



Een zorg minder?

Auteur(s):

Bruin, S., de
Stapel, W.
Maassen van den Brink, H.
Groot, W.

Alle auteurs zijn verbonden aan scholar, Faculteit Economie en Econometrie, Universiteit van Amsterdam. De eerste drie auteurs zijn bovendien verbonden aan de afdeling Bedrijfs- en Consumentenwetenschappen van Wageningen Universiteit, terwijl de laatste is verbonden aan de Universiteit Maastricht.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4266, pagina 611, 11 augustus 2000

Rubriek:**Trefwoord(en):**

zorgverlof

Hoeveel bedragen de kosten van langdurig zorgverlof en wie betaalt ze? Herverdeling is onvermijdelijk, maar belangrijker is de vraag wat de werkgelegenheidseffecten zijn.

Om het voor werknemers makkelijker te maken om betaalde arbeid en zorgtaken te combineren, heeft het kabinet een aantal voorstellen voor (harmonisatie van) verlofregelingen gedaan. Deze voorstellen zullen uitmonden in een kaderwet 'Arbeid en Zorg'. Een onderdeel hiervan is het recht op een kortdurend zorgverlof van maximaal tien dagen per jaar. Daarnaast zullen werknemers ook recht krijgen op langdurend zorgverlof. Dit is verlof dat langer dan tien dagen duurt en is bedoeld voor het verlenen van zorg en hulp aan eerstegraads familieleden met ernstige gezondheidsproblemen of die in een terminaal stadium verzorgd moeten worden. In dit artikel wordt gekeken naar de kosten en de effecten van het langdurend zorgverlof¹.

Kosten voor werkgevers

De opname van betaald langdurend zorgverlof brengt diverse kosten met zich mee. Voor de werkgever zijn er drie kostencategorieën: de vervangingskosten, de administratiekosten en de kosten van doorbetaling van de verlofganger (vijftig procent, zeventig procent of honderd procent van het bruto loon). Wij veronderstellen dat vier procent van de beroepsbevolking langdurend verlof zal opnemen, ons basierend op de gebruikpercentages in het buitenland. Dit betekent dat jaarlijks 272.000 werknemers gebruik zullen maken van langdurend zorgverlof. Wij gaan er bovendien vanuit dat de opname van zorgverlof daalt naarmate het percentage van het bruto loon dat wordt doorbetaald tijdens de verlofperiode lager is. Verder wordt aangenomen dat naarmate de loondoorbetaling lager is, het aandeel van vrouwen in de totale verlofopname hoger is.

Op grond van bovengenoemde veronderstellingen zijn de verwachte kosten van langdurend zorgverlof bepaald². De kosten variëren tussen de 536 miljoen en één miljard gulden. Bij vijftig procent doorbetaling en maximale verlofopname zijn de kosten 788 miljoen en bij honderd procent loondoorbetaling bedragen deze 2,1 miljard gulden.

De totale kosten van verlofopname door mannen zijn lager dan voor vrouwen. Dit verschil kan verklaard worden doordat het aandeel van vrouwen in de verlofopname groter is dan het aandeel van mannen.

Daarentegen zijn de kosten van verlofopname door een mannelijke werknemer hoger dan door een vrouwelijke werknemer, doordat mannen gemiddeld per uur meer verdienen en gemiddeld meer uren betaalde arbeid verrichten dan vrouwen. De kosten van betaald langdurend zorgverlof voor werkgevers nemen verder toe naarmate de maximaal toegestane verlofperiode langer is en het loondoorbetalingspercentage tijdens de verlofperiode hoger is.

Aanbodeffecten

Een verlofduur van zes maanden en een loondoorbetaling van honderd procent hebben tot gevolg dat door 272.000 werknemers gemiddeld 10,56 weken verlof zal worden opgenomen. Ervan uitgaande dat een voltijd werknemer 44 weken per jaar werkt, betekent dit dat de loonkosten toenemen met 24 procent. Om het effect van deze loonstijging op het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid te kunnen bepalen, maken we gebruik van overzichtstudies naar de loonelasticiteiten van het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid. Als we uitgaan van een loonelasticiteit van het arbeidsaanbod van vrouwen van 1,1 leidt een loonstijging van 24 procent tot een stijging van het arbeidsaanbod van vrouwen met 26,4 procent. Het arbeidsaanbod stijgt hierdoor met ongeveer 660.000 vrouwen, ofwel 391.000 voltijdequivalenten.

De afname van het arbeidsaanbod van vrouwen als gevolg van de opname van zorgverlof moet hier nog van worden afgetrokken. Bij een loondoorbetaling van honderd procent wordt 75 procent van het zorgverlof door vrouwen opgenomen, hetgeen betekent dat 204.000 vrouwen verlof opnemen van gemiddeld 10,56 weken. Dit is gelijk aan 29.000 voltijdequivalenten. Per saldo stijgt het arbeidsaanbod met ongeveer 362.000 voltijdequivalenten.

Een soortgelijke berekening voor mannen levert een toename van het arbeidsaanbod als gevolg van het recht op langdurend zorgverlof met ongeveer 56.000 voltijdequivalenten op. Hierbij is uitgegaan van een loonelasticiteit van het arbeidsaanbod van mannen van 0,07.

Werkgelegenheidseffecten

Voor de werkgelegenheidseffecten zijn gegevens gebruikt over zowel korte als lange termijn vraagelasticiteiten. Uit de literatuur blijkt dat de korte termijn vraagelasticiteit naar arbeid -0,1 bedraagt en de lange termijn elasticiteit ongeveer -1 is. De gemiddelde kosten voor werkgevers per opgenomen dag zorgverlof voor een vrouwelijke werknemer bedragen f 255,90. In dit geval bedragen de extra kosten van zorgverlof ongeveer 89,6 procent van het gemiddelde bruto loon van vrouwen. Indien vier procent van de werknemers gemiddeld 10,56 weken zorgverlof opneemt, waarbij 75 procent van de verlofopname door vrouwen geschiedt, betekent dit een gemiddelde stijging van loonkosten door verlofopname van vrouwen van 0,63. Op de korte termijn impliceert dit een afname van de vraag naar arbeid van 0,06 procent. Op lange termijn bedraagt de afname van de werkgelegenheid 0,63 procent. Voor mannen daalt de werkgelegenheid met 0,02 tot 0,2 procent.

Discussie

Er kunnen een aantal kanttekeningen worden geplaatst. Bij het berekenen van de kosten en de effecten van betaald langdurend zorgverlof is uitgegaan van één vorm van verlof, terwijl verschillende vormen onderscheiden kunnen worden, zoals palliatief verlof en overig langdurend zorgverlof. Gebruikscijfers kunnen verschillen per verlofvorm en daarmee ook de effecten ervan. Tevens is geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat een hoger loondoorbetalingspercentage kan leiden tot een hoger aantal verlofgangers. Er is slechts verondersteld dat de gemiddelde verlofperiode stijgt en het aandeel van mannen en vrouwen in de verlofopname varieert indien een hoger percentage van het loon doorbetaald wordt tijdens het verlof. Ook de berekeningen van de effecten zijn gebaseerd op eenvoudige veronderstellingen. Zo is geen rekening gehouden met substitutie van vrouwelijke werknemers door mannen. Bovendien is het de vraag in hoeverre bij verlofopname de verlofgangers vervangen zullen worden. Uit ervaringen blijkt dat er vaak geen vervanging plaatsvindt of dat collega's de werkzaamheden overnemen.

Indien loondoorbetaling tijdens zorgverlof via cao-afspraken wordt geregeld en afspraken over betaald zorgverlof vooral tot stand zullen komen in bedrijfstakken waar relatief veel vrouwen werken, zullen de kosten van zorgverlof in bedrijfstakken waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn hoger uitvallen dan in typisch mannelijke sectoren. Aangezien de kosten zullen drukken op de beschikbare loonruimte, zal dit ten koste gaan van de mogelijkheden om de lonen voor vrouwen te verhogen. Hierdoor wordt de beloningsongelijkheid vergroot. Om dit ongewenste effect te vermijden verdient een collectieve financiering, bijvoorbeeld uit sociale premies of belastingen, de voorkeur boven cao-afspraken.

Emancipatiebeleid

Het zorgverlof is onderdeel van het emancipatiebeleid. Het doel hiervan is om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten en te komen tot een gelijkere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen. De regeling zal naar onze mening hier niet veel aan bijdragen doordat de economische afhankelijkheid van vrouwen niet wordt verkleind. Dit komt met name doordat de regeling leidt tot een relatieve achteruitgang in het reële loon van vrouwen.

Vrouwen zullen meer gebruik maken van zorgverlof dan mannen. Voor de werkgever leidt betaald zorgverlof tot hogere arbeidskosten. Hierdoor wordt het voor werkgevers minder aantrekkelijk om vrouwen in dienst te nemen. Om dezelfde reden zullen werkgevers ook minder geneigd zijn om vrouwen promotie te laten maken naar beter betaalde functies. Daardoor worden de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt minder en zal de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen groter worden. Dit zal ook zijn uitwerking hebben binnen het gezin, waar het nog vaker zal voorkomen dat de vrouw een minder betaalde baan op een lager niveau heeft dan de man. Het wordt dan nog vanzelfsprekender dat de vrouw de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen voor haar rekening neemt en de man zich specialiseert in betaalde arbeid. Op deze manier zou met de regeling zorgverlof precies het omgekeerde worden bereikt dan wordt beoogd.

Conclusie

De discussie omtrent zorgverlof spitst zich vooral toe op de kosten van zorgverlof. In feite gaat het om een herverdeling van inkomen tussen werkgevers en werknemers, in het bijzonder tussen werkgevers en werknemers die gebruik maken van zorgverlof. Voor zover zorgverlof wordt gefinancierd uit de beschikbare loonruimte en betaald zorgverlof ten koste gaat van verbetering van andere arbeidsvoorwaarden, is er ook sprake van een herverdeling van inkomen tussen werknemers onderling, namelijk tussen werknemers die gebruik maken van zorgverlof en zij die geen gebruik (kunnen) maken van zorgverlof.

Naar onze mening is dit verdelingsvraagstuk van ondergeschikt belang. Belangrijker dan de vraag hoe de kosten worden verdeeld is de vraag of zorgverlof bijdraagt aan de realisatie van de doelstellingen van het emancipatiebeleid. Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet niet naar de kosten van zorgverlof worden gekeken, maar naar de effecten op het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid

1 De berekeningen zijn gebaseerd op S. de Bruin en W. Stapel, *Een zorg minder?*, intern rapport Huishoud- en Consumentenwetenschappen, Wageningen Universiteit, Wageningen, 2000.

2 Voor berekeningen van de kosten bij nul procent, vijftig procent en honderd procent loondoorbetaling, zie De Bruin en Stapel, *op. cit.*