

MODULE COMPLÉMENTAIRE DE L'ENQUÊTE EMPLOI 2018

CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Présentation et dictionnaire des codes

SOMMAIRE

Introduction p 5

Dictionnaire des codes p 9

Annexes :

- Annexe 1 : RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) No 1397 / 2014 p 19
- Annexe 2 : Questionnaire papier complet p 23
- Annexe 3 : RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2016 / 2236 p 33
- Annexe 4 : Explanatory notes AHM 2018p 69
- Annexe 5 : Index thématiquep 83

INTRODUCTION

Contexte

L'enquête sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, module complémentaire à l'enquête Emploi 2018, ou *module ad hoc 2018* (MAD 2018) répond à une demande européenne. Ce module est défini par le règlement (CE) n° 1397/2014 de la Commission ([annexe 1](#)). La liste des variables, ainsi qu'un modèle de questionnaire, ont été élaborés dans le cadre d'une *Task Force* réunissant différents pays.

Objectifs de l'enquête

Le *module ad hoc 2018* s'inscrit, dans un contexte de politique européenne de réduction des inégalités femmes / hommes sur le marché du travail. La participation des femmes, même si elle est croissante, demeure tributaire des difficultés rencontrées pour concilier vie familiale et vie professionnelle. La Commission européenne souhaite donc disposer d'éléments de diagnostic et de pilotage sur ce sujet, en ne se limitant pas seulement aux charges liées aux enfants, mais en étendant la réflexion à la prise en charge des personnes dépendantes.

Le *module ad hoc 2018* porte aussi bien sur les charges liées aux enfants que sur celles liées aux personnes dépendantes, et les met en regard de la situation sur le marché du travail. Il est structuré autour de trois axes :

- 1- Le premier consiste à apprécier l'impact des charges familiales de l'enquêté sur sa situation professionnelle actuelle. Le premier sous-module décrit ainsi :
 - La situation de l'enquêté en termes de responsabilité de garde d'enfants ou de soins envers des personnes dépendantes ;
 - L'utilisation de services formels de garde d'enfants et les raisons de non-recours ;
 - L'appréciation par l'enquêté de l'incidence de ses responsabilités familiales sur sa situation professionnelle actuelle.
- 2- Le second volet vise à apprécier les difficultés rencontrées au travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Le deuxième sous-module fait ainsi l'inventaire :
 - Des possibilités de modulation des horaires ou des jours de travail ;
 - Des contraintes liées à l'emploi occupé, comme des horaires trop lourds, des horaires fluctuants, les temps de trajet.
- 3- Le dernier volet identifie les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales, notamment les congés parentaux, afin de les mettre en regard de la situation professionnelle actuelle.

Champ de l'enquête et échantillonnage

Le champ est celui des logements ordinaires utilisés à usage de résidence principale, à l'intérieur desquels sont interrogées les personnes âgées de 18 à 64 ans au dernier jour de la semaine de référence. Le champ géographique est celui de l'Enquête Emploi en continu, à savoir, la France métropolitaine et Dom (hors Mayotte).

Cette enquête est menée auprès de tous les individus âgés de 18 à 64 ans dont le logement est en sixième et dernière interrogation de l'enquête Emploi.

Structure du questionnaire

Le questionnaire de l'enquête (annexe 2) se structure en trois grandes parties.

Partie A « Responsabilités familiales (gardes d'enfants, soins aux personnes) »

- Identifier les personnes ayant des responsabilités de garde d'enfants (de moins de 15 ans) dans le ménage ou hors ménage ;
- Quantifier le recours aux services de gardes ainsi que les raisons du non recours ;
- Connaître les conséquences des responsabilités de garde d'enfants sur la situation professionnelle actuelle ;
- Identifier les personnes ayant des responsabilités de soin ou d'aide à des personnes malades, handicapées ou âgées.

Partie B « Flexibilité de l'organisation du temps de travail »

- Déterminer si les salariés peuvent commencer plus tard ou finir plus tôt leur journée de travail pour raisons familiales ;
- Déterminer si les salariés peuvent s'absenter une journée de leur travail sans poser de jour de congé pour raisons familiales ;
- Recenser ce qui rend difficile la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales.

Partie 3 « Interruptions de carrière et congé parental »

- Déterminer si les personnes ont connu des interruptions de carrière de plus d'un mois et connaître leur durée ;
- Savoir si les personnes ont eu recours au congé parental ;
- Quantifier les interruptions de carrière (de plus d'un mois) et les réductions significatives du temps de travail pour soin ou aide à une personne malade, handicapée ou âgée.

Collecte de l'enquête

L'enquête est collectée tout le long de l'année 2018, en même temps que l'enquête Emploi à laquelle le module est rattaché.

Le mode de collecte privilégié est le face à face. Dans certaines situations où il s'avère très difficile de rencontrer la personne à son domicile, les enquêteurs peuvent, en dernier ressort, faire passer le questionnaire par téléphone. Ainsi, 87 % des questionnaires sont collectés en face à face et 13 % par téléphone.

Comme dans l'enquête Emploi, la réponse par proxy, si elle n'est pas encouragée, est autorisée et concerne environ 23 % des questionnaires collectés pour ce module.

Au final, le nombre de questionnaires individuels complétés et validés est d'environ 47 500.

Redressement de l'enquête

Le redressement de l'enquête s'effectue via un calage sur les marges annuelles de l'enquête Emploi 2018 pour assurer la cohérence. Le calage est effectué à partir de l'âge (quinquennal), de la situation vis-à-vis du travail, de la quotité de travail et la raison éventuelle d'être à temps partiel, du groupe social, du type de ménage, du fait d'avoir un enfant, du nombre et de l'âge des enfants, toutes ces variables étant croisées avec le sexe.

La variable de pondération issue de ces différents traitements est la variable POIDS.

Fichiers diffusés et utilisation avec l'enquête Emploi

Ce dictionnaire des codes est associé à la diffusion du fichier de production de recherche (FPR) de l'enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail, module complémentaire à l'enquête Emploi 2018, ou *module ad hoc 2018* (MAD 2018).

Les données individuelles peuvent être enrichies par appariement avec les tables de l'enquête Emploi 2018 à partir des variables IDENT et NOI.

Utilisation du dictionnaire des codes

Le dictionnaire des codes classe les variables du fichier de diffusion par ordre alphabétique. De plus, à la fin du dictionnaire des codes, un index alphabétique est fourni indiquant la liste des variables et leur numéro de page correspondant dans le dictionnaire des codes.

Dans ce dictionnaire, on peut distinguer 4 grands types de variables :

- les variables de collecte

Ces variables sont directement issues de la collecte et des réponses au questionnaire ([annexe 2](#)).

- les variables construites

Ces variables sont produites à partir d'un traitement plus ou moins important à partir des réponses au questionnaire.

- les variables EEC

Ces variables sont directement issues de l'enquête Emploi ; elles sont présentes dans le fichier de diffusion soit parce qu'elles ont été utilisées dans les filtres du questionnaire, soit parce qu'elles paraissent utiles pour l'exploitation du fichier.

- les variables européennes

Ces variables sont les variables qui répondent à la demande européenne et présentées ici telles qu'elles ont été envoyées à Eurostat. La production de ces variables repose en grande partie sur un transcodage à partir des principes du règlement d'exécution, des notes explicatives et du modèle de questionnaire européen ([annexes 3 et 4](#))

Dictionnaire des codes

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
ACTEU	Statut d'activité au sens du BIT selon l'interprétation communautaire	1: Actif occupé 2: Chômeur 3: Inactif	Variable EEC	Texte		
AGE	Âge détaillé au dernier jour de la semaine de référence	...	Variable EEC	Texte		
ASTC	Statut de l'emploi antérieur	1 : À son compte 2: Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, P.D.G. 3: Salarié (autre que chef d'entreprise) 4: Travailleur pour un ou avec un membre de sa famille sans être salarié	Variable EEC	Texte		
CSER	Catégorie socioprofessionnelle (1 chiffre) pour les actifs	0 : Non renseigné 1 : Agriculteurs exploitants 2 : Artisans, commerçants et chefs d'entreprise 3 : Cadres et professions intellectuelles supérieures 4 : Professions intermédiaires 5 : Employés 6 : Ouvriers 8 : Chômeurs n'ayant jamais travaillé	Variable EEC	Texte		
CSR	Catégorie socioprofessionnelle (2 chiffres) pour les actifs et inactifs, niveau regroupé distinguant les qualifiés et les non qualifiés chez les ouvriers et les employés	00: Non renseigné 10 : Agriculteurs exploitants 20: Artisans, commerçants et chefs d'entreprise 30: Cadres et professions intellectuelles supérieures 40: Professions intermédiaires 51: Employés qualifiés 52: Employés non qualifiés 61: Ouvriers qualifiés 62: Ouvriers non qualifiés 81: Chômeurs n'ayant jamais travaillé 82: Inactifs n'ayant jamais travaillé	Variable EEC	Texte		
DIMANCHEC	Travail le dimanche durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1 ou réinterrogation intermédiaire) ou non renseigné 1 : Oui, au moins deux dimanches 2 : Oui, un seul dimanche 3 : Non	Variable EEC	Texte		
HHC	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine dans l'emploi principal, heures supplémentaires comprises	Vide : Sans objet (personnes non actives occupées) ou non réponse 00,0 à 99,5 : Nombre d'heures (nombre entier ou demi-entier)	Variable EEC	Num.		
HORAIC	Nature des horaires de travail dans l'emploi principal	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1) ou non renseigné 1 : À peu près semblables d'une semaine sur l'autre 2 : Alternés : 2x8, 3x8, équipes... 3 : Variables d'une semaine sur l'autre 4 : Sans objet (a travaillé une seule semaine)	Variable EEC	Texte		
IDENT	Numéro identifiant anonymisé de logement	...	Variable EEC	Texte		
MAD18_CARERES	Existence of care responsibilities <i>Caring regularly for own or partner's children (< 15 years) or for incapacitated relatives (15 years and older)</i>	1: No care responsibilities 2: Only for own children in household 3: Only for own children outside the household 4: For own children in- and outside the household 5: Only for incapacitated relatives 6: For own children in the household and incapacitated relatives 7: For own children outside the household and incapacitated relatives 8: For own children in- and outside the household and incapacitated relatives 9: Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module A : responsabilités familiales	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_CHCAREFF	Effect of childcare responsibilities on employment <i>Main way employed persons adapted their work to facilitate childcare responsibilities</i>	1 :Any change to increase income 2 :Less working hours 3 :Less demanding tasks in job 4 :Changed job or employer to facilitate reconciliation 5 :Currently on a family leave 6 :Other 7 :No effect 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_CHCAROBS	Factors for not using childcare services <i>Main reason for not using (more) childcare services for own or partner's children</i>	01:No service accessible/vacant 02:Costs 03:Quality/Kind of service 04:Other service related obstacle 05:Care is arranged alone/with partner 06:Care is arranged including further informal support 07 :Used professional services (for some but not for all children) are sufficient 08 :Children take care of themselves 09 :Other personal reasons 99:Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_CHCARUSE	Use of childcare services <i>Use of professional childcare services for some or all children</i>	1:No 2:Yes, for some children 3:Yes, for all children 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_DEREDSTP	Career break for incapacitated relatives <i>Not worked or has reduced working time for at least one month in employment history to take care of incapacitated relatives (15y. or older)</i>	1:Work interruption 2:Only reduced working time 3:No interruption or reduction 4:Never had to care for incapacitated relatives 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_PARLEAV	Use of parental leave <i>Use of parental leave and/or maternity/paternity as part of work interruption for childcare</i>	1:Only used parental leave 2:Combination of family leaves 3 :Only maternity/paternity used 4 :No family leave used 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_POSORGWT	Flexibility for taking whole days off for care <i>Possible to organise working time in order to take whole days off in main job to facilitate care responsibilities</i>	1 :Generally possible 2 :Rarely possible 3 :Not possible 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_POSSTEND	Working time flexibility for care <i>Possible to vary start and/or end of working day in main job to facilitate care responsibilities</i>	1 :Generally possible 2 :Rarely possible 3 :Not possible 9 :Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_CARERES	Avoir (soi-même ou le conjoint) des enfants de moins de 15 ans, qui vivent dans le foyer	1 : Oui 2 : Non	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_Q1_CHCAREFF	Conséquences d'être parent sur la situation professionnelle actuelle	1 : Vous avez changé quelque chose dans votre situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter vos revenus 2 : Dans votre emploi actuel, vous avez réduit votre temps de travail 3 : Dans votre emploi actuel, vous avez modifié vos horaires de travail sans forcément en changer le volume 4 : Dans votre emploi actuel, vous accomplissez des tâches moins exigeantes 5 : Vous avez changé de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle 6 : Vous vous êtes mis en congé parental 7 : Autres conséquences 8 : Cela n'a pas de conséquence sur votre situation professionnelle actuelle 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	Réponse principale ou unique
MAD18_Q1_CHCAREFFB	Raison du changement de travail ou d'employeur	1 : Pour réduire votre temps de travail 2 : Pour accomplir des tâches moins exigeantes 3 : Pour vous rapprocher de votre domicile 4 : Autres raisons	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD1	Changement dans la situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter les revenus	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD2	Dans l'emploi actuel, réduction du temps de travail	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD3	Dans l'emploi actuel, modification des horaires de travail sans forcément en changer le volume	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD4	Dans l'emploi actuel, accomplissement de tâches moins exigeantes	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD5	Changement de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD6	Congé parental	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD7	Autres conséquences	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD8	Pas de conséquence sur la situation professionnelle actuelle	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFP	Conséquence principale du fait d'être parent sur la situation professionnelle actuelle	1 : Vous avez changé quelque chose dans votre situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter vos revenus 2 : Dans votre emploi actuel, vous avez réduit votre temps de travail 3 : Dans votre emploi actuel, vous avez modifié vos horaires de travail sans forcément en changer le volume 4 : Dans votre emploi actuel, vous accomplissez des tâches moins exigeantes 5 : Vous avez changé de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle 6 : Vous vous êtes mis en congés parental 7 : Autres conséquences 8 : Cela n'a pas de conséquence sur votre situation professionnelle actuelle 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_Q1_CHCAREFFV2	Conséquence du fait d'être parent sur la situation professionnelle actuelle (deuxième version)	1 : Vous avez changé quelque chose dans votre situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter vos revenus 2 : Dans votre emploi actuel, vous avez réduit votre temps de travail 3 : Dans votre emploi actuel, vous avez modifié vos horaires de travail sans forcément en changer le volume 4 : Dans votre emploi actuel, vous accomplissez des tâches moins exigeantes 6 : Vous vous êtes mis en congé parental 7 : Autres conséquences 8 : Cela n'a pas de conséquence sur votre situation professionnelle actuelle 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	Réponse principale ou unique Variable construite à partir de MAD18_Q1_CHCAREFFP et MAD18_Q1_CHCAREFFb. On ventile dans MAD18_Q1_CHCAREFFV2 les réponses des individus ayant répondu que la conséquence principale (ou conséquence unique) au fait d'être parent sur la situation professionnelle est d'avoir changé de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (modalité 5 de MAD18_Q1_CHCAREFFP) selon leur réponse à la question sur la raison principale du changement de travail ou d'employeur (MAD18_Q1_CHCAREFFb).
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD1	Changement dans la situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter les revenus (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD2	Dans l'emploi actuel, réduction du temps de travail (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD3	Dans l'emploi actuel, modification des horaires de travail sans forcément en changer le volume (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD4	Dans l'emploi actuel, accomplissement de tâches moins exigeantes (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD6	Congé parental (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD7	Autres conséquences (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD8	Pas de conséquence sur la situation professionnelle actuelle (deuxième version)	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAROBS	Raison de ne pas utiliser ce type de service	1 : Il n'y a pas de service de garde à proximité ou de place disponible 2 : C'est trop cher 3 : La qualité de ces services ne vous convient pas 4 : Autres raisons concernant l'offre de service de garde 5 : Vous n'en avez pas besoin 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	Réponse principale ou unique
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD1	Pas de service de garde à proximité ou de place disponible	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD2	Trop cher	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD3	Qualité de ces services ne convient pas	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD4	Autres raisons concernant l'offre de service de garde	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD5	Pas besoin	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCAROBS	Raison principale de ne pas utiliser ce type de service	1 : Il n'y a pas de service de garde à proximité ou de place disponible 2 : C'est trop cher 3 : La qualité de ces services ne vous convient pas 4 : Autres raisons concernant l'offre de service de garde 5 : Vous n'en avez pas besoin	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_CHCARUSE	Recours régulièrement à des services de garde pour ces enfants	1 : Oui, pour tous les enfants 2 : Oui, mais seulement pour certains d'entre eux 3 : Non 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q1_DEREDSTP	Sur l'ensemble de la vie professionnelle, interruption de carrière pendant au moins un mois pour s'occuper d'un membre de la famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé	1 : Oui 2 : Non 3 : Vous n'avez jamais eu à vous occuper de proches dans cette situation 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q1_PARLEAV	Congé parental à temps plein sur ces périodes d'interruption	1 : Oui, combiné à un congé 2 : Oui, uniquement un congé parental 3 : Non, uniquement des congés 4 : Non, ni congé parental, ni congé 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q1_POSORGWT	Pour des raisons familiales, possibilité d'être absent du lieu de travail une journée entière, sans poser pour cela de jours de congés	1 : Oui, en général 2 : Oui, mais de façon exceptionnelle 3 : Non, ce n'est pas possible 4 : Vous ne savez pas	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_POSSTEND	Pour des raisons familiales, commencer plus tard ou finir plus tôt la journée de travail	1 : Oui, en général 2 : Oui, mais de façon exceptionnelle 3 : Non, ce n'est pas possible 4 : Vous ne savez pas	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_STOPLENG	Durée totale des périodes d'interruption de carrière	1 : 6 mois ou moins 2 : Plus de 6 mois et jusqu'à 1 an 3 : Plus de 1 an jusqu'à 2 ans 4 : Plus de 2 ans jusqu'à 3 ans 5 : Plus de 3 ans jusqu'à 5 ans 6 : Plus de 5 ans 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q1_STOPWORK	Nombre d'enfants élevés au cours de la vie (en comptant ceux à charge actuellement)	Saisie en clair	Variable de collecte	Num.	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q1_WORKOBS	Raison qui rend difficile la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales	1 : De longues journées de travail 2 : Des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés 3 : De longs trajets entre votre domicile et votre lieu de travail 4 : Un travail intense ou fatigant 5 : Un manque de compréhension de vos employeurs ou vos collègues 6 : Autre difficulté 7 : Aucune difficulté 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	Réponse principale ou unique
MAD18_Q1_WORKOBSMOD1	Longues journées de travail	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSMOD2	Horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSMOD3	Longs trajets entre le domicile et le lieu de travail	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_Q1_WORKOBSMOD4	Travail intense ou fatigant	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSMOD5	Manque de compréhension des employeurs ou des collègues	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSMOD6	Autre difficulté	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSMOD7	Aucune difficulté	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q1_WORKOBSP	Raison principale qui rend difficile la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales	1 : De longues journées de travail 2 : Des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés 3 : De longs trajets entre votre domicile et votre lieu de travail 4 : Un travail intense ou fatigant 5 : Un manque de compréhension de vos employeurs ou vos collègues 6 : Autre difficulté 7 : Aucune difficulté 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAD18_Q2_CARERES	Avoir (soi-même ou le conjoint) des enfants de moins de 15 ans, qui ne vivent pas dans le foyer mais dont la personne s'occupe	1 : Oui et vous vous en occupez régulièrement 2 : Oui et vous vous en occupez occasionnellement 3 : Non 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBS	Raison de ne pas en avoir besoin	1 : Vous les gardez vous-même 2 : Votre conjoint les garde 3 : Des grand-parents ou d'autres personnes les gardent 4 : Les services de garde utilisés sont suffisants 5 : Les enfants peuvent s'occuper d'eux-mêmes 6 : Autres raisons 9 : Pas de réponse	Variable construite	Texte	Module A : responsabilités familiales	Réponse principale ou unique
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD1	Garde effectuée par la personne elle-même	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD2	Garde effectuée par le conjoint	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD3	Garde effectuée par des grand-parents ou d'autres personnes	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD4	Services de garde utilisés suffisants	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD5	Garde effectuée par les enfants eux-mêmes	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD6	Autres raisons	0 : Non 1 : Oui 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_CHCAROBSP	Raison principale de ne pas en avoir besoin	1 : Vous les gardez vous-même 2 : Votre conjoint les garde 3 : Des grand-parents ou d'autres personnes les gardent 4 : Les services de garde utilisés sont suffisants 5 : Les enfants peuvent s'occuper d'eux-mêmes 6 : Autres raisons 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_Q2_DEREDSTP	Réduction du temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper d'un membre de la famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé	1 : Oui 2 : Non 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
MAD18_Q2A_STOPWORK	Sur l'ensemble de la vie professionnelle, interruption de carrière pendant au moins un mois pour s'occuper des enfants	1 : Oui 2 : Non	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q2B_STOPWORK	N'a jamais exercé d'activité professionnelle, pour principalement s'occuper des enfants	1 : Oui 2 : Non	Variable de collecte	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_Q3_CARERES	S'occuper de membres de la famille de 15 ans ou plus, qui sont malades, handicapés ou âgés	1 : Oui et vous vous en occupez régulièrement 2 : Oui et vous vous en occupez occasionnellement 3 : Non 9 : Pas de réponse	Variable de collecte	Texte	Module A : responsabilités familiales	
MAD18_STOPLENG	Complete length of career breaks for childcare <i>Sum of duration of all work interruptions of at least one month</i>	1:Up to 6 months 2:More than 6 months up to 1 year 3:More than 1 year up to 2 years 4:More than 2 years up to 3 years 5:More than 3 years up to 5 years 6:More than 5 years 9:Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_STOPWORK	Career break for childcare <i>Not worked for at least one month in his/her employment history to take care for own children</i>	1:Yes 2:Never worked, for childcare reasons 3:No (but was/is employed and has children) 4:Never worked, for other reasons 5:Never had children 9:Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module C : interruptions de carrière et congé parental	
MAD18_WORKOBS	Main obstacle at work for reconciliation <i>Characteristic of main job making reconciliation most difficult</i>	1:No obstacle 2:Long working hours 3:Unpredictable or difficult work schedules 4:Long commute 5:Demanding or exhausting job 6:Lack of support from employers and colleagues 7:Other obstacles 9:Not applicable (not included in the filter) Blank : No answer / Don't know	Variable européenne	Texte	Module B : flexibilité de l'organisation du temps de travail	
MAISOC	Travail à domicile durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1 ou réinterrogation intermédiaire) ou non renseigné 1 : Oui, c'est mon lieu de travail 2 : Oui, la moitié des heures de travail ou plus 3 : Oui, moins de la moitié des heures de travail 4 : Non	Variable EEC	Texte		
NOI	Numéro identifiant de l'individu dans le logement	01 à 99	Variable EEC	Texte		
NUITC	Travail la nuit (entre Minuit et 5 heures du matin) durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1 ou réinterrogation intermédiaire) ou non renseigné 1 : Oui, la moitié des heures de travail ou plus 2 : Oui, moins de la moitié des heures de travail 3 : Non	Variable EEC	Texte		
POIDS	Pondération MAD 18	...	Variable construite	Num.		
RAISTP	Raison principale du temps de travail partiel	Vide : Sans objet (TPP distinct de 2) ou non renseigné 1 : Pas de possibilité de travailler davantage avec emploi actuel 2 : Exercer une autre activité professionnelle 3 : Suivre des études ou une formation 4 : Compléter d'autres revenus (retraite par exemple) 5 : Raisons personnelles ou familiales	Variable EEC	Texte		

Variable	Libellé	Modalités	Type de variable	Format	MODULE	Commentaire
SAMEDIC	Travail le samedi durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1 ou réinterrogation intermédiaire) ou non renseigné 1 : Oui, au moins deux samedis 2 : Oui, un seul samedi 3 : Non	Variable EEC	Texte		
SEXE	Sexe	1: Masculin 2: Féminin	Variable EEC	Texte		
SOIRC	Travail le soir (entre 20 heures et Minuit) durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence	Vide : Sans objet (ACTEU distinct de 1 ou réinterrogation intermédiaire) ou non renseigné 1 : Oui, la moitié des heures de travail ou plus 2 : Oui, moins de la moitié des heures de travail 3 : Non	Variable EEC	Texte		
SOUA	Souhait d'avoir un emploi en remplacement de l'emploi actuel ou à venir	1: Oui 2: Non	Variable EEC	Texte		
STC	Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, hors emploi informel)	1: À son compte 2: Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, PDG 3: Salarié (autre que chef d'entreprise) 4: Travaille pour un membre de sa famille sans être salarié	Variable EEC	Texte		
STNRED	Statut (Salarié, Non salarié) non mis en cohérence avec la profession	1: Non salarié 2: Salarié 9: Non renseigné	Variable EEC	Texte		
TPPRED	Temps de travail dans l'emploi principal, redressé et imputé de la non-réponse partielle	Vide: Sans objet (personnes non actives occupées) 1 : Temps complet 2 : Temps partiel	Variable EEC	Texte		
TPWORKP	Temps partiel dans l'emploi principal et souhait de faire plus d'heures avec une hausse de revenu correspondant	0 : Non 1 : Oui	Variable construite	Texte		Variable construite à partir de variables de l'EEC

Annexe 1

RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 1397/2014 DE LA COMMISSION**du 22 octobre 2014****modifiant le règlement (UE) n° 318/2013 portant adoption du programme de modules ad hoc pour l'enquête par sondage sur les forces de travail, couvrant les années 2016 à 2018, prévu par le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil du 9 mars 1998 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté ⁽¹⁾, et notamment son article 7 bis, paragraphe 4,

considérant ce qui suit:

- (1) Le règlement (UE) n° 318/2013 de la Commission ⁽²⁾ a porté adoption du programme de modules ad hoc de l'enquête par sondage sur les forces de travail pour la période 2016-2018. Il définit, pour chaque module ad hoc, le thème, la période de référence, la taille de l'échantillon et le délai de transmission des résultats.
- (2) Conformément au règlement (UE) n° 545/2014 du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾, ce programme établit également la liste des modules ad hoc et donne une description du domaine d'information spécialisée couvert par chacun d'eux («sous-modules ad hoc»).
- (3) Afin d'assurer sa cohérence avec le règlement (CE) n° 577/98 tel que modifié, il convient d'ajouter au règlement (UE) n° 318/2013 le nom et la description de chaque sous-module ad hoc.
- (4) Il y a donc lieu de modifier en conséquence le règlement (UE) n° 318/2013,

A ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

L'annexe du règlement (UE) n° 318/2013 est remplacée par le texte figurant à l'annexe du présent règlement.

*Article 2*Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 22 octobre 2014.

*Par la Commission**Le président*

José Manuel BARROSO

⁽¹⁾ JO L 77 du 14.3.1998, p. 3.⁽²⁾ Règlement (UE) n° 318/2013 de la Commission du 8 avril 2013 portant adoption du programme de modules ad hoc pour l'enquête par sondage sur les forces de travail, couvrant les années 2016 à 2018, prévu par le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil (JO L 99 du 9.4.2013, p. 11).⁽³⁾ Règlement (UE) n° 545/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 modifiant le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté (JO L 163 du 29.5.2014, p. 10).

ANNEXE

«ANNEXE

ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL
Programme pluriannuel de modules ad hoc

1. JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Période de référence: 2016

Sous-modules (domaines pour lesquels des informations plus détaillées sont à fournir):

Sous-module 1: Formation

Objectif: fournir davantage de détails sur le niveau de formation des jeunes et déterminer les aspects susceptibles d'influer sur leurs perspectives de carrière.

Sous-module 2: Recherche d'un emploi

Objectif: recueillir des informations sur les démarches individuelles des jeunes pour trouver du travail et sur l'aide qu'ils reçoivent dans la recherche d'emploi; évaluer la perception que les jeunes eux-mêmes ont de l'adéquation entre leur niveau de formation et les exigences de leur emploi actuel.

2. EMPLOI INDÉPENDANT

Période de référence: 2017

Sous-modules (domaines pour lesquels des informations plus détaillées sont à fournir):

Sous-module 1: Travail indépendant économiquement dépendant

Objectif: déterminer la population de travailleurs indépendants économiquement dépendants. Ce groupe a des caractéristiques en commun tant avec les salariés qu'avec les travailleurs indépendants et a donc un statut professionnel ambivalent.

Sous-module 2: Conditions de travail des travailleurs indépendants

Objectif: analyser les conditions de travail des travailleurs indépendants et les principales raisons qui les ont poussés à choisir ce statut.

Sous-module 3: Travailleurs indépendants et salariés

Objectif: comparer les attitudes et les perspectives des travailleurs indépendants avec celles des salariés, par exemple le niveau de satisfaction professionnelle.

3. CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

Période de référence: 2018

Sous-modules (domaines pour lesquels des informations plus détaillées sont à fournir):

Sous-module 1: Responsabilités familiales

Objectif: établir dans quelle mesure la disponibilité de services d'accueil appropriés pour les enfants et les autres personnes à charge influe sur la participation au marché du travail.

Sous-module 2: Flexibilité de l'organisation du travail

Objectif: analyser le degré de flexibilité offert sur le lieu de travail dans l'optique d'une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Sous-module 3: Interruptions de carrière et congé parental

Objectif: identifier les interruptions de carrière liées à la garde d'enfants ou d'autres personnes à charge, notamment les congés parentaux, et analyser leur durée.»

Annexe 2

RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2016/2236 DE LA COMMISSION**du 12 décembre 2016****précisant les caractéristiques techniques du module ad hoc 2018 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil du 9 mars 1998 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté ⁽¹⁾, et notamment son article 7 bis, paragraphe 5,

considérant ce qui suit:

- (1) L'Union européenne est attachée de longue date à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des normes minimales ont été définies dans ce domaine par les directives sur le congé de maternité ⁽²⁾ et le congé parental ⁽³⁾. Par ailleurs, l'Union a fixé des objectifs visant à améliorer l'offre de services d'accueil des enfants dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, et des recommandations par pays dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été formulées dans le cadre du semestre européen 2016.
- (2) Dans son programme de travail pour 2016 ⁽⁴⁾, la Commission présente son projet d'initiative destiné à remédier aux difficultés que rencontrent les parents et les aidants pour concilier vie professionnelle et vie privée.
- (3) Le suivi des problèmes que pose l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des avancées en la matière est par conséquent essentiel, tout comme l'amélioration de la collecte des données.
- (4) Le règlement (UE) n° 318/2013 de la Commission ⁽⁵⁾ prévoit un module ad hoc relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- (5) Le règlement délégué (UE) n° 1397/2014 de la Commission ⁽⁶⁾ précise et décrit les domaines d'information spécialisée («sous-modules ad hoc») à inclure dans le module ad hoc 2018 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- (6) La Commission devrait préciser les caractéristiques techniques, les filtres, les codes et les délais de transmission des données du module ad hoc relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- (7) Les mesures prévues au présent règlement sont conformes à l'avis du comité du système statistique européen,

A ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Les caractéristiques techniques du module ad hoc 2018 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les filtres et les codes à utiliser, de même que le délai dans lequel les données sont envoyées à la Commission, sont détaillés à l'annexe du présent règlement.

⁽¹⁾ JO L 77 du 14.3.1998, p. 3.

⁽²⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE), JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

⁽³⁾ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

⁽⁴⁾ COM(2015) 610 final.

⁽⁵⁾ Règlement (UE) n° 318/2013 de la Commission du 8 avril 2013 portant adoption du programme de modules ad hoc pour l'enquête par sondage sur les forces de travail, couvrant les années 2016 à 2018, prévu par le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil (JO L 99 du 9.4.2013, p. 11).

⁽⁶⁾ Règlement délégué (UE) n° 1397/2014 de la Commission du 22 octobre 2014 modifiant le règlement (UE) n° 318/2013 portant adoption du programme de modules ad hoc pour l'enquête par sondage sur les forces de travail, couvrant les années 2016 à 2018, prévu par le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil (JO L 370 du 30.12.2014, p. 42).

Article 2

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 12 décembre 2016.

Par la Commission

Le président

Jean-Claude JUNKER

ANNEXE

La présente annexe expose les caractéristiques techniques, les filtres et les codes à utiliser pour le module ad hoc 2018 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle fixe également les dates de transmission des données à la Commission.

Délai de transmission des résultats à la Commission: 31 mars 2019.

Filtres et codes à utiliser pour la transmission des données: tels que définis à l'annexe III du règlement (CE) n° 377/2008 de la Commission ⁽¹⁾.

Colonnes réservées aux facteurs de pondération facultatifs, à utiliser en cas de recours à un sous-échantillon ou en cas de non-réponse: les colonnes 223 à 226 contiennent les nombres entiers et les colonnes 227 et 228 contiennent les décimales.

1) Sous-module 1: Responsabilités familiales

Nom/colonne	Code	Description	Filtre
CARERES		Existence de responsabilités familiales	ÂGE = 18-64
211		<i>S'occupe régulièrement de ses propres enfants ou des enfants du conjoint (moins de 15 ans) ou de proches en état d'incapacité (15 ans et plus)</i>	
	1	Pas de responsabilités familiales	
	2	Uniquement de ses propres enfants ou de ceux du conjoint dans le ménage	
	3	Uniquement de ses propres enfants ou de ceux du conjoint en dehors du ménage	
	4	Uniquement de ses propres enfants ou de ceux du conjoint dans le ménage et en dehors	
	5	Uniquement de proches en état d'incapacité	
	6	De ses propres enfants ou de ceux du conjoint dans le ménage et de proches en état d'incapacité	
	7	De ses propres enfants ou de ceux du conjoint en dehors du ménage et de proches en état d'incapacité	
	8	De ses propres enfants ou de ceux du conjoint dans le ménage et en dehors et de proches en état d'incapacité	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
CHCARUSE		Utilisation de services de garde d'enfants	CARERES = 2-4,6-8
212		<i>Utilisation de services professionnels de garde d'enfants pour certains des enfants ou pour tous</i>	
	1	Non	
	2	Oui, pour certains enfants	

⁽¹⁾ Règlement (CE) n° 377/2008 de la Commission du 25 avril 2008 concernant la mise en œuvre du règlement (CE) n° 577/98 du Conseil relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté en ce qui concerne la codification à utiliser pour la transmission des données à compter de 2009, l'utilisation d'un sous-échantillon pour la collecte de données de variables structurales et la définition des trimestres de référence (JO L 114 du 26.4.2008, p. 57).

Nom/colonne	Code	Description	Filtre
CHCAROBS 213/214	3	Oui, pour tous les enfants	CHCARUSE = 1,2
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
		Facteurs pour ne pas utiliser les services de garde d'enfants	
		<i>Principale raison de ne pas (plus) utiliser les services de garde d'enfants pour ses propres enfants ou ceux du conjoint</i>	
	01	Aucun service accessible/aucune place disponible	
	02	Coûts	
	03	Qualité/nature du service	
	04	Autre obstacle lié au service	
	05	La garde est organisée seul(e)/avec le conjoint	
	06	La garde est organisée avec une aide informelle supplémentaire	
	07	Les services professionnels utilisés (pour certains enfants, mais pas pour tous) suffisent	
	08	Les enfants se gardent seuls	
	09	Autres raisons personnelles	
	99	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
CHCAREFF 215		Incidence des responsabilités parentales sur l'emploi	CARERES = 2-4,6-8 et WSTATOR = 1,2
		<i>Principal moyen auquel les personnes occupées ont recouru pour adapter leur travail et mieux assumer ainsi les responsabilités parentales</i>	
	1	Changement permettant d'augmenter les revenus	
	2	Diminution du temps de travail	
	3	Tâches moins exigeantes au travail	
	4	Changement d'emploi ou d'employeur	
	5	Actuellement en congé familial	
	6	Autre	
	7	Sans effet	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	

2) Sous-module 2: Flexibilité de l'organisation du travail

Nom/colonne	Code	Description	Filtre
POSSTEND		Flexibilité du temps de travail pour la garde	STAPRO = 3 et CARERES = 2-8
216		<i>Possibilité de modifier les heures de début et/ou de fin de travail dans l'emploi principal pour mieux assumer les responsabilités familiales</i>	
	1	Généralement possible	
	2	Rarement possible	
	3	Impossible	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
POSORGWT		Flexibilité pour prendre des journées entières de congé pour la garde	STAPRO = 3 et CARERES = 2-8
217		<i>Possibilité d'organiser le temps de travail afin de prendre des journées entières de congé dans l'emploi principal et de mieux assumer ainsi les responsabilités familiales</i>	
	1	Généralement possible	
	2	Rarement possible	
	3	Impossible	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
WORKOBS		Principal obstacle, sur le lieu de travail, à la conciliation	WSTATOR = 1,2 et CARERES = 2-8
218		<i>Caractéristique de l'emploi principal qui rend la conciliation plus difficile</i>	
	1	Aucun obstacle	
	2	Long temps de travail	
	3	Horaires de travail difficiles ou aléatoires	
	4	Navette sur une longue distance	
	5	Activité professionnelle fatigante ou exigeante	
	6	Manque de soutien de la part des employeurs et des collègues	
	7	Autres obstacles	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	

3) Sous-module 3: Interruptions de carrière et congé parental

Nom/colonne	Code	Description	Filtre
STOPWORK		Interruption de carrière pour la garde d'enfants	ÂGE = 18-64
219		<i>N'a pas travaillé pendant au moins un mois pendant son parcours professionnel pour s'occuper de ses propres enfants ou de ceux du conjoint</i>	
	1	Oui	
	2	N'a jamais travaillé; pour des raisons de garde d'enfants	
	3	Non (mais a occupé/occupe un emploi et a des enfants)	
	4	N'a jamais travaillé; pour d'autres raisons	
	5	N'a jamais eu d'enfant	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
STOPLENG		Durée totale des interruptions de carrière pour la garde d'enfants	STOPWORK = 1
220		<i>Somme de toutes les interruptions de carrière d'au moins un mois</i>	
	1	Jusqu'à 6 mois	
	2	De 6 mois à 1 an	
	3	De 1 an à 2 ans	
	4	De 2 ans à 3 ans	
	5	De 3 ans à 5 ans	
	6	Plus de 5 ans	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	
PARLEAV		Utilisation du congé parental	STOPWORK = 1
221		<i>Utilisation du congé parental et/ou de maternité/paternité dans le cadre de l'interruption de carrière pour la garde d'enfants</i>	
	1	A uniquement utilisé le congé parental	
	2	Combinaison de congés familiaux	
	3	A uniquement utilisé le congé de maternité/paternité	
	4	N'a utilisé aucun congé familial	

Nom/colonne	Code	Description	Filtre
DEREDSTP		Interruption de carrière pour s'occuper de proches en état d'incapacité	ÂGE = 18 — 64 et (EXISTPR = 1 ou WSTATOR = 1,2)
222		<i>N'a pas travaillé ou a réduit son temps de travail pendant au moins un mois pendant son parcours professionnel pour s'occuper de proches en état d'incapacité (15 ans et plus)</i>	
	1	Interruption de carrière	
	2	A uniquement réduit son temps de travail	
	3	Pas d'interruption ni de réduction	
	4	N'a jamais dû s'occuper de proches en état d'incapacité	
	9	Sans objet (non inclus dans le filtre)	
	néant	Sans réponse/ne sait pas	

Annexe 3



EUROPEAN COMMISSION
EUROSTAT

Directorate F: Social statistics

EXPLANATORY NOTES

for the LFS Ad Hoc Module 2018 on Reconciliation between work and family life

Version: 10 December 2018

A) INTRODUCTION

This document presents the information facilitating the implementation of *the LFS ad hoc module (AHM) 2018 on reconciliation between work and family life* as it is after the June 2016 LAMAS. It incorporates the decisions of the LAMAS, and aims to answer all questions and comments that were raised during the round of exchange of views and in the follow-up written comments by e-mail in July. With the proposed model questionnaire, the maximum number of questions a respondent can get is 14.

B) OVERVIEW OF THE VARIABLES

Sub-module 1: Care responsibilities

CARERES	– Existence of care responsibilities	AGE = 18-64
CHCARUSE	– Use of childcare services	CARERES = 2-4,6-8
CHCAROBS	– Factors for not using childcare services	CHCARUSE = 1,2
CHCAREFF	– Effect of childcare responsibilities on employment	CARERES=2-4,6-8 and WSTATOR=1,2

Sub-module 2: Flexibility of work arrangements

POSSTEND	– Working time flexibility for care	STAPRO = 3 and CARERES = 2-8
POSORGWT	– Flexibility for taking whole days off for care	STAPRO = 3 and CARERES = 2-8
WORKOBS	– Main obstacle at work for reconciliation	WSTATOR = 1,2 and CARERES = 2-8

Sub-module 3: Career breaks and parental leave

STOPWORK	– Career break for childcare	AGE = 18-64
STOPLENG	– Complete length of career breaks for childcare	STOPWORK = 1
PARLEAV	– Use of family leave	STOPWORK = 1
DEREDSTP	– Career break for incapacitated relatives	AGE = 18-64 and (EXISTPR=1 or WSTATOR=1,2)

C) IMPLEMENTATION INFORMATION

1. SUB-MODULE: CARE RESPONSIBILITIES

1.1. CARERES

CARERES 211	Existence of care responsibilities <i>Caring regularly for own or partner's children (< 15 years) or for incapacitated relatives (15 years and older)</i>	AGE = 18 - 64
1	No care responsibilities	
2	Only for own children in household	
3	Only for own children outside the household	
4	For own children in- and outside the household	
5	Only for incapacitated relatives	
6	For own children in the household and incapacitated relatives	
7	For own children outside the household and incapacitated relatives	
8	For own children in- and outside the household and incapacitated relatives	
9	Not applicable (not included in the filter)	
Blank	No answer / Don't know	

1.1.1. Purpose

Gaining a comprehensive picture of all existing care responsibilities for own and spouse's or partner's children up to 14 years of age and other incapacitated relatives from the age of 15.

As the module is intended to assess in how far work and care responsibilities limit each other, all existing care responsibilities have to be identified. In contrast to the last ad-hoc module on reconciliation, only care for relatives is covered. Care needs of relatives more likely imply responsibilities to the respondent and thus may impede their labour market participation more than care support for non-relatives (e. g. friends, children of neighbours), that is more provided on a voluntary basis, and only when the circumstances allow. Besides this conceptual refinement for the AHM 2018, this also implies an easier approach for collecting the corresponding information in the interview.

1.1.2. Questionnaire

Filter: AGE = 18 – 64

Q1_careres

Do you or your partner have children younger than 15 years living in this household?

(1) Yes → Q2_careres

(2) No → Q2_careres

No Answer → Q2_careres

Q2_careres

[And] Outside your household, do you or partner have children younger than 15 years you take care of?

- | | | |
|-----------------------|---|---------------------------------------|
| (1) Yes, regularly | | → Q1_chcaruse |
| (2) Yes, occasionally | } | |
| (3) No | | (if Q1_careres = 1) → Q1_chcaruse |
| No Answer | | (if Q1_careres = 2,N.A.) → Q3_careres |

Q3_careres

Do you take care of relatives or children of yours from the age of 15 who are ill or disabled or elderly relatives? They may live in- or outside your household.

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| (1) Yes, regularly | | (if STAPRO = 3) → Q1_posstend |
| | | (if STAPRO = 1,2,4) → Q1_workobs |
| | | (if EXISTPR = 1) → Q1a_stopwork |
| | | (if EXISTPR = 0,blank) → Q1b_stopwork |
| (2) Yes, occasionally | } | ((if Q1_careres = 1 or Q2_careres = 1) |
| (3) No | | and STAPRO = 3) → Q1_posstend |
| No Answer | | ((if Q1_careres = 1 or Q2_careres = 1) |
| | | and STAPRO = 1,2,4) → Q1_workobs |
| | | (if Q1_careres = 2/NA and Q2_careres = 2/3/NA and |
| | | (WSTATOR=1,2 or EXISTPR = 1) → Q1a_stopwork |
| | | (if Q1_careres = 2/NA and Q2_careres = 2/3/NA |
| | | and EXISTPR = 0,blank) → Q1b_stopwork |

1.1.3. Transcoding*

AGE	Q1_careres	Q2_careres	Q3_careres	CARERES
18 – 64	2	2,3,NA	2,3,NA	1
18 – 64	NA	2,3	2,3,NA	1
18 – 64	NA	NA	2,3	1
18 – 64	1	2,3,NA	2,3,NA	2
18 – 64	2,NA	1	2,3,NA	3
18 – 64	1	1	2,3,NA	4
18 – 64	2,NA	2,3,NA	1	5
18 – 64	1	2,3,NA	1	6
18 – 64	2,NA	1	1	7
18 – 64	1	1	1	8
18 – 64	NA	NA	NA	Blank
< 18, ≥ 65				9

*NA = No Answer

1.1.4. Explanatory notes

The variable is split into three questions. Q1 does not need to be asked if the information is already collected in the LFS core. Furthermore, the questions are not to be asked in one sequence to make the flow of the interview more logical to the respondent. In a first step Q1 (if necessary) and Q2 are asked to determine if there are care responsibilities for own children. Then all questions concerning current childcare are asked. After that care responsibilities for older incapacitated relatives are identified with Q3 which completes sub-module 1.

Care responsibilities are assumed to exist for all respondents' and spouses' or cohabiting partners' children up to the age of 14 who live inside the household. Countries may retrieve the corresponding information from the LFS core for routing in the module and determining CARERES. They do not need to ask Q1_careres and can start the module with Q2_careres.

Own children means natural, adopted, foster and step-children. Legally seen foster children are no relatives; but taking over care responsibilities for them is binding and has a significant effect. Grandparents, who are legal guardians should also be considered as having care responsibilities. As care responsibilities are often shared in a family or household, questions on "own children" *always* include the ones of the spouse or cohabiting partner.

Whether a child is counted as living in- or outside the household is derived from its categorisation in the LFS core and if it is counted as household member there.

Examples of *caring tasks for own children* comprise personal care, homework, playing games, reading, taking out, giving a ride, and supervision, among others. If care consists only in financial support, is not to be included.

Carers for incapacitated relatives (from the age of 15) are defined as people who look after or provide help to relatives or the partner in need of care because they are sick, elderly or disabled. This also includes the relatives of the spouse/cohabiting partner and is irrespective of whether they live in the same household or not. Corresponding examples of caring tasks are personal care (e.g. dressing, washing, feeding), physical help (e.g. walking), support in health care, giving a ride, helping with paperwork or financial matters, domestic help (e.g. housework, laundry, groceries).

Disabled children up to the age of 14 should be counted as children. Disabled children from the age of 15 should be counted as 'relatives' in need of care.

The care for children living outside the household or incapacitated relatives should only be considered if it is regular, meaning at least some hours per week. It can also be alternating like every second week but on average should be at least several hours per week. Respondents who take care only during certain periods of the year should refer to the situation in the reference week. If the respondent takes regularly care of the partner's children outside the household this also should be counted but not if the partner has children living elsewhere and the respondent does not or only occasional take care.

Caring for non-relatives, care as a job, for charity or done as a volunteer shall not be counted, here.

1.2. CHCARUSE

CHCARUSE 212		Use of childcare services <i>Use of professional childcare services for some or all children</i>	CARERES = 2-4,6-8
	1	No	
	2	Yes, for some children	
	3	Yes, for all children	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

1.2.1. Purpose

This variable establishes if all children a respondent takes care of are also looked after by professional care services. This information can be used to assess if parents' participation in labour market depends on the use of such services.

Even though the variable makes no explicit reference it clearly aims at the use of services that facilitate employment and are formal or professional, respectively.

To be able to determine the influence of care responsibilities on employment exactly, the care situation for each child would have to be identified. As the number of variables in the ad-hoc module is limited the so called "at least one care intensive child" approach is used as a proxy. It assumes that already one child who receives no additional care from a professional childcare service could need significantly more care by its parents and limit the parents in their employment possibilities. Thus, this variable distinguishes if professional care services are used for all, not all or none of the children of a parent.

1.2.2. Questionnaire

Filter: AGE = 18 – 64 AND (Q1_careres = 1 OR Q2_careres = 1)

Q1_chcaruse

Do you normally use childcare services like kindergardens, crèches, after school centers or professional childminders?

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| (1) Yes, for all children | (if WSTATOR = 1,2) → Q1_chcareff |
| | (if WSTATOR = 3-5) → Q3_careres |
| (2) Yes, but not for all children | → Q1_chcarobs |
| (3) No | → Q1_chcarobs |
| No Answer | (if WSTATOR = 1,2) → Q1_chcareff |
| | (if WSTATOR = 3-5) → Q3_careres |

1.2.3. Transcoding

CARERES	Q1_chcaruse	CHCARUSE
2,3,4,6,7,8	1	3
2,3,4,6,7,8	2	2
2,3,4,6,7,8	3	1
2,3,4,6,7,8	NA	Blank
1,5,9,Blank		9

NA=No Answer

1.2.4. Explanatory notes

The variable refers to care services used for own children living in- and outside the household up to the age of 14.

Professional childcare services comprise all forms of care organised by private or public structures like the so called center based pre-schools, nursery schools (which normally are assigned to ISCED level 0), day care centres, crèches or after school centres. Also included is organised family care or care by professional childminders arranged with an intermediate service or directly employed by the family. The care can take place in the household, at the carer's home or at a facility. Organised services are included irrespective of direct payments by the parents (could e. g. be subsidised by the state or the employer). Childminders that are engaged directly by the parents have to be paid to be seen as a professional service and counted for this variable. Professional means that the childminder is undertaking his/her job as a real profession (with an own registered business) not as side-activity that provides some extra money.

Relatives, other household members, friends or neighbours who look after children without the professional aspect are seen as *informal* care and not counted as care services, here. This applies also to occasional caring by "baby-sitters" even if there is some kind of payment. If children join sports clubs/lessons, language courses or comparable activities this is not be considered as childcare.

If the child is a pupil and the school provides extra supervision besides regular school hours this should be considered, too. Classes in the afternoon are no childcare.

The question relates to the normal situation. School holidays or singular situations should not be taken into account.

The use is counted no matter if it is part- or full-time. But it should be relevant for labour market participation. It should be regular and can also be alternating like every second week. A minimum threshold is difficult to define because the use can heavily depend on the care responsibilities and employment of the respondent.

In case the child lives outside the household and a professional care service is organised by the other parent outside the household, this is still to be counted as having it cared for by a professional service.

1.3. CHCAROBS

CHCAROBS 213/214		Factors for not using childcare services <i>Main reason for not using (more) childcare services for own or partner's children</i>	CHCARUSE = 1,2
	01	No service accessible/vacant	
	02	Costs	
	03	Quality/Kind of service	
	04	Other service related obstacle	
	05	Care is arranged alone/with partner	
	06	Care is arranged including further informal support	
	07	Used professional services (for some but not for all children) are sufficient	
	08	Children take care of themselves	
	09	Other personal reasons	
	99	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

1.3.1. Purpose

This variable identifies the main reason why professional childcare services are not used or not used for all children by a household. The variable tries to catch the supply (obstacles) as well as the demand side. Empirical results indicate that focussing on the supply side is not enough. A large number of parents do not demand more care services as they have organised care in another way to fit their needs. This may include the organisation of informal care support or the adaptation of their employment situation. Whether these arrangements result from personal attitudes towards upbringing or are the result of adapting to the care infrastructure in the past, cannot be clarified with this variable. It is also possible that parents do not need care because their children are already old enough to stay alone by themselves.

The variable can provide policymakers with the idea for whom the improvement of care service could really be a help for reconciliation. It can reveal if mainly the availability of services, its costs or the kind and quality are a problem. For those who do not demand additional services it can give a better understanding of how they organised their care responsibilities.

1.3.2. Questionnaire

Filter: AGE = 18 – 64 AND Q1_chcaruse = 2,3

Q1_chcarobs

What is the main reason that you do not use childcare services (for some of your children)?

- | | | |
|---|---|--------------------|
| (1) There is no service or vacancy available | } | (if WSTATOR = 1,2) |
| (2) They are too expensive | | → Q1_chcareff |
| (3) The quality or kind of offered services | } | (if WSTATOR = 3-5) |
| (4) Other reasons concerning the offer of care services | | → Q3_careres |
| (5) There is no need or interest | | → Q2_chcarobs |

No Answer

Q2_chcarobs

Why is that the case?

- | | | |
|--|---|--------------------|
| (1) Care is arranged alone or together with partner | } | (if WSTATOR = 1,2) |
| (2) Care is arranged with the support of grandparents or others | | → Q1_chcareff |
| (3) [Q1_chcaruse=2:] The used professional services are sufficient | } | (if WSTATOR = 3-5) |
| (4) The children can take care of themselves | | → Q3_careres |
| (5) Other reasons | | |

No Answer

1.3.3. Transcoding

CHCARUSE	Q1_chcarobs	Q2_chcarobs	CHCAROBS
1,2	1		01
1,2	2		02
1,2	3		03
1,2	4		04
1,2	5	1	05
1,2	5	2	06
1,2	5	3	07
1,2	5	4	08
1,2	5	5	09
1,2	5	NA	Blank
1,2	NA		Blank
3,9,Blank			99

1.3.4. Explanatory notes

The definition of professional childcare service can be found under 1.2.4

The variable collects the main reason for not using professional childcare services. The respondent has to decide what the most important reason is even though there might be a

combination of reasons on the supply as well as on the demand side. This may especially be the case when there are several children of quite different ages in one household.

If professional childcare services are used for some children the answer should refer to the ones for which they are not used. If there is more than one child without professional care in a household and their age diverges more, the main problem with the childcare infrastructure could be different, too. No vacancy in the creches for the young child and only religious kindergardens for the older child. In that case the respondent should answer what he/she perceives as the more important or sustainable limitation

The variable should refer to the current situation.

Answer 1 on *availability* in Q1 should be chosen when no service exists in the household's catchment area or existing ones have no vacancies. It might also be that a child has no access because it is not eligible to use the service (e. g. child is too young, the parents' income is too high or other social criteria, the child has to belong to a certain confession etc.) or existing services are full. The relevant catchment area of a household depends on its individual assessment and possibilities.

If the respondent considers the *costs* as main problem the household either cannot afford to pay the fees or considers them as disproportionally high. If the indirect costs like for transport, meals or special clothing (in addition) are decisive this should also be counted here.

Quality can address the qualification of the personnel, the capability to serve particular care needs or the state of the facilities/building. Available services could have a specific confessional or pedagogical orientation (e. g. Montessori, Waldorf) that might not fit the household's preferences.

If there are other problems stemming from the existing offer of care services category (4) should be chosen. If care services cannot be used because opening hours do not fit the needs of the household this should also be counted as *other reason concerning the offer of services*. For national purposes countries this can be collected as distinct category.

If a household currently does not want or need (additional) professional care services independent from the characteristics of the offer the respondent should choose category (5).

Q2 catches the main reason why there is no need or interest:

Category (1) applies to couples that found their arrangement to bring up their children by sharing care responsibilities and by adapting the way and volume of their employment. The same applies to single parents who manage their care responsibilities on their own.

(2) Parents who use additional *informal* care support from grandparents, other relatives or friends.

(3) This category only applies to respondent who use some professional care services and should only be presented to them (who have answered (2) in Q1_chcaruse). It should be chosen when respondents don't want to use more professional care services because they considered the received support being enough. It can overlap with other modalities of this question as some care still has to be arranged privately in the household or the children might be independent enough. Respondents should choose it when it is the most important category for them not needing/wanting more care.

(4) The children for who the respondent has care responsibilities for can already take care for themselves, also by caring for younger siblings inside a household.

(5) Other reasons for not wanting or needing professional care services.

1.4. CHCAREFF

CHCAREFF 215		Effect of childcare responsibilities on employment <i>Main way employed persons adapted their work to facilitate childcare responsibilities</i>	CARERES=2-4,6-8 and WSTATOR=1,2
	1	Any change to increase income	
	2	Less working hours	
	3	Less demanding tasks in job	
	4	Changed job or employer to facilitate reconciliation	
	5	Currently on a family leave	
	6	Other	
	7	No effect	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

1.4.1. Purpose

This variable assesses if and how respondents adapt their employment because of care responsibilities for their or their partner's children. People who stopped working provided this information already in the core variable LEAVREAS. This variable provides more detailed information on carers still in employment. It additionally covers the situation mostly of men who increase their workload to earn enough money for the bigger family and it covers also a change of tasks in the job or of the employer which might allow better reconciliation.

The variable can help to consider effects on employment in a more differentiated and qualitative way. It can help to analyse effects that cannot be assessed by only looking on the volume of work.

1.4.2. Questionnaire

1.4.2.1. Recommended

Filter: (Q1_careres=1 OR Q2_careres=1) AND WSTATOR=1,2

Q1_chcareff

Have your care responsibilities an effect on your current employment?

Please choose the most important one.

- | | | |
|--|---|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) Changed something to earn more money (2) Reduced working hours (3) Took on less demanding tasks in job(s) (4) Changed job or employer to facilitate reconciliation (5) Being on parental or another family leave (6) Changed working times without changing the volume (7) Other effect (8) No effect | } | → Q3_careres |
|--|---|--------------|

No Answer

1.4.2.2. Alternative

Filter: (Q1_careres=1 OR Q2_careres=1) AND WSTATOR=1,2

Q1_chcareff

Have your care responsibilities an effect on your current employment?

(1) Yes

→ Q2_chcareff

(2) No

No Answer

} → Q3_careres

Q2_chcareff

What is the most important effect?

(1) Changed something to earn more money

(2) Reduced working hours

(3) Took on less demanding tasks in job(s)

(4) Changed job or employer to facilitate reconciliation

(5) Being on parental or another family leave

(6) Changed working times without changing the volume

(7) Other effect

} → Q3_careres

No Answer

1.4.3. Transcoding

1.4.3.1. Recommended

CARERES	WSTATOR	Q1_chcareff	CHCAREFF
2,3,4,6,7,8	1,2	1	1
2,3,4,6,7,8	1,2	2	2
2,3,4,6,7,8	1,2	3	3
2,3,4,6,7,8	1,2	4	4
2,3,4,6,7,8	1,2	5	5
2,3,4,6,7,8	1,2	6	6
2,3,4,6,7,8	1,2	7	6
2,3,4,6,7,8	1,2	8	7
2,3,4,6,7,8	1,2	NA	Blank
2,3,4,6,7,8	3,4,5		9
1,5,9,Blank			9

1.4.3.2. Alternative

CARERES	WSTATOR	Q1_chcareff	Q2_chcareff	CHCAREFF
2,3,4,6,7,8	1,2	1	1	1
2,3,4,6,7,8	1,2	1	2	2
2,3,4,6,7,8	1,2	1	3	3
2,3,4,6,7,8	1,2	1	4	4
2,3,4,6,7,8	1,2	1	5	5
2,3,4,6,7,8	1,2	1	6	6
2,3,4,6,7,8	1,2	1	7	6
2,3,4,6,7,8	1,2	2		7
2,3,4,6,7,8	1,2	NA		Blank
2,3,4,6,7,8	1,2	1	NA	Blank
2,3,4,6,7,8	3,4,5			9
1,5,9,Blank				9

1.4.4. Explanatory notes

The variable refers to the current care responsibilities for children as identified by CARERES and to persons who are in employment. They might have been at work in the reference week or not. The change in their employment because of care responsibilities may have taken place some time ago and it plays no role if the respondent plans to revert if the care responsibilities do not exist anymore.

It is recommended to implement question version 1.4.2.1 with one question presenting to the respondent directly a list of possible effects. The answer categories should be read out completely before the respondent answers. This directly points at the intention of the question and supports the answering process of the respondent. If the answer list is perceived as too long e.g. in countries that conduct telephone interviews, the second version using an additional introductory question (1.2.2.2) is an alternative.

A respondent who did something to increase his/her income should choose answer category (1). A change might be necessary simply because the increase in expenditure for the new family member cannot be covered or the person becomes the sole breadwinner while the partner cares for the child. The change could mean an increase of working hours or taking over a job with more responsibilities and thus a higher salary. It could be a change of the employer or taking over an additional job.

Categories (2) and (3) address changes that have been undertaken in the existing job. If a person has several jobs a change in any job should be counted. E. g. if s/he reduced working hours in one (or several) job(s) or has given up one (or several) job(s) s/he should chose answer (2).

Category (4) should be chosen if the respondent changed a job or employer in order to facilitate reconciliation of their work with care responsibilities. This might have been necessary because it was not possible to reduce working hours or tasks in that job or because the new job offers more working time flexibility or is located more suitably. Any change in order to increase the income is already covered by answer (1).

Answer category (5) does not cover temporary short term maternity or paternity taken as long as it does not last more than 14 weeks (minimum according to EU legislation) or annual leave. They should not be counted as an effect. Respondents who are interviewed during maternity/paternity or holidays should refer to the situation after the end of that leave. If they plan to change something but don't know exactly what, they should choose other effect (7). Respondents who took more than their annual leave, like an unpaid leave, should choose modality (7) as long as it is not covered by some legal regulation or collective agreement as family leave. In the latter case (5) should be chosen.

Respondent might change their working times without changing the overall working hours. They might start later in the morning (and leave work later) to be able to bring their children to school. They might accumulate hours on some days in a week and take off on one where no other care is available etc. These adaptations are covered by answer option (6).

2. SUB-MODULE: FLEXIBILITY OF WORK ARRANGEMENTS

2.1. POSSTEND

POSSTEND 216		Working time flexibility for care <i>Possible to vary start and/or end of working day in main job to facilitate care responsibilities</i>	STAPRO = 3 AND CARERES = 2 - 8
	1	Generally possible	
	2	Rarely possible	
	3	Not possible	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

2.1.1. Purpose

The aim of POSSTEND is to evaluate the actual degree of flexibility in the main job in terms of reconciliation with care responsibilities as a usual and exceptional mean. POSSTEND focuses on the possible variation of the start and/or end of a working day by at least one hour.

This should give a picture in how far parents can gain additional flexibility to facilitate reconciliation. It has to be kept in mind that persons with care responsibilities who are not informed about it might tend to answer "no". Thus, this variable gives an indication of the share of employed respondents who are generally interested in /informed about using this means of flexibility and can use it.

2.1.2. Questionnaire

Filter: STAPRO = 3 AND CARERES = 2 - 8

Q1_posstend

Is it possible for you to vary the start or end of your working day for care reasons?

(1) It is generally possible

(2) It is rarely possible

(3) It is not possible

(4) I do not know

No Answer

} → Q1_posorgwt

2.1.3. Transcoding

STAPRO	CARERES	Q1_posstend	POSSTEND
3	2 - 8	1	1
3	2 - 8	2	2
3	2 - 8	3	3
3	2 - 8	4 / NA	Blank
3	1,9,Blank		9
≠ 3			9

2.1.4. Explanatory notes

Formal and informal working arrangements should be taken into account.

Hours taken off are normally made up later/earlier. But they are not always necessarily compensated in terms of hours done: the fact that the job is done is enough and this should be included.

(1) The person can generally start later and/or finish earlier either in general or to fulfil their care responsibilities (explanation of care responsibilities for children or dependent relatives are given under 1.1.4).

(2) The person can start later and/or finish earlier fulfilling care responsibilities, but only rarely or not generally. This covers cases when it is only possible in cases of emergencies.

(3) The person cannot start later and/or finish earlier neither in general nor for specific care related reasons. Respondents for whom this question is not relevant because of their special workplace, e.g. oil-platform workers, should also be coded here.

(4) Respondents who are not informed about their possibilities to adapt the start and end of working times should not choose category (3) but answer with "don't know" (4).

2.2. POSORGWT

POSORGWT 217		Flexibility for taking whole days off for care <i>Possible to organise working time in order to take whole days off in main job to facilitate care responsibilities</i>	STAPRO = 3 AND CARERES = 2-8
	1	Generally possible	
	2	Rarely possible	
	3	Not possible	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

2.2.1. Purpose

The aim of POSORGWT is to evaluate the actual degree of flexibility of the main job in terms of reconciliation with care responsibilities as a usual and exceptional mean. POSORGWT extends the information surveyed through POSSTEND by asking for the possibility to organise the working time in order to *take whole days off* while regular holidays are not used up.

This should give a picture in how far parents can gain additional flexibility to facilitate reconciliation. It has to be kept in mind that persons with care responsibilities who are not informed about this possibility might tend to answer "no". Thus, this variable gives an indication of the share of employed respondents who are generally interested in /informed about using this means of flexibility and can use it.

2.2.2. Questionnaire

Filter: STAPRO = 3 AND CARERES = 2 - 8

Q1_Posorgwt

Is it possible for you to arrange your working time to take at least one full day off for care reasons without using your annual leave?

(1) It is generally possible

(2) It is rarely possible

(3) It is not possible

(4) I do not know

No Answer

} → Q1_workobs

2.2.3. Transcoding

STAPRO	CARERES	Q1_posorgwt	POSORGWT
3	2 - 8	1	1
3	2 - 8	2	2
3	2 - 8	3	3
3	2 - 8	4 / NA	Blank
3	1,9,Blank	9	9
≠ 3		9	9

2.2.4. Explanatory notes

Formal or informal working arrangements should be taken into account. It includes arrangements that are generally available for all employees or specifically only for persons with children and/or incapacitated or elderly relatives. Possible arrangements are working time banking with the possibility to take whole days off or the general possibility to be absent from work for a day without any special arrangement.

Using up the personal annual leave/holidays to take care for children or incapacitated relatives is not meant, here. Days taken off are normally made up earlier/ later but do not necessarily have to be compensated. An employer might offer a number of additional days that can be taken off in case of emergencies or for personal business. In such cases and depending on the maximum number of those days the respondent has to decide if that means answer 1 or 2.

It is not relevant whether the days taken off are paid or unpaid – only the question whether it is possible to take days off is addressed.

(1) The person can generally organise his/her working time to take whole days off to be able to care for own or partner's children or for older dependent relatives. They can do this either because of their general working time arrangement (like working time banking) or because of particular rights they have because of their care responsibilities.

(2) The person can organise the working time in order to take whole days off for taking care responsibilities, but only rarely, in cases of emergency but not generally.

(3) This code applies to persons who cannot organise the working time in order to take whole days off, even not in exceptional circumstances.

(4) Respondents who are not informed/do not know about their possibilities to adapt the start and end of working times should not choose category (3) but answer with "don't know" (4).

2.3. WORKOBS

WORKOBS 218		Main obstacle at work for reconciliation <i>Characteristic of main job making reconciliation most difficult</i>	WSTATOR = 1,2 AND CARERES = 2-8
	1	No obstacle	
	2	Long working hours	
	3	Unpredictable or difficult work schedules	
	4	Long commute	
	5	Demanding or exhausting job	
	6	Lack of support from employers and colleagues	
	7	Other obstacles	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

2.3.1. Purpose

This variable assesses if the main job makes caring more difficult and if so which characteristic is most problematic. It looks at reconciliation from the side of work and complements the information coming from CHCAREFF and LEAVREAS. While CHCAREFF provides information about the effect of the care responsibilities on the current employment WORKOBS shows if the main job is seen as a problem for properly fulfilling care responsibilities. It is only asked to people in employment. It can also reveal if persons who (can) use one or several flexible work arrangements offered by their employer report less problems.

2.3.2. Questionnaire

2.3.2.1. Recommended

Filter: WSTATOR = 1,2 AND CARERES = 2 - 8

Q1_workobs

Is there something about your main job that makes it especially difficult to reconcile it with your care responsibilities? Please indicate the main difficulty.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) Long working hours (2) Unpredictable or difficult work schedules (3) A long commute (4) Demanding or exhausting job (5) Lack of support from employers and colleagues (6) Another difficulty (7) No special difficulty No Answer | <div style="font-size: 4em; line-height: 1;">}</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;">→ Q1_stopwork</div> |
|---|--|

2.3.2.2. Alternative

Filter: WSTATOR = 1,2 AND CARERES = 2 - 8

Q1_workobs

Is there something about your main job that makes it especially difficult to reconcile work and your care responsibilities?

- (1) Yes → Q2_workobs
 (2) No → Q1_stopwork
 No Answer → Q1_stopwork

Q2_workobs

What is it? If there are several aspects please indicate the main one.

- (1) Long working hours
 (2) Unpredictable or difficult work schedules
 (3) A long commute
 (4) Demanding or exhausting job
 (5) Lack of support from employers and colleagues
 (6) Another difficulty
 No Answer
- } → Q1_stopwork

2.3.3. Transcoding

2.3.3.1. Recommended

WSATOR	CARERES	Q1_Workobs	WORKOBS
1,2	2 - 8	7	1
1,2	2 - 8	1	2
1,2	2 - 8	2	3
1,2	2 - 8	3	4
1,2	2 - 8	4	5
1,2	2 - 8	5	6
1,2	2 - 8	6	7
1,2	2 - 8	NA	Blank
1,2	1,9,Blank		9
3,4,5,9			9

2.3.3.2. Alternative

WSATOR	CARERES	Q1_Workobs	Q2_Workobs	WORKOBS
1,2	2 - 8	2		1
1,2	2 - 8	1	1	2
1,2	2 - 8	1	2	3
1,2	2 - 8	1	3	4
1,2	2 - 8	1	4	5
1,2	2 - 8	1	5	6
1,2	2 - 8	1	6	7
1,2	2 - 8	NA		Blank
1,2	2 - 8	1	NA	Blank
1,2	1,9,Blank			9
3,4,5,9				9

2.3.4. Explanatory notes

This variable covers all persons in employment with care responsibilities.

It asks for the main obstacle in the main job for fulfilling care responsibilities. If the respondent sees several characteristics of the main job being problematic s/he should choose the one have the most negative consequences.

It is recommended to implement question version 2.3.2.1 with one question with the answer categories being read out completely before the respondent answers. In this way it is directly clarified what kind of obstacles are meant and supports the answering process of the respondent. If the answer list is perceived as too long e.g. in countries that conduct telephone interviews, the second version using an additional introductory question (2.3.2.2) is an alternative.

Category (5) applies e. g. to respondents who might in principle have the possibility to organise work in accordance with their care responsibilities but colleagues or the supervisor do not approve of that.

Respondents who have a non-fixed working place and see that as main obstacle should be coded under (6).

3. SUB-MODULE: CAREER BREAKS AND PARENTAL LEAVE

3.1. STOPWORK

STOPWORK 219		Career break for childcare <i>Not worked for at least one month in his/her employment history to take care for own children</i>	AGE = 18 – 64
	1	Yes	
	2	Never worked, for childcare reasons	
	3	No (but was/is employed and has children)	
	4	Never worked, for other reasons	
	5	Never had children	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

3.1.1. Purpose

This variable identifies persons who have interrupted their employment for at least one month to take care for children during their course of life. This also includes persons who had completed their education but did not directly start to work because they wanted to raise their children, first. Persons who never worked are also asked if the main reason for not working was the upbringing of their children.

The results of this variable can help to identify the care related absences and their effects labour market outcomes with respect to e.g. gender, age and education. The effect of interruptions on the professional career and salaries can be assessed by looking at the current labour market situation. Because of very different kinds of interruptions and durations from a few days up to a complete retreat from the labour market, a sensible interpretation can only be done in combination with STOPLENG. It thus serves mainly as a filter variable, to find out if the person had any kind of career interruption or delay because of childcare responsibilities.

Identifying the persons who never had children helps to calculate the share of parents who continue working and those who have a career break.

3.1.2. Questionnaire

3.1.2.1. Recommended

For the following questions we would like you to look back at your employment life from its beginning until now.

Filter: Age = 18 – 64 and (EXISTPR=1 or WSTATOR=1,2)

Q1a_stopwork

In that time, did you not work for at least one continuous month to take care of your children?

This can also mean that you had maternity¹, parental leave², an interruption agreed with your employer, quit your job, shut down your business or did not start work right after you completed your education.

¹ Add *paternity* if it exists in the country

² To be equivalently translated into national language.

(1) Yes	}	→ Q1_stopleng
(2) No		
(3) Never had children		
No Answer		→ Q1_deredstp

Filter: Age = 18 – 64 and EXISTPR=0 and WSTATOR ≠1,2

Q1b_stopwork

Did you never work mainly because you took care of your children?

(1) Yes	}	→ END
(2) No		
(3) Never had children		
No Answer		

3.1.2.2. Alternative

Filter: Age = 18 – 64

Q1_stopwork

How many children have you raised (please include those you are still caring for)?

(0) None	}	→ Q1_deredstp
(1-7) Number		if (EXISTPR=1 or WSTATOR=1,2) → Q2a_stopwork
(8) Eight or more		if (EXISTPR=0 and WSTATOR≠1,2) → Q2b_stopwork
No Answer		→ Q1_deredstp

Q2a_stopwork

*Did you not work for at least one continuous month to take care of your children?
This can also mean that you had maternity³, parental leave⁴, an interruption agreed with your employer, quit your job, shut down your business or did not start work right after you completed your education.*

(1) Yes	}	→ Q1_stopleng
(2) No		→ Q1_deredstp
No Answer		

Q2b_stopwork

Did you never work mainly because you took care of your children?

(1) Yes	}	→ END
(2) No		
No Answer		

³ Add *paternity* if it exists in the country

⁴ To be equivalently translated into national language.

3.1.3. Transcoding

3.1.3.1. Recommended

AGE	EXISTPR / WSTATOR	Q1a_stopwork	Q1b_stopwork	STOPWORK
18 – 64	1 or 1,2	1		1
18 – 64	1 or 1,2	2		3
18 – 64	1 or 1,2	3		5
18 – 64	0 and 3,4,5		1	2
18 – 64	0 and 3,4,5		2	4
18 – 64	0 and 3,4,5		3	5
18 – 64	1 or 1,2	NA		Blank
18 – 64	0 and 3,4,5		NA	Blank
18 – 64	Blank			9
≤ 18, > 64				9

3.1.3.1. Alternative

AGE	EXISTPR / WSTATOR	Q1_stopwork	Q2a_stopwork	Q2b_stopwork	STOPWORK
18 – 64	1 or 1,2	1-8	1		1
18 – 64	1 or 1,2	1-8	2		3
18 – 64	0 and 3,4,5	1-8		1	2
18 – 64	0 and 3,4,5	1-8		2	4
18 – 64		0		3	5
18 – 64		NA			Blank
18 – 64	1 or 1,2		NA		Blank
18 – 64	0 and 3,4,5			NA	Blank
18 – 64	Blank				9
≤ 18, > 64					9

3.1.4. Explanatory notes

Respondents get different questions depending on whether they have ever worked or not. If yes, they are asked if they ever stopped working for care reasons for at least one continuous month. If they have never worked, they are asked if the main reason that for was child care.

"Not working" means that the respondent did not work in his/her employment to be able to take care of own children. The employment as such may continue and the phase of not working may be a formal family leave in its various forms like maternity, paternity or (full-time) parental leave or a leave on other grounds. It may be a legally guaranteed leave, one agreed on industry level, with the employer in a formal or informal way. The person may have left his/her job completely (ended his/her employment) with the intention to return to employment or not.

It is also counted as a work interruption if a person has completed his/her education being able to enter the labour market, but doing so only later because he/she first wants to care for the own children. Persons who quit employment for another reason but remained being out of the labour force because of care responsibilities should also answer Q2 with 'yes'.

There has to be an episode of work interruption (or delayed entry) of at least one month. Several short episodes that add up to one month is not enough.

Interruptions for children that were only taken above age of 14, e. g. because of a suddenly emerging illness or handicap, are not covered by this variable but by DEREDSTP. Respondents

who raised their grandchildren to a wide extend (while the parents still remain the legal guardians) should not be considered for this question.

Respondents who never had children, including adopted children, foster children or the partner's children, should choose modality (3). Parents who put up a child for adoption should choose that category, too.

Persons who stayed away completely from the labour market mainly because they took care of their children are counted in an extra category (STOPWORK=2). They are identified through the second version of the question.

Mother protection leaves (maternity) are included because they are defined quite differently in the EU countries. The minimum length specified by the EU is 14 weeks of which two are mandatory. Germany and Sweden apply to this minimum of 14 weeks. Depending on the number of children or health conditions maternity leave can be extended and can be as long as one year in the UK and 58 weeks in Bulgaria. Maternity is not (completely) mandatory in every country. The continuation of payment is settled quite differently, too. To insure comparability and facilitate the answering all kinds of interruptions have to be counted in the ad-hoc module.

The prenatal phase of maternity is to be included.

Regular holidays, even if they are especially used for childcare, should not be counted as an interruption.

The answer options have to be read out before the respondent answers.

Countries who want direct the interview more by filtering out respondents who never raised children or who also want to collect the number of children raised (not given birth to) should apply the alternative model questions (3.1.2.2). The number of children can be used for national purposes while this information is no provided to Eurostat.

3.2. STOPLENG

STOPLENG 220		Complete length of career breaks for childcare <i>Sum of duration of all work interruptions of at least one month</i>	STOPWORK = 1
	1	Up to 6 months	
	2	More than 6 months up to 1 year	
	3	More than 1 year up to 2 years	
	4	More than 2 years up to 3 years	
	5	More than 3 years up to 5 years	
	6	More than 5 years	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

3.2.1. Purpose

Measure the overall length of all work interruptions due to childcare including the duration of a delayed entry into the labour market. It is not the target to get absolutely precise estimations but an approximation.

The variable helps to assess the impact of care responsibilities on labour market participation as it measures how long a person stays in total away from work. It can be expected that longer interruptions have a stronger, presumably negative impact. Comparative analysis by gender, cohort, educational attainment or country can reveal the differing strength of such effects. Factors influencing the length of the interruption are not investigated.

3.2.2. Questionnaire

Filter: Q1a[Q2a]_stopwork = 1

Q1_Stopleng

Taking together all those times when you did not work, how long was that, approximately? Please include maternity[/paternity] and parental leave)?

(1) up to 6 months

(2) More than 6 months up to 1 year

(3) More than 1 year up to 2 years

(4) More than 2 years up to 3 years

(5) More than 3 years up to 5 years

(6) More than 5 years

No Answer

→ Q1_parleav

3.2.3. Transcoding

STOPWORK	Q1_stopleng	STOPLENG
1	1	1
1	2	2
1	3	3
1	4	4
1	5	5
1	6	6
1	NA	Blank
≠ 1		9

3.2.4. Explanatory notes

Respondents should provide the sum of the durations of ALL interruptions of at least one month. All interruptions have to be related to the caring for an own child.

Interruption means that the person does not work at all as defined for STOPWORK but may be in employment. The whole time span for an interruption should be counted from the point a person stops working to the point when the person takes up work again. It is the fact of taking up work again that indicates the end of the interruption not how long care is needed or provided. Thus, a woman who returns to work after eight years counts the whole eight years even though her child from the age of four was sent to care centres and educational institutions for most of the day. Also, if she did some other kind of work like volunteering in between or was unemployment for a longer period, this would be counted as part of the interruption.

If the respondent has not returned to work in the reference week the total duration until then is counted.

Respondents who did not start working directly after finishing their initial education should also include this delay into their estimation. They should consider the time span between leaving the educational system and taking up employment.

The information is collected in brackets. They should be read out before the respondent answers. They help to indicate the required level of detail.

3.3. PARLEAV

PARLEAV 221		Use of parental leave <i>Use of parental leave and/or maternity/paternity as part of work interruption for childcare</i>	STOPWORK = 1
	1	Only used parental leave	
	2	Combination of family leaves	
	3	Only maternity/paternity used	
	4	No family leave used	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

3.3.1. Purpose

This variable provides the information if parents take a part of their work interruption as full-time parental leave and how they combine it with maternity or paternity, respectively. It can give a picture of how frequently both forms of family leave are taken and if both partners of couples take advantage of it. It can also help to assess if family leaves influence the length of the interruption and the current labour market situation of the respondent.

Information on maternity/paternity is collected to complement the information on parental leave. In many countries it is more than a mere protection of mother and child around the birth. Thus, there may be also complementary relations between maternity/paternity and parental leave.

3.3.2. Questionnaire

Filter: Q1a[Q2a]_stopwork = 1

Q1_parleav

Was a part of that time when you did not work for childcare reasons taken as parental leave?

(1) Yes, in combination with maternity/paternity

(2) Yes, only parental leave

(3) No, only maternity/paternity

(4) None of both

No Answer

} → Q1_deredstp

3.3.3. Transcoding

STOPWORK	Q1_Parleav	PARLEAV
1	1	2
1	2	1
1	3	3
1	4	4
1	NA	Blank
≠1		9

3.3.4. Explanatory notes

This question is only asked to respondents who indicated an interruption of their work for childcare.

An EU council directive stipulates a right to parental leave but sets out no definition and leaves the conditions of access to parental leave to be defined by national law or collective agreements. Parental leave is organised in very different ways in the EU member states. A common characteristic is that it can be taken on the birth or adoption of a child to stay away from work for a certain period of time and that the parent shall have the right to return to the same or an equivalent job. The loss of salary during parental leave can but does not have to be compensated.

Due to the diverse national forms of parental leave the statistical implementation of the concept has to be left to the member states. But only full-time parental leave may be taken into consideration.

In some countries, there exist forms of parental leave that have no relation to employment or a job. Those forms are not to be counted, here.

The forms of parental leave that are taken in to account in the national LFSs should be in line with the above mentioned council directive. NSIs should report the characteristics of the covered and excluded family leaves ideally with the data transmission for the ad-hoc module and in the quality reports.

3.4. DEREDSTP

DEREDSTP 222		Career break for incapacitated relatives <i>Not worked or has reduced working time for at least one month in employment history to take care of incapacitated relatives (15y. or older)</i>	AGE = 18 – 64 and (EXISTPR=1 or WSTATOR=1,2)
	1	Work interruption	
	2	Only reduced working time	
	3	No interruption or reduction	
	4	Never had to care for incapacitated relatives	
	9	Not applicable (not included in the filter)	
	Blank	No answer / Don't know	

3.4.1. Purpose

This variable assesses the impact of care responsibilities for incapacitated relatives on labour market participation or the volume of working hours.

It provides information on how often people stop working to take care for ill, disabled or elderly relatives or at least reduce their weekly working time. Furthermore, it tries to assess how many people have been in the situation that they had to care for an older dependent. Thus, it helps to assess which groups (e. g. gender or age) are mainly confronted with that situation. It gives an indication on how common this possible effect of the ageing society on labour market participation already is.

It also gives the possibility to see if persons who already had adapted their labour market participation for children are more likely to do the same for older relatives in need for care.

3.4.2. Questionnaire

Filter: AGE = 18 - 64 and (EXISTPR=1 or WSTATOR=1,2)

Q1_deredstp

Looking back again: Did you not work for at least one month to take care of ill, disabled or elderly relatives from the age of 15? This can also mean that you had a special leave⁵, an interruption agreed with your employer, quit your job or shut down your business.

- (1) Yes → END
- (2) No → Q2_deredstp
- (3) Never had to take care of dependent relatives → END
- No Answer → END

Q2_deredstp

Did you reduce your working time for at least one month to take care of ill, disabled or elderly relatives from the age of 15?

- (1) Yes → END
- (2) No → END

3.4.3. Transcoding

AGE	Q1_deredstp	Q2_deredstp	DEREDSTP
18 – 64	1		1
18 – 64	2	1	2
18 – 64	2	2	3
18 – 64	3		4
18 – 64	2	NA	Blank
18 – 64	NA		Blank
≤ 18, > 64		-	9

3.4.4. Explanatory notes

The variable refers to ill, disabled or elderly relatives, from the age of 15 and who are in need of care. Care for non-relatives should not be taken into consideration. Own children from the age of 15 are included, too.

This variable covers career breaks or reductions of working time for older dependents in a concise way but the focus is on complete work interruptions. Only in cases the respondents did not stop working he/she is asked if he/she at least reduced working time to take care of a relative in need of care.

Persons who never were in a situation with responsibilities for incapacitated relatives should choose the corresponding answer category (3).

Stop working can be a temporary interruption of a job, quitting a job or taking a special care leave. Regular holidays should not be counted as an interruption. Reduced working time could be a daily reduction of working hours or not coming to work for some days during the week. The

⁵ To be equivalently translated into national languages.

reduction can base on formal or informal agreements, on special leave schemes agreed for a branch or legally defined. It does not matter if the respondent who reduced already worked part-time or if he/she reduced from long working hours to a normal full-time job.

The minimum duration of interruption or reduction is one month. The reduction/interruption must be real thus not achieved by using up holidays or compensation via working time banking or flexitime. Normally it has consequences on the salary. If there are special care schemes that e. g. compensate salary loss or guarantee a return to the former work place of volume of working hours it is still counted as interruption or reduction, respectively.

D) CONSISTENCY CHECKS

In addition to the usual checks for entry filter and range of values / intervals, Eurostat is going to implement on the 2018 ad-hoc module micro-data some checks for consistency between variables.

1) Additional derived variables:

For the implementation of the consistency checks, two extra / derived variables are used:

1. Variable `Number_of_children_less_than_15` which is defined as:

The number of children less than 15 year old that a person has (and are living with him in the household).

This variable is derived from variables `HHFATH` and `HHMOTH` of core LFS. For example, let us say that we have a household with `HHNUM` = 111111 and in that household we have the person with `HHSEQNUM` = 01. If, in this household, there are 2 persons, aged less than 15 years old, who report in variable `HHFATH` the code 01, then the value of variable `Number_of_children_less_than_15` (for person 01) is equal to 2.

2. Variable `Number_of_children_of_any_age` which is defined as:

The number of children (of any age) that a person has (and are living with him in the household).

This variable is again derived from variables `HHFATH` and `HHMOTH` of core LFS, with exactly the same way as the previous, but without the limitation on age.

2) Additional checks:

Eurostat will implement the following consistency checks:

- a) If `Number_of_children_less_than_15` = 0 and `CARERES` = 2, 4, 6, 8 -> "Has no children in the household according to the information provided in core LFS, but in `CARERES` reports own children **in** the household"

The logic of this "hard" check is that while in `HHFATH` (or `HHMOTH`) there is no reference to that person, the answer code in variable `CARERES` indicates that that person has care responsibilities **for own children living in the household**⁶.

- b) If `Number_of_children_less_than_15` = > 0 and `CARERES` = 1 -> "Has child(ren) in the household according to the information provided in core LFS, but in `CARERES` reports no care responsibilities"

⁶ Here we should note that according to the current explanatory notes, no distinction should be made between biological and non-biological children in the case of adopted children or stepchildren.

The logic of this "hard" check is that:

- There is a member of the household (aged less than 15) that reports (in HHFATH or HHMOTH) that the respondent is his father (or mother),
 - The answer code in variable CARERES indicates that that the respondent has not care responsibilities **for own children living in the household** – this is wrong since a person that has children less than 15 years old in his/her household has **by default** care responsibilities⁷.
- c) If FTPTREAS = 3 and CARERES = 1 -> "Is working part-time for looking after children or incapacitated adults and has no care responsibilities

The logic of this "soft" check is that the respondent answered in the core LFS (variable FTPTREAS) that the main reason he/she works part-time is that has to look after children or incapacitated adults. At the same time, the answer code in CARERES indicates that the person has no care responsibilities - these cannot be both correct.

The only case that this combination of answers can be accepted is when the respondent has children 15 years old or more, which are in good health, and considers that has care responsibilities for them (so he/she answers accordingly in FTPTREAS) but (since the children are 15 years old or more) answers 1 in CARERES.

- d) If SEEKREAS = 3 and CARERES = 1 -> "Is not looking for work because he/she is looking after children or incapacitated adults (SEEKREAS = 3) and has no care responsibilities (CARERES = 1)

The logic of this "soft" check is that the respondent answered in the core LFS (variable SEAKREAS) that the main reason he/she is not looking for work is the fact that has to look after children or incapacitated adults. At the same time, the answer code in CARERES indicates that the person has no care responsibilities - these cannot be both correct.

The only case that this combination of answers can be accepted is when the respondent has children 15 years old or more, which are in good health, and considers that has care responsibilities for them (so he/she answers accordingly in SEEKREAS) but (since the children are 15 years old or more) answers 1 in CARERES.

- e) If CARERES = 2, 6 and Number_of_children_less_than_15 = 1 and CHCARUSE = 2 -> He/she uses professional childcare for some children but has only 1 child (this can be an "automatic" correction)

The logic of this "hard" check is that

- The respondent answered in CARERES that has care responsibilities for **own** children living in the household (*that is, no care responsibilities for children outside the household*)
- We know from the core that the respondent has only one child less than 15 years old
- In variable CHCARUSE the respondent uses the code 2 (that is, that is uses childcare services for **some** of the children -> this cannot be correct since he/she has only **one** child

⁷ As it was written in the Explanatory notes (p.5) "Care responsibilities are assumed to exist for all respondents' and spouses' or cohabiting partners' with children up to the age of 14 who live inside the household"

- f) If CHCAREFF = 5 and WSATOR = 1 -> On family leave currently, but was working in reference week

The logic of this "soft" check is that the respondent answered in the core LFS (variable WSTATOR) that has worked (even one hour) during the reference week. At the same time, in CHCAREFF answers that he/she is on family leave. With the exception of cases of a family leave that started during the reference week, there is a contradiction.

- g) If WORKOBST = 2 and $0 < \text{HHUSUAL} < 20$ -> Works usually less than 20 hours and considers Long working hours as main obstacle

The logic of this "hard" check is that the respondent answered in the core LFS (variable HHUSUAL) that is usually working less than 20 hours a week. At the same time, in variable WORKOBST reports that the main obstacle to reconcile work and family life are the long working hours – this seems illogical.

- h) If Number_of_children_of_any_age > 0 and STOPWORK = 5 -> Reports that never had children but is a parent

The logic of this "hard" check is that the respondent answered in the core LFS that has children living in the same household (of any age). At the same time, in variable STOPWORK the respondent used the answer code 5, which has the meaning “Never had children” -> these answers are contradicting each other.

- i) If NOWKREAS = 05 and STOPWORK = 3 -> On maternity leave but reports no career break

The logic of this "soft" check is that the respondent answered in the core LFS that has did not worked during the reference week due to Maternity leave. At the same time, in variable STOPWORK answers with code, which has the meaning “Never stopped working” -> these answers are contradicting each other. This “combination” can be accepted only in the case of maternity leave with duration less than 1 month.

- j) If STOPWORK = 1 and EXISTPR = 0 -> Reports that stopped working, and has never worked

The logic of this "hard" check is that the respondent answered in the core LFS that has never worked and in variable STOPWORK answered that (once) had stopped workings -> these answers are contradicting each other.

- k) If STOPWORK = 2, 4 and EXISTPR = 1 -> Reports that never worked (in STOPWORK) but has a work experience according to the answer in variable EXISTPR.

The logic of the check is that the respondent answered in the core LFS that has worked in the past and in variable STOPWORK answered that has **never** worked -> these answers are contradicting each other.

Please take note that the above checks are considered as “hard” checks (that is, correspond to combinations of answers that are not acceptable in any case). The exceptions are checks c, d, f and i which (under special circumstances) can be considered plausible.

Countries are invited to implement these checks in the micro-data files, before sending them for validation. They are also invited to send any comment/correction on these checks and additional checks that they consider useful for the 2018 ad-hoc micro-data file.

Annexe 4

Module Ad Hoc 2018

Conciliation vie familiale – vie professionnelle

Présentation-type des spécifications :

Filtre éventuel

[NOM VARIABLE] Format Attribut DK ou RF éventuel

Question [(condition) libellé paramétré]

Instructions enquêteur (à faire apparaître sur l'écran donc)

1. (filtre éventuel de la modalité) Modalité 1 → **renvoi**
2. (filtre éventuel de la modalité) Modalité 2

CHAMP DU MODULE AD HOC

Les individus :

- en 6^{ème} interrogation de l'EEC (RGA=6) ;
- âgés de 18 à 64 ans (AGE >=18 ET AGE <=64).

[MAD18_INTROMAD] car 1

Nous allons aborder la question de la conciliation entre vos obligations familiales et votre situation professionnelle.

[Taper 1 pour continuer](#)

Module A : Responsabilités familiales (garde d'enfants, soins aux personnes)

[MAD18_INTROA] car 1

Nous allons commencer par quelques questions sur vos enfants et les membres de votre famille dont vous vous occupez.

[Taper 1 pour continuer](#)

Calculer la variable MAD18_Q1_CARERES à partir des tableaux du questionnaire logement.

La variable cible MAD18_Q1_CARERES est « Avez-vous, vous-même ou votre conjoint, des enfants de moins de 15 ans qui vivent avec vous ? »

Les modalités de réponse sont :

- 1. Oui*
- 2. Non*

Pour la personne interrogée i :

On initialise MAD18_NBENF15MAD = 0

Puis on boucle sur les 15 individus (j=1 à 15) :

Si (Lien[i, j] = 0 ou (NoiCou[i] <> vide et Lien[NoiCou[i], j] = 0)) ET (Age[j] < 15 et PRES[j] = 1 et (CA[j] = 0 ou (CA[j] = 1 et DORM[j] = 1) ou CA[j] = 3 ou CA[j] = 9)) Alors

NBENF15MAD ++

Fin Si

Fin Boucle

Si MAD18_NBENF15MAD = 0, alors MAD18_Q1_CARERES=2

Si MAD18_NBENF15MAD > 0, alors MAD18_Q1_CARERES=1

[MAD18_Q2_CARERES] car 1 DK

Vous avez dit que vous

- **(Si MAD18_Q1_CARERES= 2)** n'avez pas d'enfants de moins de 15 ans qui vivent avec vous.
- **(Si MAD18_NBENF15MAD= 1)** avez un enfant de moins de 15 ans qui vit avec vous.
- **(Si MAD18_NBENF15MAD> 1)** avez des enfants de moins de 15 ans qui vivent avec vous.

Par ailleurs, avez-vous[(Si COU=1), vous-même ou votre conjoint,] des enfants de moins de 15 ans, qui ne vivent pas avec vous, mais dont vous vous occupez ?

[Si un enfant est en garde alternée, on considère qu'il ne vit pas avec la personne s'il n'a pas dormi dans le logement la nuit précédente.](#)

[Régulièrement : doit être régulier et en moyenne de l'ordre de plusieurs heures par semaine.](#)

1. Oui et vous vous en occupez régulièrement
2. Oui et vous vous en occupez occasionnellement
3. Non

Si MAD18_Q1_CARERES=2 et MAD18_Q2_CARERES=2,3,DK → MAD18_Q3_CARERES

Nous allons poursuivre par quelques questions sur l'ensemble des enfants de moins de 15 ans dont nous venons de parler.

[MAD18_Q1_CHCARUSE] car 1 DK

Avez-vous régulièrement recours à des services de garde pour ces enfants ?

Par exemple, crèche, assistante maternelle, jardin d'enfants, accueil périscolaire, garde à domicile ...

Ces enfants : vos enfants ou ceux de votre conjoint, de moins de 15 ans, qui soit vivent avec vous, soit ne vivent pas avec vous mais dont vous vous occupez régulièrement.

Exclure : grand-parents, voisins, baby-sitter occasionnel(le), activités culturelles et sportives, heures de classe.

Habituellement : hors vacances scolaires et situations exceptionnelles.

1. Oui, pour tous les enfants → **MAD18_Q1_CHCAREFF**
2. Oui, mais seulement pour certains d'entre eux
3. Non

DK → **MAD18_Q1_CHCAREFF**

[MAD18_Q1_CHCAROBS] car 1 DK

Pour quelle raison n'utilisez-vous pas ce type de services [(Si MAD18_Q1_CHCARUSE= 2) pour certains de vos enfants] ?

Plusieurs réponses possibles

Si la modalité 5 est choisie, il n'est pas possible de donner d'autres réponses.

Qualité : locaux/équipement, personnel, orientation pédagogique, etc.

Pour des problèmes liés aux horaires des services, choisir la modalité 4 « Autres raisons ».

Si l'enquête hésite car plusieurs enfants aux situations différentes sont concernés, lui demander de répondre sur le plus jeune.

1. Il n'y a pas de service de garde à proximité ou de place disponible → Si réponse unique, **MAD18_Q1_CHCAREFF**
2. C'est trop cher → Si réponse unique, **MAD18_Q1_CHCAREFF**
3. La qualité de ces services ne vous convient pas → Si réponse unique, **MAD18_Q1_CHCAREFF**
4. Autres raisons concernant l'offre de services de garde → Si réponse unique, **MAD18_Q1_CHCAREFF**
5. Vous n'en avez pas besoin → **MAD18_Q2_CHCARBOS**

DK → **MAD18_Q1_CHCAREFF**

Calculer MAD18_NBQ1_CHCAROBS : nombre de modalités cochées dans MAD18_Q1_CHCAROBS

Si **MAD18_NBQ1_CHCAROBS > 1**

[MAD18_Q1_CHCAROBSP] car 1 DK

Parmi ces raisons, quelle est la principale ?

Une seule réponse possible

1. (Si 1 ∈ MAD18_Q1_CHCAROBS) Il n'y a pas de service de garde à proximité ou de place disponible → MAD18_Q1_CHCAREFF
 2. (Si 2 ∈ MAD18_Q1_CHCAROBS) C'est trop cher → MAD18_Q1_CHCAREFF
 3. (Si 3 ∈ MAD18_Q1_CHCAROBS) La qualité de ces services ne vous convient pas → MAD18_Q1_CHCAREFF
 4. (Si 4 ∈ MAD18_Q1_CHCAROBS) Autres raisons concernant l'offre de services de garde → MAD18_Q1_CHCAREFF
- DK → MAD18_Q1_CHCAREFF

[MAD18_Q2_CHCAROBS] car 1 DK
Pourquoi n'en avez-vous pas besoin ?

Plusieurs réponses possibles

Si l'enquête hésite car plusieurs enfants aux situations différentes sont concernés, lui demander de répondre sur le plus jeune.

1. Vous les gardez vous-même
2. (Si COU=1) Votre conjoint les garde
3. Des grand-parents ou d'autres personnes les gardent
4. (Si MAD18_Q1_CHCARUSE= 2) Les services de garde utilisés sont suffisants
5. Les enfants peuvent s'occuper d'eux-mêmes
6. Autres raisons

Calculer MAD18_NBQ2_CHCAROBS : nombre de modalités cochées dans MAD18_Q2_CHCAROBS

Si MAD18_NBQ2_CHCAROBS > 1

[MAD18_Q2_CHCAROBSP] car 1 DK
Parmi ces raisons, quelle est la principale ?

Une seule réponse possible

1. (Si 1 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Vous les gardez vous-même
2. (Si 2 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Votre conjoint les garde
3. (Si 3 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Des grand-parents ou d'autres personnes les gardent
4. (Si 4 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Les services de garde utilisés sont suffisants
5. (Si 5 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Les enfants peuvent s'occuper d'eux-mêmes
6. (Si 6 ∈ MAD18_Q2_CHCAROBS) Autres raisons

[MAD18_Q1_CHCAREFF] car 1 DK
Si ACTEU ne 1 → MAD18_Q3_CARERES

Être parent a-t-il des conséquences sur votre situation professionnelle actuelle ?

Plusieurs réponses possibles

Si la modalité 8 est choisie, il n'est pas possible de donner d'autres réponses.

Présenter la carte code MAD n° 1

1. Vous avez changé quelque chose dans votre situation professionnelle (nombre d'heures,

- poste ou emploi) pour augmenter vos revenus → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
2. Dans votre emploi actuel, vous avez réduit votre temps de travail → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
3. Dans votre emploi actuel, vous avez modifié vos horaires de travail sans forcément en changer le volume → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
4. Dans votre emploi actuel, vous accomplissez des tâches moins exigeantes → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
5. Vous avez changé de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle → **Si réponse unique, MAD18_Q1_CHCAREFFB**
6. Vous vous êtes mis en congé parental → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
7. Autres conséquences → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**
8. Cela n'a pas de conséquence sur votre situation professionnelle actuelle → **Si réponse unique, MAD18_Q3_CARERES**

DK → MAD18_Q3_CARERES

Calculer MAD18_NBQ1_CHCAREFF : nombre de modalités cochées dans MAD18_Q1_CHCAREFF

Si MAD18_NBQ1_CHCAREFF > 1

[MAD18_Q1_CHCAREFFP] car 1 DK
Parmi ces conséquences, quelle est la principale ?

Une seule réponse possible

1. **(Si 1 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Vous avez changé quelque chose dans votre situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter vos revenus → **MAD18_Q3_CARERES**
2. **(Si 2 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Dans votre emploi actuel, vous avez réduit votre temps de travail → **MAD18_Q3_CARERES**
3. **(Si 3 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Dans votre emploi actuel, vous avez modifié vos horaires de travail sans forcément en changer le volume → **MAD18_Q3_CARERES**
4. **(Si 4 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Dans votre emploi actuel, vous accomplissez des tâches moins exigeantes → **MAD18_Q3_CARERES**
5. **(Si 5 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Vous avez changé de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle → **MAD18_Q1_CHCAREFFB**
6. **(Si 6 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Vous vous êtes mis en congé parental → **MAD18_Q3_CARERES**
7. **(Si 7 ∈ MAD18_Q1_CHCAREFF)** Autres conséquences → **MAD18_Q3_CARERES**

DK → MAD18_Q3_CARERES

[MAD18_Q1_CHCAREFFb] car 1 DK
Pouvez-vous préciser pour quelle raison avez-vous changé de travail ou d'employeur ?

Choisir la raison plus importante.

1. Pour réduire votre temps de travail
2. Pour accomplir des tâches moins exigeantes
3. Pour vous rapprocher de votre domicile
4. Autres raisons

[MAD18_Q3_CARERES] car 1 DK
Vous occupez-vous de membres de votre famille de 15 ans ou plus, qui sont malades, handicapés ou âgés ?

Ces membres de votre famille (ou de celle de votre conjoint) peuvent vivre ou non avec vous.

S'occuper de : aider pour les démarches administratives ou financières, aider pour les courses, le ménage, aider à s'habiller, aider pour la toilette, les repas, les déplacements, faire des promenades, etc.

Régulièrement : doit être régulier et en moyenne de l'ordre de plusieurs heures par semaine.

1. Oui et vous vous en occupez régulièrement
2. Oui et vous vous en occupez occasionnellement
3. Non

Si ACTEU ne 1 OU (MAD18_Q1_CARERES ne 1 ET MAD18_Q2_CARERES ne 1 ET MAD18_Q3_CARERES ne 1)
→ MAD18_INTROC

Module B :Flexibilité de l'organisation du temps de travail

[MAD18_INTROB] car 1

Nous allons poursuivre en abordant plus précisément la question de l'organisation de votre temps de travail et de son articulation avec votre vie familiale.

[(Si MAD18_Q1_CARERES=1 OU MAD18_Q2_CARERES = 1 ET MAD18_Q3_CARERES ne 1) Les responsabilités et raisons familiales que nous allons évoquer portent sur le fait de s'occuper d'enfants.]

[(Si MAD18_Q1_CARERES ne 1 ET MAD18_Q2_CARERES ne 1 ET MAD18_Q3_CARERES = 1) Les responsabilités et raisons familiales que nous allons évoquer portent sur le fait de s'occuper de membres de la famille malades, handicapés ou âgés.]

[(Si MAD18_Q1_CARERES=1 OU MAD18_Q2_CARERES=1 ET MAD18_Q3_CARERES = 1) Les responsabilités et raisons familiales que nous allons évoquer portent sur le fait de s'occuper d'enfants tout comme le fait de s'occuper de membres de la famille malades, handicapés ou âgés.]

[Taper 1 pour continuer](#)

Si STCR ne 3 → MAD18_Q1_WORKOBS

[MAD18_Q1_POSSTEND] car 1

Pour des raisons familiales, pouvez-vous commencer plus tard ou finir plus tôt votre journée de travail ?

Raisons familiales : s'occuper de ses enfants (garde, soins, impératifs), s'occuper de membres de la famille malades, handicapés ou âgés.

Plus tard ou plus tôt : décalage d'au moins une heure.

1. Oui, en général
2. Oui, mais de façon exceptionnelle
3. Non, ce n'est pas possible
4. Vous ne savez pas

[MAD18_Q1_POSORGWT] car 1

Pour des raisons familiales, pouvez-vous être [(Si SEXE=1) absent (Sinon) absente] de votre travail une journée entière, sans poser pour cela de jours de congés ?

Raisons familiales : s'occuper de ses enfants (garde, soins, impératifs), s'occuper de membres de la famille malades, handicapés ou âgés.

Jours de congés : congés annuels et éventuellement jours RTT.

Choisir la modalité 1 ou 2 si la personne peut s'absenter en utilisant des journées enfants malades.

1. Oui, en général
2. Oui, mais de façon exceptionnelle
3. Non, ce n'est pas possible
4. Vous ne savez pas

[MAD18_Q1_WORKOBS] car 1 DK

Qu'est-ce qui rend difficile la conciliation entre votre travail et vos responsabilités familiales ?

Plusieurs réponses possibles

Si la modalité 7 est choisie, il n'est pas possible de donner d'autres réponses.

Présenter la **carte code MAD n° 2**

Responsabilités familiales : s'occuper de ses enfants, s'occuper de membres de la famille malades, handicapés ou âgés.

1. De longues journées de travail
2. Des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés
3. De longs trajets entre votre domicile et votre lieu de travail
4. Un travail intense ou fatigant
5. Un manque de compréhension de vos employeurs ou vos collègues
6. Autre difficulté
7. Aucune difficulté

Calculer MAD18_NBQ1_WORKOBS : nombre de modalités cochées dans MAD18_Q1_WORKOBS

Si MAD18_NBQ1_WORKOBS > 1

[MAD18_Q1_WORKOBSP] car 1 DK
Parmi ces difficultés, quelle est la principale ?

Une seule réponse possible

1. (Si 1 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) De longues journées de travail
2. (Si 2 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) Des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés
3. (Si 3 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) De longs trajets entre votre domicile et votre lieu de travail
4. (Si 4 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) Un travail intense ou fatigant
5. (Si 5 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) Un manque de compréhension de vos employeurs ou vos collègues
6. (Si 6 ∈ MAD18_Q1_WORKOBS) Autre difficulté

Module C : Interruptions de carrière et congé parental

[MAD18_INTROC] car 1

[Taper 1 pour continuer](#)

Dans les questions à suivre, nous souhaiterions revenir sur votre vie professionnelle, depuis vos débuts jusqu'à aujourd'hui.

[MAD18_Q1_STOPWORK] num
Combien avez-vous élevé d'enfants au cours de votre vie (en comptant ceux dont vous vous occupez actuellement) ?

Si AACGR = 2 and MAD18_Q1_STOPWORK= 0 → MAD18_FINMAD

Si AACGR = 2 and MAD18_Q1_STOPWORK> 0 → MAD18_Q2b_STOPWORK

Si AACGR ne 2 and MAD18_Q1_STOPWORK= 0 → MAD18_Q1_DEREDSTP

Si AACGR ne 2 and MAD18_Q1_STOPWORK > 0 → MAD18_Q2a_STOPWORK

[MAD18_Q2a_STOPWORK] car 1 DK

Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, avez-vous déjà arrêté de travailler [(Si SEXE=2), y compris pour un congé maternité,] pendant au moins un mois pour vous occuper de vos enfants ?

L'arrêt ou l'interruption de travail peut être un congé parental, un congé maternité ou paternité, une interruption arrangée avec votre employeur, une démission, une cessation d'activité ou le fait de différer votre entrée sur le marché du travail après la fin de vos études.

Les congés annuels, même utilisés pour s'occuper d'enfants, ne doivent pas être comptés comme une interruption.

Vos enfants : tous les enfants dont vous avez dû vous occuper au cours de votre vie professionnelle, jusqu'à leurs 15 ans

1. Oui
2. Non -> MAD18_Q1_DEREDSTP

DK → MAD18_Q1_DEREDSTP

[MAD18_Q1_STOPLENG] car 1 DK

En considérant toutes ces périodes d'au moins un mois pendant lesquelles vous n'avez pas travaillé, quelle durée au total représentent-elles ?

Les congés annuels, même utilisés pour s'occuper d'enfants, ne doivent pas être comptés comme une interruption.

1. 6 mois ou moins
2. Plus de 6 mois et jusqu'à 1 an
3. Plus de 1 an jusqu'à 2 ans
4. Plus de 2 ans jusqu'à 3 ans
5. Plus de 3 ans jusqu'à 5 ans
6. Plus de 5 ans

[MAD18_Q1_PARLEAV] car 1 DK

Avez-vous pris un congé parental à temps plein sur ces périodes d'interruption ?

1. Oui, combiné à un congé [(Si SEXE=1) paternité (Sinon) maternité]
2. Oui, uniquement un congé parental
3. Non, uniquement des congés [(Si SEXE=1) paternité (Sinon) maternité]
4. Non, ni congé parental, ni congé [(Si SEXE=1) paternité (Sinon) maternité]

[MAD18_Q1_DEREDSTP] car 1 DK

Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, avez-vous déjà arrêté de travailler pendant au moins un mois pour vous occuper d'un membre de votre famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé ?

Sont inclus : congés spéciaux pour raisons familiales (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale), interruptions avec l'accord de l'employeur, démission de votre travail, cessation d'activité.

1. Oui
2. Non
3. Vous n'avez jamais eu à vous occuper de proches dans cette situation -> MAD18_FINMAD

DK → MAD18_FINMAD

[MAD18_Q2_DEREDSTP] car 1 DK

Avez-vous déjà réduit votre temps de travail, pendant au moins un mois, pour vous occuper d'un membre de votre famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé ?

Réduire le temps de travail : faire sensiblement moins d'heures qu'auparavant sans forcément que cela ne modifie votre contrat de travail.

1. Oui
2. Non

-> **MAD18_FINMAD**

[MAD18_Q2b_STOPWORK] car 1 DK

Vous n'avez jamais exercé d'activité professionnelle. Était-ce principalement pour vous occuper de vos enfants ?

Vos enfants : tous les enfants dont vous avez dû vous occuper tout au long de votre vie, jusqu'à leurs 15 ans.

1. Oui
2. Non

-> **MAD18_FINMAD**

[MAD18_FINMAD]

Annexe 5

Variable	Libellé
Variables européennes	
MAD18_CARERES	Existence of care responsibilities <i>Caring regularly for own or partner's children (< 15 years) or for incapacitated relatives (15 years and older)</i>
MAD18_CHCAREFF	Effect of childcare responsibilities on employment <i>Main way employed persons adapted their work to facilitate childcare responsibilities</i>
MAD18_CHCAROBS	Factors for not using childcare services <i>Main reason for not using (more) childcare services for own or partner's children</i>
MAD18_CHCARUSE	Use of childcare services <i>Use of professional childcare services for some or all children</i>
MAD18_DEREDSTP	Career break for incapacitated relatives <i>Not worked or has reduced working time for at least one month in employment history to take care of incapacitated relatives (15y. or older)</i>
MAD18_PARLEAV	Use of parental leave <i>Use of parental leave and/or maternity/paternity as part of work interruption for childcare</i>
MAD18_POSORGWT	Flexibility for taking whole days off for care <i>Possible to organise working time in order to take whole days off in main job to facilitate care responsibilities</i>
MAD18_POSSTEND	Working time flexibility for care <i>Possible to vary start and/or end of working day in main job to facilitate care responsibilities</i>
MAD18_STOPLENG	Complete length of career breaks for childcare <i>Sum of duration of all work interruptions of at least one month</i>
MAD18_STOPWORK	Career break for childcare <i>Not worked for at least one month in his/her employment history to take care for own children</i>
MAD18_WORKOBS	Main obstacle at work for reconciliation <i>Characteristic of main job making reconciliation most difficult</i>
Variables du module ad hoc	
MAD18_Q1_CARERES	Avoir (soi-même ou le conjoint) des enfants de moins de 15 ans, qui vivent dans le foyer
MAD18_Q1_CHCAREFF	Conséquences d'être parent sur la situation professionnelle actuelle
MAD18_Q1_CHCAREFFB	Raison du changement de travail ou d'employeur
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD1	Changement dans la situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter les revenus
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD2	Dans l'emploi actuel, réduction du temps de travail
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD3	Dans l'emploi actuel, modification des horaires de travail sans forcément en changer le volume
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD4	Dans l'emploi actuel, accomplissement de tâches moins exigeantes
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD5	Changement de travail ou d'employeur pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD6	Congé parental
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD7	Autres conséquences
MAD18_Q1_CHCAREFFMOD8	Pas de conséquence sur la situation professionnelle actuelle
MAD18_Q1_CHCAREFFP	Conséquence principale du fait d'être parent sur la situation professionnelle actuelle
MAD18_Q1_CHCAREFFV2	Conséquence du fait d'être parent sur la situation professionnelle actuelle (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD1	Changement dans la situation professionnelle (nombre d'heures, poste ou emploi) pour augmenter les revenus (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD2	Dans l'emploi actuel, réduction du temps de travail (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD3	Dans l'emploi actuel, modification des horaires de travail sans forcément en changer le volume (deuxième version)

Index MAD18

Variable	Libellé
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD4	Dans l'emploi actuel, accomplissement de tâches moins exigeantes (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD6	Congé parental (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD7	Autres conséquences (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAREFFV2MOD8	Pas de conséquence sur la situation professionnelle actuelle (deuxième version)
MAD18_Q1_CHCAROBS	Raison de ne pas utiliser ce type de service
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD1	Pas de service de garde à proximité ou de place disponible
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD2	Trop cher
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD3	Qualité de ces services ne convient pas
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD4	Autres raisons concernant l'offre de service de garde
MAD18_Q1_CHCAROBSMOD5	Pas besoin
MAD18_Q1_CHCAROBSP	Raison principale de ne pas utiliser ce type de service
MAD18_Q1_CHCARUSE	Recours régulièrement à des services de garde pour ces enfants
MAD18_Q1_DEREDSTP	Sur l'ensemble de la vie professionnelle, interruption de carrière pendant au moins un mois pour s'occuper d'un membre de la famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé
MAD18_Q1_PARLEAV	Congé parental à temps plein sur ces périodes d'interruption
MAD18_Q1_POSORGWT	Pour des raisons familiales, possibilité d'être absent du lieu de travail une journée entière, sans poser pour cela de jours de congés
MAD18_Q1_POSSTEND	Pour des raisons familiales, commencer plus tard ou finir plus tôt la journée de travail
MAD18_Q1_STOPLENG	Durée totale des périodes d'interruption de carrière
MAD18_Q1_STOPWORK	Nombre d'enfants élevés au cours de la vie (en comptant ceux à charge actuellement)
MAD18_Q1_WORKOBS	Raison qui rend difficile la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales
MAD18_Q1_WORKOBSMOD1	Longues journées de travail
MAD18_Q1_WORKOBSMOD2	Horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés
MAD18_Q1_WORKOBSMOD3	Longs trajets entre le domicile et le lieu de travail
MAD18_Q1_WORKOBSMOD4	Travail intense ou fatigant
MAD18_Q1_WORKOBSMOD5	Manque de compréhension des employeurs ou des collègues
MAD18_Q1_WORKOBSMOD6	Autre difficulté
MAD18_Q1_WORKOBSMOD7	Aucune difficulté
MAD18_Q1_WORKOBSP	Raison principale qui rend difficile la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales
MAD18_Q2_CARERES	Avoir (soi-même ou le conjoint) des enfants de moins de 15 ans, qui ne vivent pas dans le foyer mais dont la personne s'occupe
MAD18_Q2_CHCAROBS	Raison de ne pas en avoir besoin
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD1	Garde effectuée par la personne elle-même
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD2	Garde effectuée par le conjoint
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD3	Garde effectuée par des grand-parents ou d'autres personnes
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD4	Services de garde utilisés suffisants
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD5	Garde effectuée par les enfants eux-mêmes
MAD18_Q2_CHCAROBSMOD6	Autres raisons
MAD18_Q2_CHCAROBSP	Raison principale de ne pas en avoir besoin

Index MAD18

Variable	Libellé
MAD18_Q2_DEREDSTP	Réduction du temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper d'un membre de la famille de 15 ans ou plus, malade, handicapé ou âgé
MAD18_Q2A_STOPWORK	Sur l'ensemble de la vie professionnelle, interruption de carrière pendant au moins un mois pour s'occuper des enfants
MAD18_Q2B_STOPWORK	N'a jamais exercé d'activité professionnelle, pour principalement s'occuper des enfants
MAD18_Q3_CARERES	S'occuper de membres de la famille de 15 ans ou plus, qui sont malades, handicapés ou âgés
Variables enquête Emploi	
ACTEU	Statut d'activité au sens du BIT selon l'interprétation communautaire
AGE	Âge détaillé au dernier jour de la semaine de référence
ASTC	Statut de l'emploi antérieur
CSER	Catégorie socioprofessionnelle (1 chiffre) pour les actifs
CSR	Catégorie socioprofessionnelle (2 chiffres) pour les actifs et inactifs, niveau regroupé distinguant les qualifiés et les non qualifiés chez les ouvriers et les employés
DIMANCHEC	Travail le dimanche durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence
HHC	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine dans l'emploi principal, heures supplémentaires comprises
HORAIC	Nature des horaires de travail dans l'emploi principal
IDENT	Numéro identifiant anonymisé de logement
MAISOC	Travail à domicile durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence
NOI	Numéro identifiant de l'individu dans le logement
NUITC	Travail la nuit (entre Minuit et 5 heures du matin) durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence
POIDS	Pondération MAD 18
RAISTP	Raison principale du temps de travail partiel
SAMEDIC	Travail le samedi durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence
SEXE	Sexe
SOIRC	Travail le soir (entre 20 heures et Minuit) durant les quatre semaines s'achevant par la semaine de référence
SOUA	Souhait d'avoir un emploi en remplacement de l'emploi actuel ou à venir
STC	Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, hors emploi informel)
STNRED	Statut (Salarié, Non salarié) non mis en cohérence avec la profession
TPPRED	Temps de travail dans l'emploi principal, redressé et imputé de la non-réponse partielle
TPWORKP	Temps partiel dans l'emploi principal et souhait de faire plus d'heures avec une hausse de revenu correspondant