

Vergaderjaar 1998–1999

26 447

Arbeid en Zorg

Nr. 14

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 20 september 1999

In aansluiting op mijn brieven van 29 juni (26 447, nr. 4) en 31 augustus jl. deel ik u hierbij mee dat het kabinet vooruitlopend op besluitvorming over de gehele discussienota: «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» een standpunt heeft bepaald over een belangrijk onderdeel: de betaling van het kortdurende zorgverlof. Hiermee reageert het kabinet onder meer op de motie¹ waarin de Kamer zich uitspreekt voor een deels publiek gefinancierd zorgverlof. Daarnaast zend ik u hierbij de, in de hiervoor genoemde brieven toegezegde, aanvullende berekening van de economische gevolgen van de invoering van het wettelijk recht op tien dagen zorgverlof.

Het kabinet heeft besloten dat werknemers een wettelijk recht dienen te krijgen op maximaal tien dagen zorgverlof per jaar met doorbetaling van 70% van het loon conform de systematiek van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Werkgevers worden voor de helft van de kosten gecompenseerd. Dit betekent dat de kosten van het zorgverlof voor circa één derde door de werknemer, voor circa één derde door de werkgever en voor circa één derde door de overheid worden gedragen. Werkgevers worden wettelijk verplicht 70 procent van het loon door te betalen, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon en een maximum gelijk aan het maximumdagloon, overeenkomstig de regeling bij ziekte.

Voor de berekening van de kosten van het zorgverlof is uitgegaan van het gemiddeld gebruik van de zorgverlofregelingen in Duitsland en Zweden. Daarnaast is er vanuit gegaan dat degene die met verlof gaat wordt vervangen (zie bijlage).

De kosten van het zorgverlof voor de werkgever worden geraamd op 370 miljoen gulden per jaar. Werkgevers worden, zoals gezegd, voor de helft daarvan (185 miljoen) gecompenseerd. Voor de vormgeving van deze compensatie zijn verschillende varianten denkbaar. Hierover zal het kabinet later een beslissing nemen.

¹ Motie Schimmel c.s. Kamerstukken II 1998/99, 26 447, nr. 7.

Het recht op verlof is geclausuleerd, dat wil zeggen dat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek van de werknemer om verlof te weigeren vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Voor deeltijders geldt het wettelijk recht op maximaal tien dagen betaald zorgverlof naar verhouding van het aantal uren dat zij per week werken. Werknemers kunnen in aanmerking komen voor het verlof als zij de zorg op zich moeten nemen voor zieke thuiswonende gezinsleden. Het betreft niet alleen de kinderen, maar ook de partner. Dat de aanwezigheid thuis van de werknemer noodzakelijk is voor de verzorging van de zieke dient op verzoek van de werkgever door middel van bewijsstukken aannemelijk te worden gemaakt.

Het volledige kabinetsstandpunt over de discussienota: «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» zal ik u op korte termijn toe sturen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

KOSTEN VAN ZORGVERLOF

DEEL 2

AANVULLINGEN OP DE VERKENNING VAN DE GEVOLGEN VAN DE INVOERING VAN EEN WETTELIJK RECHT OP TIEN DAGEN ZORGVERLOF

ECONOMENTOETS KORTDUREND ZORGVERLOF – AANVULLINGEN

1. Aanleiding voor de nieuwe berekeningen

Via de econometoets zijn de kosten voor werkgevers en werknemers en de macro-economische effecten in beeld gebracht van een wettelijk recht op tien dagen zorgverlof per jaar voor de zorg voor zieke kinderen en naasten.

In het overleg van 24 juni 1999 met de Tweede Kamer over de nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg» is afgesproken dat SZW aanvullende ramingen inzake de kosten en baten van tien dagen betaald zorgverlof zou verstrekken, hetgeen bij brief van 29 juni 1999 is vastgelegd. In de brief zijn de volgende aanvullingen op de econometoets toegezegd.

De kosten voor werkgevers en werknemers van tien dagen betaald zorgverlof zullen worden gepresenteerd voor de volgende varianten:

- 70% loondoorbetaling conform gebruik in Duitsland en conform middenvariant (50% Duitsland; 50% Zweden);
- 100% betaling WML-niveau conform gebruik in Duitsland en conform middenvariant;
- 70% betaling WML-niveau conform gebruik in Duitsland en conform middenvariant;

als variant op elk van voornoemde drie varianten zal het financiële effect worden toegevoegd van vijf dagen betaald zorgverlof, gevolgd door vijf dagen onbetaald zorgverlof.

Bij alle varianten zal de financiering van het zorgverlof door CAO-fondsen, wachtgeld-fondsen en het AWf in beeld worden gebracht, voorzien van de pro's en contra's van deze financieringsmogelijkheden. In alle berekeningen zullen ook de uitvoeringskosten worden meegenomen.

In overleg met de ministeries van BZK en Financiën zal het beeld worden gecompleteerd met gegevens over de gevolgen voor het overheids-personeel resp. de fiscale effecten.

Voorts zal worden nagegaan in welke mate de varianten verschillend uitwerken op verschillende inkomensniveaus.

De toezeggingen zijn in deze nota geconcretiseerd via de presentatie van een aantal aanvullingen op de SZW-nota «Kosten van zorgverlof». Hierbij is besloten om in de aanvullende analyse ook de kosten van de varianten van 50% betaling WML-niveau en een loondoorbetalingsregeling conform de WULBZ-systematiek mee te nemen. Daarentegen zijn in de analyse geen fiscale effecten meegenomen.

2. Aanvullende informatie inzake (gedeeltelijk) betaald zorgverlof

Relatie met de econometoets

Bij de in deze nota gepresenteerde gegevens wordt uitgegaan van de veronderstellingen en de doelgroepen in de SZW-nota «Kosten van zorgverlof». De nieuwe ramingen sluiten aan bij de gegevens in tabel A van de covernota «Econometoets kortdurend zorgverlof» conform het gebruik in Duitsland en de ramingen van de middenvariant in tabel B van voornoemde covernota (zie bijlage 1).

Evenals voor de econometoets geldt ook voor de nieuwe analyse dat de ramingen zijn gemaakt onder de veronderstelling dat de uitkering van het doorbetaalde deel van het loon niet op andere wijze (bijv. via CAO-overleg) zal worden aangevuld.

Voorts zij opgemerkt dat de in voornoemde nota in beeld gebrachte kosten gebaseerd zijn op een situatie van 100% vervanging van de

verlofgangers. Dit geeft een voor de werkgevers maximaal kostenplaatje voor de kosten van vervanging. In de praktijk zit er bij veel bedrijven en instellingen echter enige marge in de personeelsbezetting. Gevolg hiervan zal zijn dat een geringer deel van de verlofgangers zal worden vervangen, waardoor de extra kosten voor de werkgevers kunnen worden beperkt.

Afbakening van de populatie

Zowel bij de bespreking in de Tweede Kamer als in een aantal van de uitgebrachte adviezen is de afbakening van de populatie waarvoor zorgverlof moet worden geboden aan de orde geweest. Naar aanleiding hiervan is besloten in deze nieuwe analyse drie opties uit te werken.

- I. Zorgverlof voor naasten. Hieronder vallen kinderen, partners en ouders van werknemers. Het al dan niet inwonend zijn is hierbij geen criterium.
- II. Zorgverlof voor thuiswonende kinderen, partners en inwonende ouders.
- III. Zorgverlof voor kinderen t/m 12 jaar. Dit is conform de regelingen in Zweden en Duitsland.

Aan deze opties ligt de overweging ten grondslag dat dit de drie meest voor de hand liggende mogelijkheden zijn. Optie I is conform de situatie in Oostenrijk en is in de econometoets verwerkt (zie tabellen A en B van bijlage 2). Uit beide tabellen kunnen ook globaal de kosten van optie III worden afgeleid. Optie II wordt daarentegen nu voor het eerst gepresenteerd. Voor de veronderstellingen zij verwezen naar par. 3.

Varianten

Naar aanleiding van de discussie in de Tweede Kamer zijn thans twee nieuwe varianten in beeld gebracht. Het gaat hierbij om de volgende varianten:

- maximaal tien dagen betaald zorgverlof met een uitkering ter hoogte van 100% van het wettelijk minimumloon (100% WML);
- maximaal tien dagen betaald zorgverlof met een uitkering ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon (70% WML).

Tevens is een variant meegenomen met een uitkering ter hoogte van het 50% van het wettelijk minimumloon (50% WML). Reden om deze variant in de analyse mee te nemen is de suggestie van FNV Bondgenoten om een volksverzekering te creëren voor kortdurend zorgverlof ter hoogte van 50% van het sociaal gezinsminimum¹. Deze suggestie moet overigens in samenhang worden gezien met voorstellen van de vakbond voor een individueel toe te kennen basisuitkering in de vorm van een negatieve inkomstenbelasting van 50% van het sociaal gezinsminimum.

Als vierde is een variant berekend die aansluit bij de WULBZ-systematiek. Ten opzichte van de variant van 70% loondoorbetaling wordt een minimum loon garantie geboden en is de maximum dagloonbepaling van kracht, conform de uitkering bij ziekte.

Als subvariant is ook globaal aandacht besteed aan de optie om alleen de eerste vijf dagen van het zorgverlof door te betalen en de laatste vijf dagen verlof volledig voor rekening van de werknemer te laten komen. Wat de mate van gebruik betreft zijn de kosten berekend op basis van het gebruik van zorgverlof voor zieke kinderen in Duitsland (de lage variant) en het gemiddelde van het gebruik in Zweden en Duitsland (de middenvariant). De verwachting is dat de kosten van het kortdurend zorgverlof afhankelijk van de wijze van concretisering tussen deze grenzen zullen komen te liggen.

¹ Het voorstel van FNV Bondgenoten geldt ook voor andere verlofvormen. Er zou één regeling moeten komen voor alle soorten kortdurend verlof die verband houden met zwangerschap en bevalling, adoptie, zorg voor gezin, familie en naasten, kraamverlof voor mannen, ouderschap, en calamiteiten.

Ten opzichte van de ramingen van de econometoets zijn in de thans gepresenteerde berekeningen enkele nieuwe elementen toegevoegd.

- De wijze van financiering is nader uitgewerkt. Hierbij is de financiering van de loondoorbetaling van kortdurend zorgverlof vergeleken vanuit CAO-fondsen, wachtgeld-fondsen en Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Vanwege het gebrek aan relevante informatie zijn de gevolgen van sectorgewijze financiering alleen in kwalitatieve zin vermeld en is alleen de laatste financieringsoptie (AWf) gekwantificeerd.
- Er is nagegaan in welke mate de varianten verschillend uitwerken op verschillende inkomensniveaus. Hierbij zijn de niveaus «minimum loon», «modaal inkomen», «anderhalf modaal inkomen» en «twee maal modaal inkomen» onderscheiden. De effecten van de verschillende varianten voor deze inkomensniveaus zijn deels in kwalitatieve zin beschreven.
- De administratieve lasten voor de werkgevers zijn meegenomen. Er bleek geen bruikbare informatie voorhanden te zijn over de administratieve lasten van kortdurend zorgverlof in andere landen. Omdat bovendien de omvang van deze lasten afhankelijk is van de invulling van de regelgeving, is volstaan met een globale indicatie van de maximaal te verwachten kosten.
- In overleg met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn de financiële gevolgen voor het overheidspersoneel in beeld gebracht.
- In de brief van 29 juni is tevens toegezegd om in overleg met het Ministerie van Financiën de fiscale effecten van de diverse varianten in beeld te brengen. In deze nota worden uitsluitend de effecten aangegeven van een eventuele fiscale vergoeding van de voor rekening van de werkgever komende kosten van loondoorbetaling aan de werknemer. Andere fiscale effecten zijn in belangrijke mate afhankelijk van de wijze van invulling van de vervanging van de verlofgangers (eigen personeel; uitkeringsgerechtigde; partner van een alleenverdiener) en zullen bij de voorbereiding van de wetgeving worden meegenomen.

3. Veronderstellingen inzake de mate van gebruik van de zorgverlofregeling

3.1. Drie opties inzake de reikwijdte van de regeling

Wat de reikwijdte van de regeling betreft kent alleen Oostenrijk een zorgverlof voor de naasten. De meeste andere landen met een zorgverlofregeling beperken deze tot de zorg voor zieke kinderen, waarbij meestal een leeftijdsgrens van 12 jaar wordt gehanteerd. In deze analyse wordt naast deze afbakeningen ook nog een tussenvariant onderscheiden.

I. Zorgverlof voor naasten

Hieronder vallen kinderen, partners en ouders van werknemers. Niet alleen verlof voor de naasten die tot hetzelfde huishouden behoren, maar ook het verlof van de werknemer die bijv. met zijn zelfstandig wonende ouder naar het ziekenhuis moet valt hier onder. De kosten van deze optie zijn het uitgangspunt geweest van de ramingen van de economentoets.

II. Zorgverlof voor zieke thuiswonende kinderen en partners

Dit is ten opzichte van de economentoets een nieuwe variant, waarbij het zorgverlof wordt beperkt tot zorg voor personen die tot eenzelfde huishouden worden gerekend. De inschatting is dat dit een categorie is waarbij de zorg voor de naaste het meest nodig is. De werknemer wordt immers rechtstreeks met de ziekte geconfronteerd en zal dus al gauw zelf iets moeten regelen. In aansluiting op de economentoets is verondersteld dat 2,5% van de werknemers gemiddeld vier dagen zorgverlof per jaar

opneemt om zieke naaste familieleden te verzorgen. In aanvulling hierop is in deze nieuwe analyse verondersteld dat 75% van dit gebruik nodig is voor de zorg voor zieke thuiswonende kinderen van 13 jaar en ouder en partners van werknemers¹.

III. Verlof voor ouders met zieke kinderen t/m 12 jaar

De kosten van deze doelgroep zijn in de econometoets reeds uitgebreid behandeld. In de econometoets is afhankelijk van de mate van loondoorbetaling een verschillend gebruik van verlof door ouders van zieke kinderen verondersteld voor alleenstaande ouders en tweeverdieners met kinderen t/m 12 jaar. Op basis van gegevens inzake het gebruik van zorgverlof in Zweden en Duitsland zijn in de econometoets ramingen gemaakt bij hoog gebruik (conform Zweden), laag gebruik (conform Duitsland) en middenvariant (het gemiddelde van het gebruik in Zweden en Duitsland).

In aansluiting hierop zijn thans ramingen gemaakt van de kosten en baten van kortdurend betaald zorgverlof met een vergoeding ter grootte van 100% , 70% en 50% van het minimumloon (100% WML; 70% WML; 50% WML) voor de lage en de middenvariant. De situatie in Zweden als «worst case» wordt niet meer in beeld gebracht omdat deze gelet op de beoogde invulling van de regelgeving in Nederland niet langer opportuun wordt geacht².

Tevens is ter vergelijking ook de variant uit de econometoets met een doorbetaling van 70% van het laatstverdiende loon meegenomen.

Bij de drie WML-opties is in aansluiting op de berekeningen van de econometoets verondersteld dat er een relatie is tussen de mate van loondoorbetaling en de mate van gebruik van het kortdurend zorgverlof. Voor personen met een uurloon in de buurt van het minimum uurloon is de inkomstenderving bij verlof bij de 50%-WML-optie 50%, bij de 70%-WML optie 30% en bij de 100%-WML optie nihil. Voor deze personen is dan ook het gebruik aangehouden van de varianten met 50% resp. 70% resp. 100% loondoorbetaling van de econometoets. Voor personen in hogere inkomensgroepen zijn overeenkomstige gebruiksfrequenties uit de econometoets aangehouden.

Met behulp van de frequentieverdeling naar inkomenshoogte van de populatie werknemers met kinderen uit het SZW-model MICROS en het verondersteld gebruik van betaald zorgverlof voor de verschillende inkomensklassen is een gewogen gemiddeld gebruik berekend voor de lage variant en de middenvariant van het zorgverlof bij 100% WML, 70% WML en 50% WML. De verdeling naar inkomensklassen is gebaseerd op de hoogte van het bruto uurloon³.

In tabel 1 is het uit de berekeningen resulterende gemiddelde aantal dagen zorgverlof aangegeven voor werknemers met een voltijdsbaan van 38 uur per week⁴.

Tabel 1. Gebruik van verlof per ouder per jaar bij verschillende loondoorbetalingsvarianten

	100% loon	WULBZ system.	70% loon	100% WML	70% WML	50% WML
hoogte loondoorbetaling						
<i>gemiddeld aantal dagen zorgverlof per werknemer met kinderen</i>						
lage variant (Duitsland)	1,70	1,00	0,85	0,82	0,57	0,49
middenvariant	3,40	2,30	2,12	2,11	1,77	1,61

3.2. Administratiekosten

In de brief aan de Tweede Kamer is aangegeven dat ook de administratie-

¹ Het percentage van 75% is een ruwe schatting en is door SZW afgeleid uit SCP-cijfers inzake de zorg binnen en buiten het huishouden voor zieke familieleden.

² Voor argumenten zij verwezen naar de covernota econometoets waar zowel NYFER als SCHOLAR aangeven dat het Duitse gebruik ook voor Nederland meer in de rede ligt. Thans wordt uitgegaan van de middenvariant als «worst case». Vooral het aspect van de bewijslast en het hiermee samenhangende handhavingsbeleid zullen cruciale factoren zijn voor de omvang van het daadwerkelijke gebruik.

³ Aan deze keuze ligt de overweging ten grondslag dat niet het bruto-jaarloon maar het bruto-uurloon de basis moet zijn voor de mate van loondoorbetaling.

⁴ Voor een werknemer die vier dagen per week werkt geldt een gemiddeld gebruik van 4/5 deel van de in de tabel opgenomen cijfers. Voor werknemers die vijf dagen per week elke dag vijf uur werken, geldt dat zij verlofdagen opnemen van vijf uur.

kosten voor de werkgevers zouden worden berekend. Deze kosten laten zich het beste vergelijken met de administratiekosten van kortdurend ziekteverzuim en verlof. De administratiekosten zijn afhankelijk van de wijze waarop de regelgeving en de hierop gebaseerde uitvoering vorm wordt gegeven. Elementen als de afbakening van de doelgroep aan wie de verlofganger zorg verleent, de mate waarin bewijslast van de werknemer wordt verlangd en de wijze van financiering spelen hierbij een rol. Om deze redenen is in deze nota dan ook volstaan met een door SZW geraamde maximale inschatting van de administratiekosten. Bij de voorbereiding van de wetgeving zullen in overleg met EZ en Justitie deze kosten bij de te maken afwegingen en vormgeving worden betrokken. In het reguliere wetgevingstraject zal de Kamer kennis kunnen nemen van de uitkomsten.

3.3. Presentatie van de ramingen

De resultaten van de berekeningen zijn weergegeven in tabel 2. Hierbij zijn twaalf varianten gepresenteerd, omdat voor elk van de vier loondoorbetalingsopties de kosten zijn aangegeven bij de drie in par. 3.1 beschreven afbakening van doelgroepen. De kosten van het gebruik van de zorg voor naasten zijn niet opnieuw berekend, maar overgenomen uit de econometoets.

Conform de analyse in de econometoets zijn in deze paragraaf de uitvoeringskosten (ingeval zou worden overgegaan tot collectieve financiering) buiten beschouwing gebleven. Wat betreft de administratieve lasten voor de werkgevers is een maximale raming van deze kosten opgenomen. De besparingen van de werkgevers in de vorm van niet uitbetaald loon zijn tegelijkertijd een loonderving voor de werknemers die zorgverlof opnemen. Ook deze zijn in de tabel opgenomen, evenals de totale kosten voor werkgevers en werknemers.

Tabel 2. Kosten werkgevers/werknemers invoering zorgverlof per jaar (in miljoenen gulden)

Aandeel loondoorbetaling	WULBZ-systematiek: 70% van het bruto-loon; met dagloon garantie WML en max. dagloon			100% van het wettelijk minimum uurloon			70% van het wettelijk minimum uurloon			50% van het wettelijk minimum uurloon		
	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.
<i>A. Netto-kosten conform gebruik Duitsland</i>												
<i>Kosten werkgevers</i>												
Doorlopende kosten zorgverlof	55	50	30	45	40	25	40	35	20	35	30	15
Loonkosten vervanging/ herbezetting	330	290	180	280	250	155	235	205	110	210	180	85
Totaal kosten (excl. administra- tiekosten)	385	340	210	325	290	180	275	240	130	245	210	100
<i>Inverdieneffecten werkgevers</i>												
Effecten CAO/individueel	45	40	25	40	35	20	35	30	15	35	30	15
Lager grijs verzuim	50	45	30	45	40	25	25	20	10	15	15	10
Niet uitbetaald loon	85	75	45	75	65	40	115	100	50	130	110	45
Totaal inverdieneffecten	180	160	100	160	140	85	175	150	75	180	155	70
Netto-kosten werkgevers	205	180	110	165	150	95	100	90	55	65	55	30
Administratiekosten werkgevers	25	20	15	20	20	10	15	15	10	15	10	5
Kosten werkgevers *	230	200	125	185	170	105	115	105	65	80	65	35
Loonderving werknemers	85	75	45	75	65	40	115	100	50	130	110	45
<i>B. Netto-kosten conform middenvariant</i>												
Netto-kosten werkgevers	360	335	260	305	290	235	195	185	150	140	130	105

Aandeel loondoorbetaling	WULBZ-systematiek: 70% van het bruto-loon; met dagloon garantie WML en max. dagloon			100% van het wettelijk minimum uurloon			70% van het wettelijk minimum uurloon			50% van het wettelijk minimum uurloon		
Kosten	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.	I naasten	II huis- genoten	III kinderen t/m 12 jr.
Administratiekosten werkgevers	35	35	25	35	30	25	30	25	20	25	20	15
Kosten werkgevers**	395	370	285	340	320	260	225	210	170	165	150	120
Loonderving werknemers	115	105	85	155	145	115	225	210	155	235	210	150

* De kosten voor werkgevers in de lage variant variëren van 235 miljoen gulden bij een uitkering conform de WULBZ-systematiek tot 35 miljoen gulden bij een 50% WML-uitkering (kolom kinderen t/m 12 jaar).

** De kosten voor werkgevers in de middenvariant variëren van 400 miljoen gulden bij een uitkering conform de WULBZ-systematiek tot 120 miljoen gulden bij een 50% WML-uitkering (kolom kinderen t/m 12 jaar).

Bij een gebruik van het kortdurend zorgverlof conform het Duitse gebruik komen de kosten voor de werkgevers uit op minimaal 35 miljoen gulden (50% WML, doelgroep ouders van kinderen t/m 12 jaar) en maximaal 230 miljoen gulden (WULBZ-systematiek, doelgroep naasten). Uiteraard is ook bij het middengebruik de spreiding in kosten groot (minimaal 120 miljoen gulden, maximaal 395 miljoen gulden).

Bij deze uitkomsten moeten twee kanttekeningen worden geplaatst.

- Er is aangenomen dat boven op de wettelijk voor te schrijven loondoorbetaling geen aanvulling wordt gegeven op basis van CAO-afspraken. Mocht er wel van aanvulling sprake zijn, dan zal het gebruik van het kortdurend zorgverlof hoger uitvallen en zullen de kosten voor de werkgevers die onder de desbetreffende CAO-afspraken vallen overeenkomstig toenemen. Deze extra kosten zullen in CAO-overleg uiteraard concurreren met de kosten van andere arbeidsvoorwaardenverbeteringen.
- Conform de econometoets is wat de omvang van de vervanging betreft sprake van een behoedzame raming. Er is uitgegaan van de veronderstelling van 100% vervanging van personen die zorgverlof opnemen, terwijl in de praktijk werkgevers om verschillende redenen besluiten om niet of slechts gedeeltelijk te vervangen.

3.4. Variant van vijf dagen betaald zorgverlof gevolgd door vijf dagen onbetaald zorgverlof

Het effect van een doorbetaling van de eerste vijf dagen zorgverlof waarna de overige dagen volledig voor rekening van de werknemer zouden komen ten opzichte van de doorbetaling van tien dagen zorgverlof, is vrij beperkt.

- Indien het gebruik zich zal beperken tot het lage gebruik van zorgverlof in Duitsland, zijn de effecten marginaal. Het gemiddeld aantal dagen zorgverlof is erg laag en ligt voor de hoogste loondoorbetalingsopties in de buurt van één dag per jaar. Naar verwachting zal de drempel van vijf dagen zorgverlof voornamelijk door een beperkt aantal ouders met drie of meer kinderen worden bereikt.
- De financiële gevolgen op basis van de middenvariant ten opzichte van de varianten met tien dagen (gedeeltelijk) betaald zorgverlof zijn relatief gering. Het gebruik van de zorgverlofregeling zal enigszins worden beperkt, omdat bij overschrijding van vijf dagen zorgverlof het geheel voor eigen rekening brengen van de kosten drempelverhogend werkt. Bovendien treedt substitutie op van zorgverlof door vrouwen naar zorgverlof door mannen, hetgeen kostenverhogend werkt omdat

mannen gemiddeld meer werken en een hoger uurloon hebben. Ten opzichte van de eerder gepresenteerde varianten bij middengebruik zouden de kosten voor de werkgevers per saldo tot maximaal twee procent lager kunnen uitvallen. Het moet echter ook niet uitgesloten worden geacht dat het substitutie-effect het drempelverhogende effect geheel zal compenseren.

4. De financiering van het kortdurend zorgverlof

De Tweede Kamer heeft zich bij motie uitgesproken voor een (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof en heeft verzocht om de gevolgen van de collectieve financiering van het kortdurend zorgverlof in beeld te brengen. In aansluiting op dit verzoek zijn vier mogelijke financieringsbronnen naast elkaar gezet, zonder dat daarbij al een beleidsmatige afweging van pro's en contra's is gemaakt: CAO-fondsen, wachtgeldfondsen, AWf. Bij de laatste behoort naast dekking van de lasten via premiebetaling ook een rijksbijdrage tot de mogelijkheden. Als laatste vorm van publieke financiering komt een fiscale tegemoetkoming aan werkgevers in aanmerking ter vergoeding van (een deel van) de kosten van loondoorbetaling. De werknemers kunnen voor het voor hun rekening komende deel van het zorgverlof gebruik maken van de verlofspaarregeling.

Financiering via CAO-fondsen

In de economentoets is alleen de mogelijkheid van financiering van kortdurend zorgverlof via CAO-fondsen op basis van vrijwilligheid genoemd. De overheid schept een wettelijk kader voor maximaal tien dagen zorgverlof, via CAO-afspraken spreken werkgevers en werknemersorganisaties af om (een deel van) het zorgverlof collectief te financieren via een CAO-fonds. Bij deze optie bestaat de mogelijkheid dat in een aantal sectoren geen CAO-fonds tot stand komt en de werknemer derhalve alle kortdurend zorgverlof zelf moet betalen (eventueel via verlofsparen).

De overheid zou evenwel ook in de wet een verplichting tot loondoorbetaling kunnen opnemen, waarbij een wettelijke minimale basis wordt gelegd¹. In dat geval is de verwachting dat grote bedrijven en instellingen dit loon zelf zullen doorbetalen (conform de eigen risicodragers ZW) en dat in andere sectoren CAO-fondsen zullen worden gevormd. Via CAO-overleg zou een hogere mate van loondoorbetaling kunnen worden afgesproken. Werknemers die niet onder een CAO vallen, zouden op basis van afspraken met hun werkgever alsnog compensatie voor het bovenwettelijk deel kunnen krijgen voor het opgenomen zorgverlof.

Financiering via de wachtgeldfondsen WW

Ingeval sectorgewijze financiering van betaald zorgverlof via de wet zou moeten worden geregeld, is betaling uit de wachtgeldfondsen een optie. In de Werkloosheidswet kan worden vastgelegd dat een bepaald percentage van het door de werknemer gederfde loon voor rekening van het wachtgeldfonds zou komen. Het risico van het zorgverlof van de aangesloten werkgevers komt ten laste van het desbetreffende wachtgeldfonds (of risicogroep binnen dit wachtgeldfonds) van de sector. De wachtgeldpremie wordt volledig opgebracht door de werkgevers. De zorgverlofregeling geldt ook voor werknemers die niet onder een CAO vallen.

Financiering door het AWf

Bij deze optie wordt in de Werkloosheidswet vastgelegd dat het

¹ De verplichte vorming van een CAO-fonds past niet binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen.

kortdurend zorgverlof (gedeeltelijk) wordt gefinancierd door het AWf. De voor rekening van het AWf komende lasten van het zorgverlof zouden betaald kunnen worden uit premiebetaling, maar ook zouden deze lasten kunnen worden betaald uit een rijksbijdrage¹. Indien de kosten voor het zorgverlof uit de AWf-premie bekostigd worden, zal zowel sprake zijn van een werknemersdeel als een werkgeversdeel in de premies. Door de werking van de AWf-franchise van f 108,- per dag zal een zorgverlof-uitkering beneden het WML-niveau bekostigd worden uit premieheffing over het loon dat boven het WML-niveau ligt. De kosten voor het zorgverlof zullen bij financiering vanuit het AWf daardoor met name door de hogere inkomens gedragen worden, terwijl de inkomenscompensatie (en daardoor het gebruik) voor de hogere inkomens geringer is dan voor de lagere. Deze vorm van financiering impliceert derhalve een inkomens-overdracht van hogere naar lagere inkomens.

Het gebruik van zorgverlof naar sectoren

De beleidsmatige afweging van de pro's en contra's van de drie beschreven financieringsopties vallen buiten het kader van deze nota. Wel worden enige indicaties gegeven over het verwachte gebruik van het zorgverlof naar sectoren en de gevolgen hiervan voor sectorgewijze financiering.

Het gebruik van zorgverlof zal in sectoren met relatief veel lage uurlonen (bijv. detailhandel; landbouw; horeca; schoonmaakbedrijven; uitzendkrachten) groter zijn dan in sectoren met relatief veel bovenmodale inkomens (bijv. chemische industrie; zakelijke dienstverlening; onderwijs). Dit weerspiegelt zich bij de betaling ten laste van CAO-fondsen en wachtgeld-fondsen in relatief hoge premies voor eerstgenoemde sectoren en in relatief lage premies voor laatstgenoemde sectoren. Evenzo zal meer zorgverlof worden opgenomen in sectoren met relatief veel vrouwen (gezondheids- en verzorgingszorg, onderwijs, handel, horeca, financiële instellingen) en relatief veel deeltijd (bijv. gezondheids- en verzorgingszorg, horeca, cultuur en overige dienstverlening)².

Uitwerking AWf-financiering

Waar voor de andere financieringsopties is volstaan met een kwalitatieve beschrijving van de effecten, is voor de AWf-optie een raming gemaakt van de financiële gevolgen van de in tabel 2 gepresenteerde varianten ingeval zorgverlof via het AWf zou worden gefinancierd. Hierbij is verondersteld dat uitsluitend een deel van de bruto loonkosten in aanmerking komt voor collectieve financiering. Naast de uit tabel 2 te herleiden bruto loonkosten³ is tevens een globale inschatting gemaakt van de uitvoeringskosten door het AWf. Omdat het om kortdurend verlof gaat, is verondersteld dat de uitvoeringskosten het beste zijn te vergelijken met de kosten van de Ziektewet (1997: 5% van de totale kosten) en de wachtgeldfondsen (1997: 13% van de totale kosten). Dit betekent dat de uitvoeringskosten van de zorgverlof regeling waarschijnlijk eveneens ongeveer 5% tot 15% van de totale met de zorgverlof regeling gepaard gaande kosten zullen bedragen. Dit is mede afhankelijk van de wijze van invulling van de uitvoering.

Er is een berekening gemaakt van de lasten bij de varianten van WULBZ-systematiek, 100% WML-betaling, 70% WML-betaling en 50%-WML-betaling. Hierbij is uitgegaan van de maximale variant (15%) aan uitvoeringskosten. Bij een gebruik van zorgverlof conform Duitsland lopen de collectief te financieren lasten (incl. uitvoeringskosten) op van 30 miljoen gulden (variant 50% WML voor kinderen t/m 12 jaar) naar 230 miljoen gulden (WULBZ-systematiek; loondoorbetaling voor naasten). Bij

¹ Het AWf ontvangt thans reeds een rijksbijdrage voor de financiering van de kosten van de Wet Loopbaanonderbreking ingeval de verplichte vervanging door bijstandsgerechtigden geschiedt.

² Voor diverse sectoren is er een sterke mate van overlapping van personen die voldoen aan de kenmerken laag uurloon, vrouw en deeltijd.

³ De bruto loonkosten zijn ca. 80% van de in deze tabellen opgenomen kosten van vervanging en herbezetting.

middengebruik lopen de lasten overeenkomstig op van 95 naar 390 miljoen gulden.

Bij een premieplichtig inkomen van 104 miljard gulden ligt de AWf-premie bij een gebruik van zorgverlof conform Duitsland tussen 0,03%-punt en 0,22%-punt en in de middenvariant tussen 0,09%-punt en 0,38%-punt. Zoals al eerder is opgemerkt zijn alle berekeningen gemaakt onder de veronderstelling dat er geen aanvulling komt op het collectief te financieren deel van de loondoorbetaling.

Bij een eventuele voorkeur van het kabinet voor de AWf-optie, zal het LISV advies worden gevraagd over de voorstellen inzake de financiering, de wijze van uitvoering en over de hoogte van de uitvoeringskosten (nu tentatief op 5% tot 15% van de totale kosten geraamd).

Fiscale tegemoetkoming ingeval van loondoorbetaling

Naast betaling van (een deel van) de voor de rekening van de werkgever komende kosten van loondoorbetaling uit een fonds, zou de werkgever de vergoeding ook kunnen ontvangen in de vorm van een fiscale tegemoetkoming. Ook dan is immers sprake van financiering ten laste van de publieke middelen. Hierbij zou bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan een fiscale vergoeding van 50% van de kosten van loondoorbetaling voor de werkgever.

Bij alle opties van collectieve financiering blijven de volgende kosten voor rekening van de werkgever:

- doorlopende kosten van personen die verlof opnemen wegens zorg voor zieke kinderen of naasten;
- de kosten van vervanging/herbezetting en eventueel productieverlies bij niet vervanging;
- de met het zorgverlof verband houdende administratiekosten van de werkgever.

Hier staat tegenover dat de werkgever op de loonkosten bespaart van de personen die met zorgverlof gaan en tevens lagere kosten heeft door de vermindering van het grijs verzuim. Voor de werkgevers in sectoren met een reeds bestaande CAO-regeling voor kortdurend zorgverlof en voor werkgevers die op individuele basis afspraken hebben gemaakt met werknemers zijn de inverdieneffecten nog groter.

5. De inkomenseffecten van de verschillende verlofvarianten

In deze paragraaf zijn in tabel 3 de inkomenseffecten op een rij gezet voor de vier varianten van loondoorbetaling. Hierbij is gekozen voor een viertal niveaus van het bruto loon, waarbij voor elk niveau zowel de inkomensdaling in guldens als de procentuele inkomensdaling is aangegeven.

Tabel 3. Inkomensderving werknemers naar inkomenshoogte

Mate van loondoorbetaling	loonniveau	WULBZ system.	100% WML	70% loon	70% WML	50% WML
<i>Inkomensderving in guldens per dag zorgverlof</i>						
Minimumloon	111	–	–	33	33	56
Modaal inkomen	208	62	97	62	130	152
1,5 * modaal inkomen	312	93	201	93	234	256
2 * modaal inkomen	415	168	304	125	338	360
<i>Procentuele inkomensderving per dag zorgverlof</i>						
Minimumloon		0%	0%	30%	30%	50%
Modaal inkomen		30%	47%	30%	63%	73%
1,5 * modaal inkomen		30%	64%	30%	75%	82%
2 * modaal inkomen		41%	73%	30%	81%	87%

De inkomenseffecten vallen per inkomensniveau verschillend uit.

- De WULBZ-variant is aantrekkelijk voor de werknemers met een inkomen op minimumloon niveau. Voor werknemers tot 1,5 maal het modale inkomen is de loonderving 30%, daarboven loopt door de maximum dagloongrens het percentage op. Zo bedraagt de loonderving voor een werknemer met 2 maal het modale inkomen 41%.
- De variant van 100% WML is voor de werknemers met een inkomen op minimumloon niveau erg aantrekkelijk. Bij een modaal inkomen van 54 000 gulden bedraagt de inkomensderving voor de werknemer per dag zorgverlof evenwel al bijna 50%.
- Bij de variant van 70% loondoorbetaling bij opname van zorgverlof is sprake van een voor alle inkomensklassen gelijke mate van loonderving van 30% van het brutoloon. De mate waarin deze loonderving reden zou kunnen zijn om af te zien van zorgverlof omdat de inkomsten noodzakelijk zijn voor de huishouding, is van diverse factoren afhankelijk.
- Bij de variant van 70% WML blijven de bij de 70% loondoorbetalingsvariant genoemde beperkende voorwaarden voor werknemers met een inkomen in de buurt van het WML onverminderd gelden. Echter ook voor personen met een hoger inkomen wordt het opnemen van verlof vergeleken met de 70% loondoorbetalingsvariant minder aantrekkelijk, omdat de inkomensderving fors hoger zal kunnen zijn dan 30%.
- Bij de variant van 50% WML ten slotte gelden de bij de voorgaande variant gemaakte opmerkingen in versterkte mate. Bij al deze berekeningen dient te worden bedacht dat niet alleen de inkomensderving van de verlofganger maar ook de inkomensderving van de huishouding een belangrijke factor zal zijn om al dan niet gebruik te maken van de verlofregeling.
- Voor een (in de huidige situatie meestal vrouwelijke) werknemer met een laag inkomen die een partner heeft met een hoog inkomen, wordt de inkomensderving bij opname van zorgverlof slechts in beperkte mate gevoeld. Wel zal in deze situatie meestal degene met de laagste inkomensderving per dag zorgverlof, dit verlof opnemen.
- Voor personen met een partner die ook een relatief laag inkomen heeft, is de prikkel om zorgverlof op te nemen minder groot. Wel is de kans groter op een meer evenwichtige verdeling van de opname van het zorgverlof tussen beide partners.
- Voor huishoudens met een partner die in deeltijd werkt en een partner die (vrijwel) een fulltime baan heeft, zal de deeltijdpartner sneller geneigd zijn verlof op te nemen, waarmee de inkomensderving van het huishouden beperkt kan blijven.
- Alleenverdieners met een laag inkomen (alleenstaande ouders, personen met een niet-werkende partner) kunnen zich een inkomensderving van 30% veelal financieel niet veroorloven en zullen daarom minder geneigd zijn zorgverlof op te nemen.

Daarnaast kan de verlofganger gebruik maken van de verlofspaarregeling en zou via CAO-afspraken een hoger percentage van loondoorbetaling door de werkgever kunnen worden vastgelegd.

6. Gevolgen voor de overheid

De gevolgen voor het overheidspersoneel van de introductie van het wettelijk kortdurend zorgverlof zullen waarschijnlijk relatief beperkt zijn. Bij de rijksoverheid geldt bijvoorbeeld dat de werknemer recht heeft op calamiteitenverlof van één dag per calamiteit en voor maximaal drie dagen per jaar als door ziekte of een andere onverwachte gebeurtenis een noodsituatie ontstaat bij de verzorging van de partner, kinderen of ouders. Daarnaast kan de rijksambtenaar buitengewoon verlof krijgen van één tot

vier dagen per feit bij familie-omstandigheden. Beide verlofvormen worden verleend met behoud van salaris en bepaalde toelagen. Voor andere overheidssectoren gelden andere bepalingen, maar in ieder geval zal er sprake zijn van inverdieneffecten. Thans is onvoldoende zicht in welke mate er sprake zal zijn van inverdieneffecten, maar deze zullen minimaal 50% bedragen.

Het voor de rijksbegroting relevante overheidspersoneel maakt ca. 15% uit van de totale populatie werknemers die tot de doelgroep van het kortdurend zorgverlof behoren. Bij een inverdieneffect van 50% van de kosten voor de overheid als werkgever omvatten deze kosten bij de Duitse variant maximaal 13 miljoen gulden en in de middenvariant maximaal 23 miljoen gulden, onder de voorwaarde dat geen aanvulling van het loon tot 100% zal plaatsvinden.

Afbakening populatie werknemers

De zorgverlofregeling geldt voor alle in Nederland werkzame werknemers van 15 t/m 64 jaar die een vast dienstverband hebben.

Hierbij is voor de onderhavige analyse gekozen voor de volgende afbakeningen:

- Personen met een flexibele arbeidsrelatie blijven buiten beschouwing. Het gaat hier ten eerste om personen waarbij geen vaste arbeidsduur is afgesproken en dus het aantal te werken uren flexibel wordt ingevuld (oproep-, afroep- en uitzendkrachten). Ten tweede gaat het om personen met een arbeidscontract van beperkte duur (korter dan één jaar zonder een toezegging van aanstelling in vaste dienst)¹.
- Werknemers met een vast dienstverband van minder dan 12 uur per week blijven de jure niet buiten beschouwing, maar in de berekeningen is met hen geen rekening gehouden omdat:
 - de helft van de populatie bestaat uit scholieren/studenten en gepensioneerden; slechts een kwart van de populatie bestaat uit personen die zich als werkende met betaald werk beschouwen (EBB); waarschijnlijk is het deel van deze populatie met een vast dienstverband erg gering;
 - bij scholieren/studenten zal de zorg voor kinderen waarschijnlijk nauwelijks voorkomen en is de behoefte aan zorg voor een naaste ook relatief klein;
 - de uitkomst van de ramingen worden nauwelijks beïnvloed door het al dan niet meenemen van personen die in vast dienstverband minder dan 12 uur per week werken. Qua aantallen personen zou het daadwerkelijke gebruik hooguit 2% worden onderschat², hetgeen in de onzekerheidsmarges van de berekeningen wegvalt.

Afbakening van doelgroepen

Als basis is bij de analyses verondersteld dat het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zal gelden voor de zorg van familieleden in de eerste graad, met een maximum van tien dagen verlof per werknemer. In deze analyse wordt er van uitgegaan dat iedere werknemer naasten heeft. Geen enkele categorie binnen de eerdergenoemde groep werknemers wordt dan ook uitgesloten van de berekening. Dit betekent dat 5,25 miljoen werknemers in vaste dienst (EBB 1998) tot de doelgroep worden gerekend.

In de analyses zijn de kosten en besparingen afzonderlijk in beeld gebracht voor de populatie die verlof opneemt voor zieke kinderen t/m 12 jaar en voor de populatie met zorgverlof voor naasten (kinderen vanaf 13 jaar, partners, ouders). Reden voor dit analytisch onderscheid is de verwachting dat het merendeel van het kortdurend zorgverlof nodig is voor de zorg voor zieke kinderen. Voorts komt de gekozen leeftijdsgrens overeen met die van Duitsland en Zweden, twee landen waaraan in de analyses informatie over het gebruik is ontleend.

Wat betreft de personen die zorgverlof kunnen opnemen, is in de SZW-analyse gerekend met de doelgroep werknemers met een vast arbeidscontract die minimaal 12 uur per week werken³. Verondersteld is dat van deze doelgroep met name de populatie werknemers met kinderen t/m 12 jaar die geen niet-werkende partner hebben, gebruik zal willen maken van de mogelijkheid om zorgverlof voor zieke kinderen op te nemen. Dit leidt tot een doelgroep van ca. 875 000 werknemers van tweeverdienersgezinnen en gezinnen van alleenstaande ouders.

¹ Het alternatief van toekenning van zorgverlof aan deze personen naar rato van de looptijd van het contract blijft hiermee buiten beschouwing.

² Berekening: Er waren in 1998 5,25 miljoen personen die minimaal 12 uur per week werkten, met een gemiddelde werkweek van 32 uur. In totaal derhalve 168 miljoen uren werk (5 250 000 x 32). Buiten beschouwing blijven 400 duizend personen die minder dan 12 uur per week werkten, met een gemiddelde werkweek van 8 uur. In totaal derhalve 3,2 miljoen uren werk (400 000 x 8), ofwel bijna 2% van 168 miljoen. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de verwachting dat personen die in kleine deeltijdbanen werken veelal flexibeler met hun werktijd kunnen omgaan zodat de behoefte om gebruik te maken van het zorgverlof bij hen minder groot zal zijn.

³ De econometoets is analytisch van karakter. Er is dus geen sprake van een beleidsmatige keuze van om personen die minder dan 12 uur per week werken buiten te sluiten. In de analyse van het CPB is met de gehele populatie werknemers rekening gehouden. In de analyse van SZW is aangegeven dat we de meeste informatie hebben over personen die minimaal 12 uur per week werken en dat deze aanname de uitkomst met hooguit enkele procenten vertekent.

Kostencomponenten

Wanneer een werknemer zorgverlof opneemt zijn daar voor de werkgever kosten aan verbonden. In deze analyse worden de volgende kostenposten onderscheiden:

- normale loonkosten (loonkosten die bij onbetaald verlof vervallen)
- doorlopende kosten (kosten die ook bij onbetaald verlof doorlopen)
- kosten van vervanging en herbezetting
- productieverliezen.

De in beeld te brengen doorlopende kosten per jaar over het verlof bestaan uit het product van het aantal werknemers dat verlof opneemt, het aantal opgenomen verlofdagen per werknemer per jaar en de gemiddelde doorlopende kosten per dag:

doorlopende kosten per jaar =
aantal werknemers dat verlof opneemt
x aantal opgenomen verlofdagen per werknemer per jaar
x gemiddelde doorlopende kosten per dag.

Voor het bepalen van de omvang van de doorlopende kosten bij kortdurend verlof is gebruik gemaakt van een in opdracht van MKB-Nederland door KPMG verricht onderzoek¹.

De belangrijkste in het onderzoek in beeld gebrachte doorlopende-kostencomponenten zijn: vakantiedagen, pensioenpremie, woon/werkforfait, lease-auto, premiespaarregeling, spaarloonregeling, kinderopvang². Voor de gemiddelde werknemer in het MKB zijn de doorlopende kosten berekend op f 36,43 per opgenomen dag zorgverlof.

Als verfijning is daarbij aangenomen dat genoemde f 36,43 een gemiddelde is dat representatief is voor de populatie van 75% vrouwen en 25% mannen in de variant van 100% loondoorbetaling, en kan worden herleid tot een vast percentage van het bruto loon per werknemer.

Bij de berekeningen voor de doelgroep «zorgverlof voor naasten» is uitgegaan van een gemiddelde van f 40,00 gulden per dag.

Kosten van vervanging/herbezetting c.q. productieverliezen In de analyse kunnen vervanging en herbezetting als twee afzonderlijke begrippen worden onderscheiden. Verondersteld kan worden dat na verloop van tijd de organisatie zich zal aanpassen en reserves zal creëren (herbezetting), vergelijkbaar met reserves voor het opvangen van ziekteverzuim, waarmee personeelstekorten door verlofopname kunnen worden gecompenseerd. Aangenomen is dat zich bij herbezetting geen productieverlies voordoet en dat herbezetting tegen hetzelfde loonkostenniveau plaatsvindt als het loonkostenniveau van de verlofganger³.

Er is voorts verondersteld dat de loonkosten van vervanging lager zijn dan de loonkosten.

Prijscomponenten uit MICROS

Volgens MICROS bedraagt in 1999 het gemiddelde bruto loon voor de mannen in de onderhavige doelgroep 85 000 gulden per werknemer per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 37,9 uur per week. Voor vrouwen ligt het gemiddelde met 35 000 gulden bij een gemiddelde arbeidsduur van 22,5 uur per week veel lager. De op basis hiervan berekende doorlopende kosten bedragen 17 000 gulden per mannelijke werknemer per jaar (circa f 65,- per dag) en 7 000 gulden per vrouwelijke werknemer per jaar (circa f 27,- per dag), ofwel 20% van het gemiddelde bruto loon. Bovenstaande becijfering spoort met de MKB-raming van gemiddeld f 36,43 per dag en betreft de 100%-loondoorbetalingsvariant waarin 75% van het zorgverlof voor kinderen wordt opgenomen door vrouwen.

¹ MKB-Nederland: Een schatting van de kosten van onbetaald zorgverlof voor het midden- en kleinbedrijf (Delft, april 1999).

² Andere niet tot het loon behorende maar wel met de werknemer verbonden kosten zijn buiten beschouwing gelaten. Dergelijke kosten (bijv. het tijdelijk niet benutten van werkplekken bij kortdurend zorgverlof), zouden echter eventueel ook nog tot de doorlopende kosten kunnen worden gerekend (zie variant 3 in par. 7).

³ Conform par. 4.1 zijn andere niet tot het loon behorende maar wel met de werknemer verbonden kosten buiten beschouwing gelaten. Dergelijke kosten (bijv. de met een structurele uitbreiding van het personeelsbestand samenhangende kosten van werkplekken van herbezettters) zouden echter even-tueel ook nog tot de vervangings- en herbezettingskosten kunnen worden gerekend (zie variant 3 in par. 7).

Aantal opgenomen verlofdagen per werknemer voor zieke naasten

Over het gebruik van verlof voor zieke naasten is niets bekend. Bij de berekeningen is verondersteld dat gemiddeld 10% van de werknemers 1 dag zorgverlof per jaar opneemt om zieke naasten te verzorgen. Vermoedelijk zal ook de opname van deze vorm van verlof gevoelig zijn voor het niveau van de loondoorbetaling. Gebrek aan achtergrondgegevens en buitenlandse referenties (zoals het Zweedse cijfer) maken hier evenwel de onzekerheidsmarges veel groter en bijgevolg de meerwaarde van een verfijndere aanpak geringer. Derhalve is hier slechts met één algemeen gebruikspercentage en duur gerekend.

Inverdieneffecten

Momenteel worden werknemers al geconfronteerd met zieke kinderen of naasten. Naast opname van verlof ten laste van de normale voorraad verlofdagen (vakantiedagen en ADV) wordt ook op andere wijze verlof opgenomen of verzuimd. De kosten van deze niet reguliere verzuimdagen komen bij de invoering van de zorgverlofregeling geheel of gedeeltelijk te vervallen en moeten dan ook op de bovengenoemde posten in mindering worden gebracht. Dit zijn de inverdieneffecten van de regeling. Wij onderscheiden de volgende inverdieneffecten:

- huidige CAO- en individuele afspraken werkgever/werknemer
- afname van grijs ziekteverzuim.

Daarnaast bespaart de werkgever, afhankelijk van de mate waarin de verlofdagen niet door hem maar door de werknemer worden betaald, een deel van de normale loonkosten.

Uitkomsten van de analyse

De belangrijkste uitkomsten van de analyse zijn in tabellen A en B weergegeven. Beide tabellen zijn opgenomen in de Covernota van de economentoets.

Tabel A. De netto-kosten voor werkgevers conform het gebruik in Duitsland

Mate van loondoorbetaling	100%	70%	50%	0%
Aantal dagen zorgverlof per kind	2	1	0,65	0,5
–	–	–	–	–
	mIn			
	gld			
<i>Kosten</i>				
Zorgverlof – doorlopende kosten				
* Doorl. kosten verlof zieke kinderen	50	25	15	10
* Doorl. kosten verlof naasten	20	20	20	20
Kosten vervanging/herbezetting				
* Vervangingskosten verlof zieke kinderen	315	145	90	70
* Vervangingskosten verlof naasten	125	125	125	125
Totaal kosten	510	315	250	225
<i>Inverdieneffecten</i>				
Effecten CAO/individueel	55	40	35	35
Lager grijs verzuim	90	40	20	10
Niet uitbetaald loon	–	65	90	160
Totaal inverdieneffecten	145	145	145	205
Netto kosten werkgevers	365	170	105	20

Het is niet op voorhand in te schatten hoe in Nederland de zorg voor het zieke kind zich zal gaan ontwikkelen. In tabel B is naast de hoge en de lage variant tevens een «middenvariant» opgenomen, met een gebruik dat het gemiddelde is van de Zweedse en Duitse gebruikscijfers.

Tabel B. De netto-kosten voor werkgevers: gevoeligheidsanalyse

Hoogte loondoorbetaling	100%	70%	50%	0%
–	mln gld			
<i>Varianten hoog/midden/laag gebruik</i>				
Hoge variant cf. Zweden	890	445	310	65
Middenvariant (50% Zweden/50% Duitsland)	630	310	210	45
Lage variant cf. Duitsland	365	170	105	20