 2021). Verder is het de vraag of de items van het EWCS voldoende valide zijn om het concept WPB in kaart te brengen, zoals vastgesteld in deze studie. Zo zijn Q45a, Q45b en Q46 vrij specifiek en slechts één kant opgesteld, bijvoorbeeld: “Hoe vaak in de afgelopen 12 maanden heeft u zich te moe gevoeld na het werk om bepaalde noodzakelijke huishoudelijke taken te kunnen verrichten?”. Hiermee worden andere zaken van het

privédomein niet meegenomen in de vraag en wordt er geen rekening mee gehouden dat de eisen uit het privéleven ook een negatieve invloed kunnen hebben op de werkprestaties. Om een completer beeld te krijgen van de WPB zou het wenselijker zijn om de vragen breder te formuleren. Daarnaast was de interne consistentie van de gebruikte WPB-schaal twijfelachtig ($\alpha = .618$) (George & Mallery, 2003). Hiermee is de betrouwbaarheid van de WPB-schaal niet optimaal. Tot slot wordt het als een beperking gezien dat alleen Europese landen zijn meegenomen in de analyse, aangezien het beleid binnen Europa vrij homogeen is.

Implicaties voor theorie en praktijk

Ondanks dat het onderzoek geen duidelijke directe verbanden aantoonde tussen nationaal beleid (geselecteerd op basis van de RDT) en WPB, zijn er toch een aantal implicaties voor theorie en praktijk. Het onderzoek suggereert namelijk dat interventies op micro- of mesoniveau geschikter zijn voor het verbeteren van de WPB, dan interventies op macroniveau. Gezien het belang van individuele kenmerken bij de variantie in WPB, zou het ook zinvol kunnen zijn om in vervolgonderzoek meer te focussen op antecedenten in plaats van een algemene focus, zoals eerder werd besproken. Door het identificeren van antecedenten zouden werkgevers hier gericht op in kunnen spelen. Mogelijk zou bewustwording, bijvoorbeeld doormiddel van campagnes, een positieve invloed kunnen hebben op de WPB. Zo zouden werkgevers bewust gemaakt kunnen worden van het feit dat steunende leidinggevenden van groot belang zijn voor de WPB van werknemers. Daarnaast kunnen werknemers aangemoedigd worden om andere collega's steun te bieden en tegelijkertijd het gesprek aan te gaan met de werkgever wanneer er zich problemen voordoen met de WPB. Bij grote problemen zou het verlagen van de werkuren mogelijk helpend zijn. Met betrekking tot de indeling van de uren kan er nog geen advies worden gegeven op basis van dit onderzoek, aangezien resultaten niet in lijn liggen met die van de bestaande literatuur. Echter, voor implementatie van bovenstaande adviezen is onderzoek naar het effect van bewustwording (doormiddel van campagnes) op WPB raadzaam. Gezien de overige resultaten kent dit onderzoek geen praktische implicaties met betrekking tot nationaal beleid.

Suggesties vervolgonderzoek

Bovenstaande in acht nemende zijn de suggesties voor vervolgonderzoek tweeledig: enerzijds gericht op het opnieuw evalueren van nationaal beleid en anderzijds op de individuele kenmerken en mogelijke interventies op dit niveau die van belang zijn bij WPB. Wat betreft de herevaluering van het nationaal beleid, wordt er aangeraden ook landen buiten Europa mee te nemen in de vergelijking, om te onderzoeken of dit leidt tot meer variantie op landniveau. Ook zouden er andere beleidskenmerken getoetst kunnen worden. Tevens is het aan te raden om interactietermen toe te voegen, bijvoorbeeld geslacht en leeftijd, om te onderzoeken of het verband tussen beleid en WPB hiervoor verschilt. Hierbij dient er aandacht te zijn voor de selectie van landen, aangezien deze van belang bleek bij de interactieterm van gezinsuitgaven en het hebben van kinderen. Verder onderzoek naar het verband tussen gezinsuitgaven, het hebben van kinderen en WPB zou meer inzicht kunnen geven in de werking van dit verband. Ook zou het verband tussen nationaal beleid en organisationeel beleid en de invloed hiervan op de WPB kunnen worden uitgediept. Echter, voor Europa zou onderzoek naar individuele kenmerken en organisationeel beleid wellicht waardevoller kunnen zijn, gezien de minimale variantie op landniveau. Vervolgonderzoek zou zich er dan ook op kunnen richten om meer individuele kenmerken te identificeren, om op basis hiervan op dit niveau met een plan te kunnen komen voor het verbeteren van de WPB. Aanvullend zou het interessant kunnen zijn om verder in te zoomen op de invulling van de werkuren, om beter begrip te krijgen over de voor- en nadelen van flexibele werkuren, gezien de tegenstrijdige resultaten.

Conclusie

Terugkomend op de onderzoeksvraag kan er worden gesteld dat de geselecteerde nationale beleidskenmerken in Europa geen directe invloed hebben op de WPB in een land. Desalniettemin werd er na het verwijderen van twee uitbijters op landniveau wel een verband gevonden tussen gezinsuitgaven en WPB, voor mensen met kinderen. Het is dan ook niet uit te sluiten dat het verband tussen nationaal beleid en WPB wel bestaat voor specifieke groepen mensen. Op basis van dit onderzoek is het niet mogelijk gebleken verklaring te bieden vanuit de RDT voor het verband tussen nationaal beleid en WPB. Echter, dit wil niet zeggen dat de RDT niet op kan gaan voor het verklaren van de WPB op individueel niveau. Gevonden resultaten gaan samen met het feit dat er zeer weinig variantie in WPB op landniveau in Europa te vinden is. De WPB blijkt dan ook vooral te worden bepaald door individuele kenmerken.

Referenties

- Abendroth, A. K. & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2). <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Anwar, M. (2020). Academic labor and the global pandemic: revisiting life-work balance under COVID-19. *Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence and ADVANCE Working Paper Series*, 3(2), 5–13.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. 1960. *Husbands and wives*. New York: Macmillan.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (fourth edition). Oxford University Press.
- Ch.ch. (2021). The Swiss authorities online. Geraadpleegd via: <https://www.ch.ch/en/>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life “balance” in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- De Bloom, J., Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Sonnentag, S., de Weerth, C., & Kompier, M. A. J. (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone. *Work and Stress*, 24(2), 196–216. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.493385>
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478–494. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.04.010>
- Dex, S. & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment and Society*. 19(3): 627-637.
- Duin, van C., te Riele, S., & Stoeldraijer, L. (2018). Huishoudensprognose 2018-2060: opmars eenpersoonshuishoudens zet door. *Centraal Bureau Statistiek, December*, 1–32.
- Edwards, J.R. and Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Eurofound (2019), Working time in 2017–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021), European Working Conditions Survey 2015. Geraadpleegd via: <https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire>

- Europese Commissie (2021). Social Protection. Geraadpleegd via:
https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/social-protection_nl
- Europees Parlement. (2003). *Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*. 4(september), 1–11.
- European Commission. (2019). *Work-Life balance for all: Best practice examples from EU member states*. <https://doi.org/10.2767/765462>
- Europees Parlement. (2003). *Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*. 4(9), 1–11.
- Field, A. P. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th edition)*. London: Sage.
- French, K.A., Butts, M.M. & Allen, T.D. (2015). Parent work conditions and adolescent core self-evaluations: Examining the effects of work resource drain and parent gender. *Journal of Business and Psychology*, 31, 553-568.
<https://doi.org/10.1007/s10869-015-9429-2>
- George, D., & Mallery, P. (2003). Reliability analysis. SPSS for Windows, step by step: A simple guide and reference, 14th Edn. Boston: Allyn & Bacon, 222-232.
- Gornick, J. C., & Heron, A. (2006). The regulation of working time as work-family reconciliation policy: Comparing Europe, Japan, and the United States. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 8(2), 149–166.
<https://doi.org/10.1080/13876980600682139>
- Greenhaus J.H. & Beutell N.J. (1950). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985;10:76–88
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Hyde, J.S., Essex, M.J., Clark, R., Klein, M.H. & Byrd, J.E. (1996). Parental leave: Policy and research. *Journal of Social Issues* 52(3), 91-109.
- International Labour Office. (2011). *Policy Development Section Employment and Social Protection Segment Work-life balance Overview*. 312.

- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work. Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 392–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.392>
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., Van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>
- Madsen, P. K. (2018). Labour market policy thematic review 2018: An analysis of personal and household services to support work life balance for working parents and carers: Denmark. *European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*.
- McGinnity, F., & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*, 93(3), 433–444. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9437-y>
- Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: A gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work—life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454. <https://doi.org/10.1177/1523422307305486>
- OECD. (2004). *Recent Labour Market Developments and Prospects*. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-3-en
- OECD. (2020). Social expenditure database. Geraadpleegd via: <https://www.oecd.org/social/expenditure.htm#:~:text=The%20OECD%20Social%20Expenditure%20Database,as%20net%20social%20spending%20indicators.>
- OECD. (2021a). Social spending (indicator). doi: 10.1787/7497563b-en
- OECD. (2021b). Family benefits public spending (indicator). doi: 10.1787/8e8b3273-en
- Pavani, I., Rao, D. N., & Kumar, P. K. (2017). Developing a research framework for studying work-life balance. *Management journal*. 6(3) 559–560.

- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *Economic Journal*, 125(589), 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12166>
- Powell, M., & Barrientos, A. (2011). An audit of the welfare modelling business. *Social Policy and Administration*, 45(1), 69–84. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2010.00754.x>
- Rincy, & Panchanatham. (2013). Work Life Balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.5707/cjsocsci.2014.7.1.1.24>
- Russell, H., O’Connell, P.J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangement on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1) 73-97.
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93(3), 469–488. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9436-z>
- Thyssen, M. (2019). Extending the safety net. *Social Agenda European Commission*.
 Van Dale (2021). Energie. Geraadpleegd via:
<https://www.vandale.nl/gratiswoordenboek/nederlands/betekenis/energie#.YEofv5NKhQI>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398–412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wang, J., & Verma, A. (2012). Explaining organizational responsiveness to work-life balance issues: The role of business strategy and High-Performance Work Systems. *Human Resource Management*, 51(3). <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Waumsley, J. A., Houston, D. M., & Marks, G. (2010). What about us? Measuring the work-life balance of people who do not have children. *Review of European Studies*, 2(2), 3–17. <https://doi.org/10.5539/res.v2n2p3>
- White, M., Hill, S., McGovern, P, Mills, C., & Smeaton, D. (2003). ‘High-performance’ management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(4) 175-195.

Bijlagen

Bijlage A: Items werk-privé balans EWCS

Q44 In hoeverre valt uw werkschema in het algemeen samen met uw sociale en gezinsverplichtingen buiten uw werk?

1=Heel goed 2=Goed 3=Niet zo goed 4=Helemaal niet goed 8=WN/geen mening (spontaan)
9=Weigering (spontaan)

Q45 Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden...?

Q45 Hoe vaak heeft u sinds u met uw belangrijkste betaalde baan bent begonnen...?

1=Altijd 2=Meestal 3=Soms 4=Zelden 5=Nooit 8=WN/geen mening (spontaan) 9=Weigering (spontaan) 7=Niet van toepassing (spontaan)

A. zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was

B. zich te moe gevoeld na het werk om bepaalde noodzakelijke huishoudelijke taken te kunnen verrichten

C. gemerkt dat uw baan verhinderde dat u de gewenste tijd aan uw gezin kon besteden

D. moeite gehad zich te concentreren op uw werk vanwege verantwoordelijkheden binnen het gezin

E. gemerkt dat uw verantwoordelijkheden binnen het gezin verhinderden dat u de noodzakelijke tijd aan uw baan kon besteden

Q46 Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk?

Q46 Hoe vaak is het sinds u met uw belangrijkste betaalde baan bent begonnen voorgekomen, dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk?

1=Dagelijks 2=Enkele keren per week 3=Enkele keren per maand 4=Minder vaak 5=Nooit
7=Niet van toepassing (spontaan) 8=WN/geen mening (spontaan) 9=Weigering (spontaan)

Q47 Zou u zeggen dat het regelen van één of twee uur vrij krijgen tijdens de werkuren om persoonlijke of familie zaken af te handelen voor u...?

1=Zeer gemakkelijk is 2=Redelijk gemakkelijk is 3=Redelijk moeilijk is 4=Zeer moeilijk is
8=WN/geen mening (spontaan) 9=Weigering (spontaan)

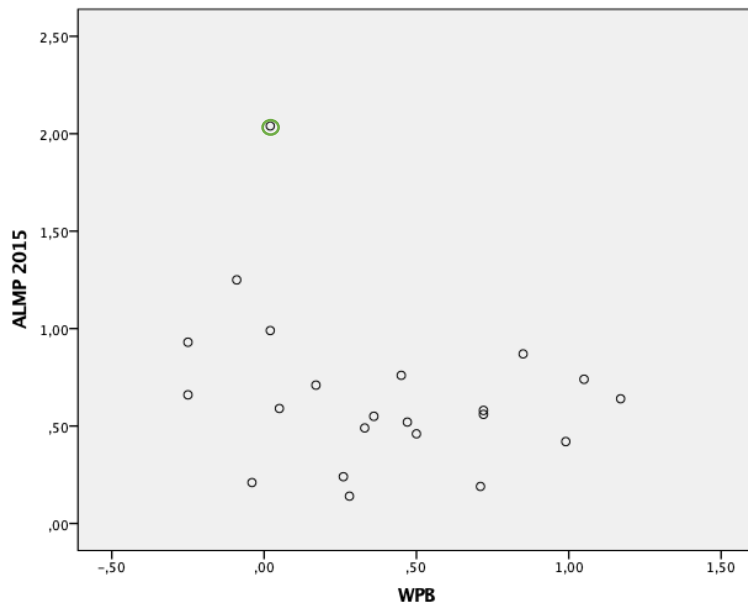
Bijlage B: Principale componenten analyse WPB

Tabel 1. Principale componenten analyse WPB

Item	1	2
Q44	.650	.402
Q45a	.707	-.431
Q45b	.722	.080
Q46	.592	-.498
Q47	.374	.749
Eigenwaarde	1.935	1.161
% Verklaarde variantie	38.705	23.230
Cronbach's Alpha	.618	-

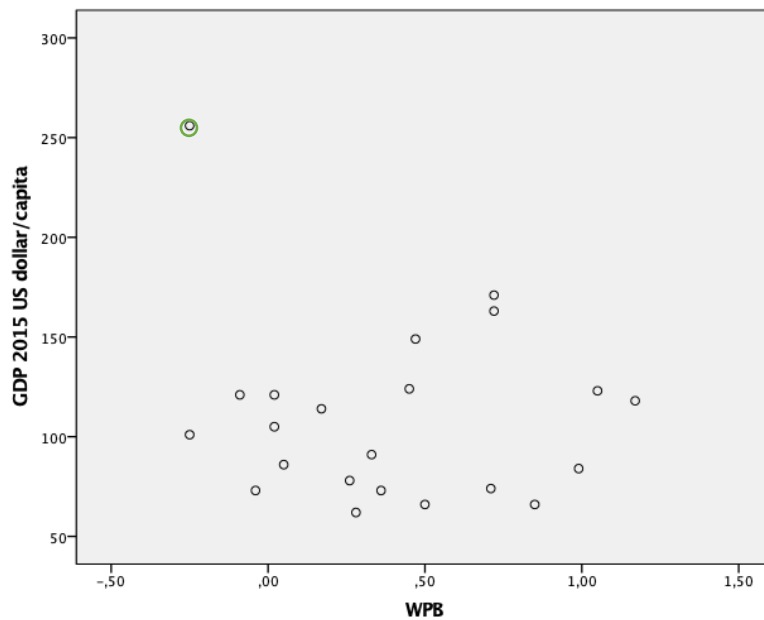
Bijlage C: Spreidingsdiagrammen covariaten landniveau

Figuur 1. Spreidingsdiagram ALMP



Voetnoot: Groen = Denemarken.

Figuur 2. Spreidingsdiagram GDP



Voetnoot: Groen = Luxemburg

Bijlage D: Multilevel analyses zonder uitbijters

Tabel 2. Multilevel analyses (N = 21342).

	Model 1: Covariaten		Model 2: Maximaal aantal werkuren		Model 2: Minimaal aantal vakantiedagen		Model 2: Sociale uitgaven		Model 2: Gezinsuitgaven		Model 3: Gezinsuitgaven	
	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd	b	sd
Landniveau												
Intercept	2.844***	.317	1.120	1.027	3.340**	1.148	3.274***	.515	2.894***	.383	2.997***	.387
Werkuren			.047	.028								
Vakantiedagen					-.029	.057						
Sociale uitgaven							-.023	.022				
Gezinsuitgaven									-.035	.145	-.082	.147
Gezinsuitgaven X kinderen											.102*	.047
GDP	.000	.003	-.004	.004	.000	.003	-.000	.003	.000	.003	.000	.003
ALMP	-.454	.330	-.272	.327	-.345	.394	-.194	.406	-.411	.377	-.410	.377
Individueel niveau												
Leeftijd	.008***	.001	.008***	.001	.008***	.002	.008***	.002	.008***	.001	.008***	.001
Geslacht ^a	-.376***	.034	-.376***	.034	-.376***	.034	-.377***	.034	-.376	.034	-.376***	.034
Werkuren	-.064***	.002	-.064***	.002	-.064***	.002	-.064***	.002	-.064***	.002	-.064***	.002
Kinderen ja/nee ^b	-.359***	.033	-.359***	.033	-.359***	.033	-.359***	.033	-.359***	.033	-.582***	.109
Tijden ^c	-.378***	.069	-.378***	.069	-.378***	.069	-.378***	.069	-.378***	.069	-.377***	.069
Steun collega ^d	.375***	.041	.375***	.041	.375***	.041	.375***	.041	.375***	.041	.376***	.041
Steun leiding ^e	.691***	.043	.691***	.043	.691***	.043	.691***	.043	.691***	.043	.691***	.043
<i>Contracten^f</i>												
Bepaalde tijd	-.198***	.051	-.198***	.051	-.198***	.051	-.198***	.050	-.198***	.051	-.198***	.051
Tijdelijk	.010	.132	.010	.132	.010	.132	.009	.132	.010	.132	.008	.132
Geen	.002*	.083	.002*	.083	.002*	.083	.002*	.083	.002*	.083	-.000	.083
Training	.558**	.191	.558**	.191	.558**	.191	.559**	.191	.558**	.191	.558**	.191
Anders	-.146	.167	-.146	.082	-.146	.167	-.147	.167	-.270	.149	-.153	.167
<i>Sector^g</i>												
Publiek	-.222***	.038	-.221***	.038	-.222***	.038	-.222***	.038	-.222***	.038	-.222***	.038
Publiek-privaat	-.144	.082	-.146	.082	-.144	.082	-.145	.082	-.144	.082	-.143	.082
Non profit	-.681***	.137	-.682***	.137	-.681***	.137	-.681***	.137	-.681***	.137	-.683***	.137
Anders	-.146	.167	-.271	.149	-.271	.149	-.271	.149	-.270	.149	-.268	.149
Varianties												
Variantie landniveau	.140		.121		.138		.132		.139		.140	
Variantie individueel niveau	5.613		5.613		5.613		5.613		5.613		5.611	
Intraclass Correlatie	.024		.021		.024		.024		.024		.024	
-2LogLikelihood	97446.218		97443.607		97445.966		97445.150		97446.161		97441.556	
Deviantie	2648.443***		2.611		.252		1.068		.057		4.662	

Voetnoot: *p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. Model 0: b = .434, sd = .088. Variantie individueel niveau 6.354***, variantie landniveau .149**. Log likelihood; 100094.661. ^aGeslacht: 1 = vrouw. ^bKinderen: 1 = wel kinderen. ^c1 = tijden zelf bepalen.

^d1 = altijd steun. ^e1 = altijd steun. ^fonbepaalde tijd = referentiegroep. ^gPrivaat = referentiegroep



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Werken in de kenniseconomie

Name, email of student: Louise de Vos, 583867lv@eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: 1-2-21 tot 1-7-21

Is the research study conducted within DPAS

YES - NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. **YES - NO**

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research? **YES - NO**

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. **YES - NO**

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). **YES - NO**

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

Niet van toepassing voor dit onderzoek

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

Data is al verzameld, ik krijg inzage in de data van het EWCS.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

43.850 employers

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

De populatie van het onderzoek zijn alle werkenden in Europa in 2015. Het precieze aantal is niet terug te vinden in het EWCS documentatie. Echter, volgens Eurostat was in 2015 70% van de Europese bevolking werkend.

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Ik zal de digitale data op mijn beveiligde laptop bewaren, tot mijn mijn masterscriptie is goedgekeurd en de data niet meer nodig is. Hierna zal ik alle data verwijderen.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Louise de Vos.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Minimaal één keer per week een back-up, maar vaker indien gewenst.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Nvt

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Louise de Vos

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster



Date: 21-03-2021

Date: 21-03-2021