

De wenselijkheid van calamiteitenverlof

Een groot deel van de werkende bevolking heeft baat bij invoering van een verlofregeling voor calamiteiten, zoals de opvang van zieke huisgenoten. Een dergelijke betaalde of onbetaalde regeling kan de participatiegraad verhogen zonder dat de collectieve-lastendruk hoeft te stijgen.

De samenstelling van de beroepsbevolking naar geslacht en leefsituatie is snel bezig te veranderen door de grotere deelname van gehuwde vrouwen en de groei van het aantal alleenstaanden. Een recent inkomensonderzoek van het CBS laat zien dat van alle huishoudens waarvan de hoofdkostwinner jonger is dan 65 jaar, 32% éénverdieners betreft, tegen 37% tweeverdieners en 31% alleenstaanden¹. Er komen dus steeds meer, zowel gehuwde als alleenwonende, werknemers op de arbeidsmarkt, die betaald en onbetaald werk moeten combineren. Zij hebben behoefte aan arbeidsvoorwaarden die rekening houden met de dubbele arbeidstaak. Te denken valt aan betaald of onbetaald ouderschapsverlof na de geboorte van een kind, kinderopvang, alsmede aan verlof bij huiselijke of familieproblemen.

Dit artikel geeft de resultaten weer van een onderzoek naar het bestaan, de wenselijkheid en de kosten van calamiteiten/verpleegverlof². Bij calamiteitenverlof moet men denken aan kortdurend verlof bij ziekte van kinderen, andere familieleden of huisgenoten; bij verpleegverlof aan langdurend verlof in verband met verzorgingstaken. Deze soorten verlof worden in de praktijk onder verschillende namen verleend, terwijl de grens tussen calamiteiten- en verpleegverlof onduidelijk is. Daarom spreken wij in dit artikel over calamiteiten-/verpleegverlof.

Regelingen in cao's

Uit onderzoek van 168 cao's door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden en de Loontechnische Dienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, blijkt dat in 57

cao's met in totaal 35% van het aantal werknemers een bepaling over calamiteiten/verpleegverlof te vinden is. Uit de bewoordingen in de cao's blijkt dat het kostwinnersmodel aan dit verlof ten grondslag ligt: het verlof wordt vooral gegeven voor zieke partners. In het merendeel van de cao's is de duur van het (betaalde) calamiteiten/verpleegverlof niet vastgelegd. De werkgever beoordeelt of en hoeveel verlof nodig is. Waar de omvang van het verlof wèl in de cao is vastgelegd, bedraagt dit 2 uur tot maximaal 28 dagen per jaar (Postbank). De onderzoekers concluderen uit dit onderzoek dat calamiteiten-/verpleegverlof meer weg heeft van een gunst dan van een recht³.

Wenselijkheid

Uit het ledenbestand van AbvaKabo is een aselechte steekproef van 4000 getrokken onder leden jonger dan 65 jaar. Van 1626 respondenten werden bruikbare antwoorden ontvangen. Calamiteiten/verpleegverlof blijkt bij de respondenten een hoge prioriteit te hebben:

- de overgrote meerderheid (89%) vindt het nodig of zeer nodig dat er een regeling voor kortdurend calamiteitenverlof komt, waaronder meer vrouwen dan mannen.

1. B.H.G.M. Grubben, Inkomens van één- en tweeverdieners 1989, *Sociaal-economische Maandstatistiek*, Centraal Bureau voor de Statistiek, juni 1992, blz. 19-22.

2. Het artikel is gebaseerd op het onderzoek *Calamiteitenverlof en verpleegverlof*, dat door B.R. Dankmeyer, M. Bruyn-Hundt en K.G. Tijdens in opdracht van AbvaKabo werd verricht.

3. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, *Emancipatie in arbeidsorganisaties*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1992.

Als het verlof niet doorbetaald wordt vindt nog steeds een grote meerderheid (78%) een calamiteitenverlof nodig;

- tweederde (67%) wil twee of drie dagen per calamiteit hebben, met een maximum van 6-10 verlofdagen per jaar. Ziekte van thuiswonende kinderen is de meest vermelde reden waarom men verlof wenst;
- ook een langdurend verpleegverlof voorziet in een behoefte: 82% van de respondenten vindt zo'n verlof nodig of zeer nodig, waaronder iets meer vrouwen dan mannen. Ook als het verlof niet wordt doorbetaald, wenst 75% van de respondenten dit verlof. Bijna de helft vindt een verlof van één maand voldoende;
- wat verbetering van arbeidsvoorwaarden betreft scoorde calamiteitenverlof, na loonsverhogingen, het hoogst, met langdurend verpleegverlof op de vierde plaats.

Regelingen in het buitenland

De regelingen met betrekking tot calamiteiten/verpleegverlof in andere Europese landen zijn vaak beperkt tot de ziekte van kinderen tot een bepaalde leeftijd.

Van alle EG-landen kennen alleen het VK en Ierland geen enkele vorm van calamiteiten/verpleegverlof. Betaalde verlofregelingen bij ziekte van kinderen of familieleden bestaan in Duitsland, België, Frankrijk, Luxemburg, Denemarken, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk⁴. Van onbetaald verlof is sprake in Griekenland, Spanje en Italië⁵.

Ook de juridische basis van de verlofregelingen verschilt per land. Het recht op verlof is wettelijk geregeld in Duitsland, Luxemburg, Finland en Zweden; in Frankrijk wordt het bij cao geregeld.

De regelingen in Duitsland en Zweden worden hieronder uitgebreider besproken.

Drie modellen en hun kosten

Gegeven het hoge aantal respondenten (78% voor kortdurend en 75% voor langdurend) dat calamiteiten-/verpleegverlof nodig vindt, ook als het niet wordt doorbetaald, zou als eerste stap op weg naar nieuwe arbeidsvoorwaarden invoering van onbetaald verlof voor de hand liggen.

Onbetaald verlof brengt nauwelijks kosten met zich mee: vervanging kan immers gefinancierd worden uit het salaris van de verlofganger.

Voor een schatting van de kosten van betaald calamiteiten/verpleegverlof in Nederland, hebben wij gekeken naar de regelingen in Duitsland en Zweden.

Duitsland: calamiteitenverlof

Tot 1 januari 1992 gold in Duitsland een verlofregeling van vijf dagen per kind per jaar voor ieder der ouders (10 dagen voor alleenstaande ouders) voor kinderen jonger dan 13 jaar. Deze verlofregeling valt onder de Ziektewet. Een dergelijke verlofregeling (vijf dagen per kind per jaar) zou in Nederland in 1988 f 71 mln. hebben gekost⁶. De premie Ziektewet zou daartoe verhoogd moeten worden van 5,8% naar 5,85%.

Met ingang van 1 januari 1992 is het calamiteitenverlof in Duitsland uitgebreid tot 10 dagen per kind voor iedere ouder en 20 dagen voor alleenstaande ouders, met een maximum van 25 respectievelijk 50 dagen per jaar. Omdat over deze nieuwe regeling nog geen statistische gegevens bekend zijn, is de berekening gebaseerd op de oude regeling.

Zweden: verpleegverlof

In Zweden kent men een wettelijke regeling voor incidenteel ouderschapsverlof⁷. Dit bestaat uit drie componenten:

- 10 dagen vaderschapsverlof na de geboorte van een kind;
- maximaal 2 contactdagen per jaar voor contact tussen ouder en school, en
- maximaal 90 dagen verzorgingsverlof per jaar.

Gezien de maximale duur is het Zweedse verlof meer met een verpleegverlof te vergelijken dan met een calamiteitenverlof.

Wij hebben op basis van Zweedse statistische gegevens onderzoek gedaan naar de kosten van de derde component van het Zweedse verlof: maximaal 90 dagen verzorgingsverlof per jaar voor kinderen van 0-12 jaar. Daarbij moet worden opgemerkt, dat het gemiddelde aantal dagen verlof dat per werknemer wordt opgenomen altijd lager is dan het maximum. In de eerste plaats omdat niet alle zorgbehoevenden ziek worden. In de tweede plaats omdat voor de zie-

ke zorgbehoevenden vaak niet het maximale aantal verlofdagen nodig is. In onze berekeningen zijn wij ervan uitgegaan dat Nederlandse werknemers gemiddeld evenveel dagen zouden opnemen als Zweedse werknemers.

In Nederland zou een verzorgingsverlof van maximaal 90 dagen in 1988 f 220 mln. hebben gekost. Dit zou geleid hebben tot een verhoging van de premie Ziektewet van 5,8 naar 5,96%⁸.

Macro-economische aspecten

De vakbeweging denkt dat betaald calamiteitenverlof uit de loonruimte gefinancierd kan worden. Men kan zich afvragen welke afweging macro-economisch gemaakt zou kunnen en moeten worden alvorens een nieuwe sociale verzekering in te voeren. Dient in ruil voor een nieuwe verzekering iets anders te worden ingeleverd of moet een verhoging van de collectieve-lastendruk voor lief worden genomen?

De vraag is of deze nieuwe verzekering per saldo tot een verhoging van de collectieve-lastendruk zal leiden. Zoals bekend is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland in arbeidsjaren gemeten nog steeds laag. Het doel van een calamiteitenverlof is de combinatie van be-

4. In België en Denemarken heeft alleen het overheidspersoneel recht op verlof.

5. In Italië hebben alleen moeders van zieke kinderen jonger dan twee jaar recht op onbetaald verlof.

6. Helaas registreert het Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung niet alle voor ons onderzoek noodzakelijke gegevens. Verondersteld is dat het aantal *gevalen* waarvoor aanspraak wordt gemaakt, ongeveer gelijk is aan het aantal *kinderen* waarvoor aanspraak wordt gemaakt.

Voorts is aangenomen dat in Duitsland (net als in Zweden) voor ongeveer de helft van de verzekerde kinderen aanspraak wordt gemaakt op calamiteitenverlof.

7. Los daarvan is er een wettelijk zwangerschapsverlof, een betaald ouderschapsverlof van 15 maanden en een onbetaald ouderschapsverlof van drie maanden na de geboorte van een kind.

8. In Zweden wordt voor 54% van de verzekerde kinderen gebruik gemaakt van de regeling, dat is 4,03 dagen per verzekerd kind. Aangenomen is dat in deeltijd werkende ouders naar rato recht zouden hebben op calamiteitenverlof. De berekening voor Nederland is gebaseerd op de gemiddelde kosten van een ziektedag in 1988.

taald en onbetaald werk te vergemakkelijken. Men mag verwachten dat daardoor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt gestimuleerd. Welk effect deze verbetering van arbeidsvoorwaarden heeft op de arbeidsparticipatie is niet bekend.

Een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kan tweeërlei vorm hebben: verhoging van het *aantal vrouwen* dat deelneemt aan betaalde arbeid en vergroting van het *aantal arbeidsuren* van reeds deelnemende vrouwen.

Aantal vrouwen

Verhoging van het aantal vrouwen dat aan betaalde arbeid deelneemt leidt in de eerste plaats tot een besparing van collectieve lasten omdat voor deze vrouwen geen kostwinnersfaciliteiten meer gegeven behoeven te worden. Te denken valt aan belastingverlichting voor de alleenverdiener, verzekering tegen ziektekosten bij een ziekenfonds nagenoeg zonder extra premiebetaling, kostwinnerstoelagen voor de alleenverdiener met een minimumuitkering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of ouderdom van maximaal 30% van het netto-minimumloon krachtens de Toelagenwet of de AOW. Op macro-niveau hebben verschillende berekeningen uitgewezen dat de waarde van de kostwinnersfaciliteiten, inclusief de gratis verzekeringen, gemiddeld f 5.600 à f 12.000 per jaar per afhankelijke partner bedraagt of op macro-niveau f 14 à 30 mrd. per jaar⁹.

In de tweede plaats leidt een verhoging van het aantal aan betaalde

arbeid deelnemende vrouwen tot een hogere opbrengst van loon- en inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen. De opbrengstverhoging is afhankelijk van het effect van de verbeterde arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarktparticipatie.

Aantal arbeidsuren

Nederland is koploper wat betreft het aantal (kleine) deeltijdbanen. Vergroting van het aantal arbeidsuren per werkende leidt tot een verhoging van de opbrengst van loon- en inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen. De opbrengstverhoging is afhankelijk van het effect van de verbeterde arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarktparticipatie.

Conclusies

De overgrote meerderheid van de leden van AbvaKabo vindt een regeling van kortdurend calamiteitenverlof van 2 à 3 dagen per calamiteit noodzakelijk, evenals een regeling van langdurend verpleegverlof van een maand. Ook als de verloven niet zouden worden doorbetaald, worden zij door driekwart van de AbvaKabo-leden gewenst. Invoering van een onbetaald verlof om calamiteiten thuis op te vangen, brengt nauwelijks kosten met zich mee, en zou derhalve als eerste kunnen worden overwogen.

Een verlof van 5 dagen per kind voor ieder der ouders naar Duits model zou de premie Ziektewet in 1988 hebben doen stijgen van 5,8 naar 5,85%. Dit verlof lijkt het meest op een kortdurend calamiteitenverlof.

De Zweedse vormen van verlof lijken gezien hun duur (maximaal 90 dagen per jaar per kind) meer op een verpleegverlof dan op een calamiteitenverlof. De hiermee gepaard gaande kosten, stijging van de premie Ziektewet tot 5,96 respectievelijk 6,03%, zijn dan ook navenant hoger.

Van een vergroting van de mogelijkheid betaald en onbetaald werk te combineren zal een stimulerende werking uitgaan op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Door de stijgende arbeidsmarktparticipatie *in personen* zullen minder kostwinnersfaciliteiten uit de overheidskas betaald behoeven te worden, terwijl door een toeneming van het *aantal arbeidsuren* de opbrengst van loon- en inkomstenbelasting en de premies volksverzekeringen zullen toenemen. De verwachting lijkt gerechtvaardigd dat deze besparing respectievelijk opbrengstvergroting ten minste voldoende zal zijn om de kosten van het calamiteitenverlof te betalen, zodat per saldo geen verhoging van de collectieve-lastendruk hoeft te worden verwacht.

Marga Bruyn-Hundt
Ben Dankmeyer
Kea Tijdens

De auteurs zijn verbonden aan de leerstoel Emancipatie-economie van de Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie van de Universiteit van Amsterdam

9. Emancipatieraad, *Emancipatiebeleid in macro-economisch perspectief*, Den Haag, 1989, blz. 32.