

## Informatie over gebruik en betekenis van verlofregelingen

---

Onderstaand wordt een overzicht gegeven van beschikbare informatie over de verlofregelingen met inbegrip van onderzoek dat momenteel in uitvoering is en op korte termijn zal worden gepubliceerd. Gelet op het aparte karakter daarvan, wordt het zwangerschaps- en bevallingsverlof hierbij buiten beschouwing gelaten.

In het overzicht is een selectie gemaakt van bronnen die naar hun inhoud en opzet relevant, representatief en algemeen toegankelijk zijn. Daarbij gaat het zowel om gerichte onderzoeken en studies als om periodiek verzamelde statistische gegevens.

Met het oog op inzicht in de effecten van verlofregelingen zijn ook uitkomsten van buitenlands onderzoek opgenomen, in het bijzonder maar het ouderschapverlof in Zweden. Voor de interpretatie daarvan moet rekening worden gehouden met relevante verschillen in de Nederlandse context, waaronder het in Nederland gebruikelijke patroon van deeltijdarbeid voor vrouwen met de zorg voor een of meer kinderen.

Bij deze presentatie is de volgende indeling gehanteerd:

- o feitelijk gebruik
- o bedrijfsbeleid
- o kosten en baten
- o betekenis van en behoefte aan verlof
- o effecten van verlof op de arbeidsparticipatie

### Feitelijk gebruik

Over het gebruik dat werknemers van de verschillende verlofregelingen maken biedt het SCP-rapport "*Werkt verlof?*" (2004) de meest uitgebreide informatie. Dit rapport biedt niet alleen gegevens over het feitelijk gebruik van deze regelingen, maar relateert deze ook aan de situatie waarin de betrokkenen verkeren, de redenen waarom verlofrechten niet zijn gebruikt en het gebruik dat werknemers van andere middelen hebben gemaakt om arbeid en zorg te combineren. Het onderzoek is in 2002 uitgevoerd onder een omvangrijke steekproef van 3100 werknemers van 20 tot en met 61 jaar.

Ten aanzien van het gebruik van de verlofregelingen geeft dit onderzoek inzicht in het aandeel werknemers dat zich in een situatie bevindt waarvoor een - al dan niet wettelijk geregeld - verlofrecht bestaat en dat ook feitelijk gebruik maakt van dat verlofrecht. Voor de duiding van deze gegevens is van belang dat het hierbij gaat om een terugblik over de twee jaar voorafgaand aan de datum van de enquête.

	rechthebbenden	gebruikers
% werknemers totaal		
calamiteitenverlof	38	31
kortdurend zorgverlof	15	11
langdurend zorgverlof	7	3
kraamverlof	10	9
ouderschapsverlof	27	2

De aard van de onderscheiden regelingen brengt met zich mee dat er onderling grote verschillen zijn in de mate dat werknemers worden geconfronteerd met daarin geregelde omstandigheden. Van jaar tot jaar hebben relatief weinig werknemers te maken met de

geboorte van een kind. Een situatie waarin de werknemer gedurende korte tijd het werk moet onderbreken om iets te regelen dat geen uitstel verdraagt, komt vanzelfsprekend vaker voor.

Ook blijken de regelingen onderling aanzienlijk te verschillen in de mate waarin feitelijk gebruik wordt gemaakt van een bestaand verlofrecht. Nagenoeg alle werknemers die worden geconfronteerd met de geboorte van een kind, maken gebruik van het recht op kraamverlof. Het gebruik van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof ligt eveneens relatief hoog. Langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof worden verhoudingsgewijs minder gebruikt.

Ten aanzien van het ouderschapsverlof is van belang dat de periode waarin recht op ouderschapsverlof bestaat niet samenvalt met de duur van het verlof. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind 8 jaar is. Het verlof - ten tijde van dit onderzoek 13 weken; vanaf 1 januari 2009 26 weken - kan slechts gedurende een deel van deze periode feitelijk worden benut.

Het CBS publiceert jaarlijks in het kader van de *Enquête Beroepsbevolking* gegevens over gebruik en duur van ouderschapsverlof.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste gegevens over ouderschapsverlof uit deze statistiek weergegeven. Hierin zijn recent beschikbaar gekomen gegevens over 2007 nog niet verwerkt. Het CBS maakt in deze publicatie verder nog een onderscheid naar het gebruik door mannen en vrouwen.

	rechtheb- benden	opgenomen verlof	geheel of gedeeltelijk betaald verlof	duur verlof*	omvang verlof per week	arbeidsduur gebruikers per week
	personen x 1 000	personen x 1 000	personen x 1 000	maanden	uur	uur
2000	264	66	36	9	10	30
2001	261	72	38	8	11	30
2002	269	66	36	9	10	30
2003	265	72	38	8	11	30
2004	262	71	41	9	10	31
2005	266	80	46	9	10	30
2006	257	80	47	10	9	31

\* gemiddelde periode waarbinnen het verlof wordt opgenomen

Uit bovenstaande tabel blijkt dat werknemers die hun recht op ouderschapsverlof gebruiken, gemiddeld genomen vrijwel hun volledige verlofrecht gebruiken. Bij een gemiddelde arbeidsduur van 31 uur per week (2006) bestaat recht op iets meer dan 400 uur verlof. Het opgenomen aantal uren bedraagt gemiddeld circa 390 uur (10 maanden à 9 uur per week). Het al dan niet betaald zijn van ouderschapsverlof is niet van invloed op het opgenomen aantal uren.

De *Emancipatiemonitor 2006* biedt aanvullende analyses van deze CBS-gegevens over het gebruik van het ouderschapsverlof.

	overheid, onderwijs en gezondheidszorg	overige sectoren
% werknemers		
vrouwen	49	28
mannen	38	8
totaal	45	14

De mate waarin werknemers al dan niet ouderschapsverlof opnemen verschilt aanzienlijk naargelang de sector waarin de betrokkene werkzaam is. Bij de overheid, het onderwijs en de gezondheidszorg wordt het verlof aanzienlijk vaker opgenomen dan in andere sectoren. De achterliggende oorzaak is in belangrijke mate dat in de eerstgenoemde sectoren in de CAO's doorgaans een zekere mate van loondoorbetaling is geregeld. De acceptatie van de opname van verlof, met name door mannen, kan eveneens een rol spelen.

Relevant is ook de constatering dat het al dan niet betaald zijn van het ouderschapsverlof bij mannen van grotere betekenis is op de opname van verlof dan bij vrouwen.

Publicatie van de *Emancipatiemonitor 2008* is gepland voor 19 februari as.

Daarnaast publiceert het CBS in het kader van de *Monitor arbeid en zorg* gegevens over het gebruik van ouderschapsverlof in relatie tot de behoefte daaraan en over het gebruik van verlofregelingen in relatie tot de zorg voor een zieke. Deze monitor wordt sinds 2005 tweejaarlijks uitgevoerd. Gegevens zijn beschikbaar voor de jaren 2005 en 2007. Aan de vormgeving van deze monitor heeft het genoemde onderzoek "*Werkt verlof?*" ten grondslag gelegen.

De *Monitor arbeid en zorg* bevat onder ander informatie over motieven van werknemers om geen gebruik te maken van ouderschapsverlof en over het gebruik van wettelijke verlofregelingen in zorgsituaties.

Een relevante notie uit de monitor is bijvoorbeeld de constatering dat werknemers ongeveer even vaak vakantieverlof als kortdurend zorgverlof opnemen in kortdurende zorgsituaties. Ongeveer 13% van de werknemers blijkt verlof op te nemen voor het verlenen van zorg. Dit percentage verschilt nauwelijks tussen mannen en vrouwen en tussen werknemers die in deeltijd of voltijd werken.

Het onderzoek "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*" (2008), dat hieronder uitgebreider wordt behandeld, bevestigt de indruk dat tussen vrouwen en mannen verschil bestaat in de wijze waarop het ouderschapsverlof wordt gebruikt. Het merendeel van de vrouwelijke werknemers gebruiken het ouderschapsverlof aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De meeste mannen nemen het verlof pas op nadat het bevallingsverlof van de partner is beëindigd of als de kinderen wat ouder zijn. Ook laat dit onderzoek zien dat het ouderschapsverlof vooral wordt gebruikt om de werkweek te verminderen en slechts in beperkte mate om een periode geheel te stoppen met werken.

## Bedrijfsbeleid

Het Ministerie van SZW verricht periodiek onderzoek naar CAO-afspraken op het vlak van arbeid en zorg. Het meest recente onderzoek dateert van 2007 en is als "*Faciliteiten arbeid en zorg 2007*" gepubliceerd.

Met betrekking tot de verlofvormen geeft dit onderzoek inzicht in de afspraken die sociale hebben gemaakt in aanvulling op de wettelijke minimumnormen en gebruik hebben

gemaakt van de op onderdelen in de Wet arbeid en zorg opgenomen mogelijkheid om af te wijken van deze wettelijke normen.

Ten aanzien van de belangrijkste regelingen geeft dit onderzoek het volgende beeld:

	aanvullende afspraken		afwijkende afspraken	
	% CAO's	% werknemers	% CAO's	% werknemers
kraamverlof	17	19	14	17
kortdurend zorgverlof	21	20	10	10
langdurend zorgverlof	14	22	3	1
ouderschapsverlof	35	37	2	1

Bij het kraamverlof voorzien aanvullende afspraken in een - doorgaans betaalde - verlenging van het verlof ten opzichte van de wettelijke regeling. Waar afwijkingen van de wettelijke regeling van het kraamverlof zijn overeengekomen, houden deze in dat het kraamverlof ook bestemd is voor de dag van de bevalling zelf.

Met betrekking tot het kortdurend zorgverlof houden dergelijke aanvullende afspraken zowel - doorgaans betaalde - verlenging van de verlofperiode in als een hogere mate van loondoorbetaling ten opzichte van het wettelijk voorgeschreven minimum van 70 procent. Beperkende afspraken kunnen eveneens zowel betrekking hebben op de duur als de hoogte van de loondoorbetaling.

Aanvullende afspraken over het langdurend zorgverlof hebben ook betrekking op zowel de verlofduur als de mate van loondoorbetaling. De bij CAO overeengekomen beperkingen houden in dat de verlofduur korter wordt gesteld of dat het verlof slechts wordt verleend bij zorg aan personen die tot het huishouden van de werknemer behoren.

Bij ongeveer de helft van de CAO's waarin aanvullende afspraken over het ouderschapsverlof zijn opgenomen, gaat het om een verlenging van de verlofperiode; bij de andere is in meer of mindere mate loondoorbetaling overeengekomen. CAO-afspraken kunnen ook inhouden dat werknemers het recht hebben het verlof op een andere wijze op te nemen dan volgens de wettelijke standaardregeling. In slechts enkele CAO's zijn beperkende afspraken opgenomen. Daarbij gaat het om de leeftijdsgrens van het kind die wordt aangehouden bij het kunnen opnemen van verlof.

Een actualisering van dit onderzoek is gepland voor de tweede helft van 2009.

In opdracht van het ministerie van SZW is in 2008 door Bureau Bartels onderzoek verricht naar de praktijk van de verlofregelingen, dat is gepresenteerd in het rapport "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*" (2008). De nadruk lag daarbij op de vraag hoe in de praktijk werkgevers en werknemers afspraken maken over de opname van verlof.

Het onderzoek laat zien dat de toepassing van de verschillende verlofregelingen in de praktijk over het algemeen goed verloopt. Werknemers ervaren maar in beperkte mate belemmeringen bij het opnemen van verlof. Hoewel het opnemen van verlof vaak een absoluut recht is van de werknemers, wordt dit recht door werknemers meestal niet afgedwongen. Uit het onderzoek komt naar voren dat werknemers voor hun wensen en behoeften ten aanzien van het verlof een gesprek aangaan met de werkgever, om in goed overleg afspraken hierover te maken. Daarbij speelt een rol dat werknemers zich realiseren dat opname van verlof consequenties voor de bedrijfsvoering heeft, bijvoorbeeld omdat collega's daardoor met extra werk worden geconfronteerd. In enkele gevallen doet zich wel eens onenigheid voor tussen werkgever en werknemer, maar het onderzoek concludeert dat ook dan beide partijen er uiteindelijk vrijwel altijd geheel of gedeeltelijk uitkomen.

## Kosten en baten

Het onderzoek "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*" geeft een kwalitatieve indruk van de kosten en baten die het gebruik van verlof voor werkgevers met zich kan brengen.

Opname van verlof kan binnen bedrijven knelpunten opleveren bij de personeelsplanning en leiden tot verlies aan productie-uren. Ook als de werkgever niet wordt geconfronteerd met loondoorbetaling kunnen aan het gebruik van verlof kosten verbonden zijn, bijvoorbeeld in verband met de werving van vervangend personeel.

Werkgevers onderkennen dat hiertegenover baten kunnen saan. Het aanbod van verlofmogelijkheden kan ertoe leiden dat waardevol personeel voor de onderneming behouden blijft of dat zij meer uren kunnen werken dan zonder een verlofregeling het geval zou zijn. Gebruik van verlof kan betekenen dat de werknemer zich niet ziek meldt of - na afloop van het verlof - productiever is.

De opvattingen van werkgevers zijn overigens zeer verschillend. Het onderzoek is te kleinschalig om hierbij een relatie te kunnen leggen met bijvoorbeeld bedrijfsomvang of aard van de activiteiten.

In de CBS-publicatie "*Dynamiek in de sociale statistiek*" worden in de bijdrage "*Werkgevers en werknemers met zorgtaken*" door Schippers voorlopige uitkomsten van een onderzoek van de Universiteit Utrecht onder werkgevers gepresenteerd.

In de ogen van werkgevers ligt het belangrijkste voordeel van arbeid-en-zorgarrangementen in de tevredenheid van de werknemers en de aantrekkelijkheid van de organisatie.

Opbrengsten van arbeid-en-zorgarrangementen			
	(Vrijwel) niet	Enigszins	In sterke mate
	% werkgevers		
Lager ziekteverzuim	48	41	11
Hogere productiviteit	55	38	7
Lager personeelsverloop	48	38	16
Hogere arbeidssatisfactie	29	44	27
Grotere aantrekkingskracht	38	41	21

Evenals in het onderzoek "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*" blijken de opvattingen van werkgevers over de consequenties van (uitgebreidere) verlofregelingen zeer uiteen te lopen.

Opvattingen werkgevers over verlofregelingen		
	(Helemaal) oneens	(Helemaal) eens
	% werkgevers	
Brengen continuïteit in gevaar	44	33
Leiden tot scheve gezichten bij anderen	42	33
Heeft geen invloed op carrière	9	75
Waarde van work-life balance	3	77

Opvallend is dat slechts een kleine minderheid - 9 procent - van de in dit onderzoek betrokken werkgevers meldt dat de opname van verlof negatief uitwerkt op de loonbaankansen. Dat komt overeen met het geringe aandeel van 11 procent van de werknemers dat in het onderzoek "*Werkt verlof?*" dat de bedrijfscultuur noemt als reden voor het niet opnemen van ouderschapsverlof, terwijl zij daaraan wel behoefte hebben.

## Betekenis van en behoefte aan verlof

Het SCP-onderzoek "*Werkt verlof?*" biedt ook informatie over de mate waarin werknemers in verschillende situaties ook behoefte hebben aan verlof en vervolgens dat verlof al dan niet hebben opgenomen.

	rechthebbenden	behoefte	gebruikers
% werknemers totaal			
calamiteitenverlof	38	34	31
kortdurend zorgverlof	15	13	11
langdurend zorgverlof	7	5	3
kraamverlof	10	9,5	9
ouderschapsverlof	27	7	2

In de meeste situaties blijkt de behoefte aan verlof nauw aan te sluiten op het recht op verlof. Bij regelingen als het calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en kraamverlof vallen de aandelen werknemers die recht hebben op verlof, daaraan behoefte hebben en daarvan ook gebruik maken, in hoge mate samen.

Vooraf het ouderschapsverlof vormt daarop een uitzondering. De groep werknemers die behoefte heeft aan ouderschapsverlof is aanzienlijk kleiner dan de groep die recht heeft op ouderschapsverlof (dat wil zeggen: een of meer kinderen jonger dan 8 jaar heeft). Blijkens dit onderzoek zijn de belangrijkste achterliggende redenen daarvoor dat de werknemer gebruik kan maken van kinderopvang, en dat de werknemer zelf of diens partner in deeltijd werkt of is gaan werken.

De afstand tussen de behoefte aan verlof en het daadwerkelijk benutten van het verlofrecht is eveneens bij het ouderschapsverlof het grootst. Blijkens dit onderzoek liggen hieraan vooral financiële overwegingen ten grondslag. Werkgerelateerde motieven - zoals de continuïteit van de productie of consequenties voor de carrière - zijn voor een relatief beperkt aantal werknemers een doorslaggevende reden om geen gebruik te maken van de verlofrechten. Voor zover deze een rol spelen, is dat opvallend veel vaker bij mannen dan bij vrouwen.

	mannen	vrouwen	totaal
% werknemers			
niet in inkomen achteruitgaan	44	42	43
financieel niet haalbaar	37	42	39
voldoende kinderopvang	24	14	20
onbekend met regeling	18	14	16
continuïteit van het werk	17	2	11
partner werkt niet (meer)	16	3	11
bedrijfscultuur	14	5	11
kan niet in functie	14	5	10
geen recht meer voor kind	-	-	8
in deeltijd gaan werken	-	-	8
werkte al in deeltijd	-	-	8
carrièreverlies	-	-	6
werkgever werkt niet mee	-	-	6

Het rapport "*Werkt verlof?*" geeft ook inzicht in de betekenis van de verlofregelingen om tijd vrij te maken voor zorgtaken.

Met betrekking tot bijvoorbeeld het kraamverlof blijken werknemers ook aanvullende middelen in te zetten om na de bevalling van hun partner een ruimere verlofperiode te realiseren:

	% werknemers
vakantieverlof	67
kraamverlof	51
buitengewoon verlof	11
adv-dagen	5
onbetaald verlof	3
ouderschapsverlof	3
ziek gemeld	2
kortdurend zorgverlof	0
anders	7

In het hierboven al genoemde onderzoek "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*" is eveneens ingegaan op de betekenis die verlofregelingen hebben voor werknemers.

Conclusie van dit onderzoek is dat verlofregelingen voor werknemers belangrijke instrumenten zijn om werk en zorg te kunnen combineren en voorzien derhalve in een duidelijke behoefte.

Verreweg de meeste werkgevers zijn van oordeel dat de omvang van het momenteel geregelde verlof optimaal is. Een deel van de werkgevers acht een langere verlofduur wenselijk met het oog op arbeidsproductiviteit en verzuim; slechts een enkele werkgever vindt de huidige verlofperiode te lang. Ongeveer de helft van de in dit onderzoek betrokken werknemers staat neutraal tegenover de huidige regeling. Andere werknemers zijn van opvatting dat een ruimere regeling ertoe zou leiden dat ze minder gebruik maken van andere verlofregelingen (zoals kortdurend zorgverlof of ouderschapsverlof) en dat zij het positieve effect zouden hebben van een hogere arbeidsproductiviteit.

Werknemers hechten veel belang aan het ouderschapsverlof. Ongeveer de helft van de werknemers verklaart minder te hebben gepresteerd als zij dat niet hadden kunnen opnemen. Vrouwen melden dit vaker dan mannen. Een meerderheid van de werknemers geeft aan minder uren te zullen zijn gaan werken als de regeling voor ouderschapsverlof niet zou bestaan. Bij mannen en vrouwen ligt dat ongeveer op hetzelfde niveau.

Vooral in organisaties waarin relatief veel vrouwen werken verwachten werkgevers dat zonder het ouderschapsverlof medewerkers hun arbeidscontract zouden aanpassen of zelfs geheel met werken zouden stoppen. Een deel van de werkgevers is van oordeel dat de regeling geen betekenis heeft voor de arbeidsparticipatie omdat - vooral de vrouwelijke - werknemers na afloop van de verlofperiode alsnog minder gaan werken.

Dit onderzoek geeft ook een indicatie van de effecten van betaling van het ouderschapsverlof. Ongeveer eenderde van de werknemers met - geheel of gedeeltelijk - betaald verlof, zou evenveel verlof hebben opgenomen als dat onbetaald was. Een vergelijkbaar aantal werknemers zou minder of in het geheel geen verlof hebben opgenomen, terwijl eenzelfde aantal niet weet wat voor beslissing zij zouden nemen. Met de kanttekening dat het hierbij om een kleinschalig onderzoek ging, zijn er hierbij geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen.

Ook uit dit onderzoek blijkt dat - mannelijke - werknemers het wettelijk geregelde kraamverlof aanvullen, waarbij zij vooral vakantie- en ADV-dagen inzetten.

In dit onderzoek kon slechts een beperkt aantal werknemers worden benaderd over hun ervaringen met het langdurend zorgverlof. Vooral op dit punt moeten de uitkomsten slechts als indicatief worden beschouwd. Met deze kanttekening blijkt de regeling van betekenis voor het tijd kunnen vrijmaken voor de noodzakelijke zorg: voor 90 procent van het verlof is gebruikt gemaakt van de wettelijke regeling voor het langdurend zorgverlof. De reste-

rende periode is ingevuld met vakantiedagen, roostervrije dagen of verschuiven van dagen. Uit het feit dat de wettelijke verlofperiode in de regel niet volledig wordt benut, kan worden afgeleid dat de omvang van het verlof over het algemeen toereikend is, hoewel daarbij ook een rol speelt dat het verlof doorgaans niet wordt betaald. Nagenoeg alle werknemers die in het onderzoek waren betrokken, geven aan dat zij zonder verlof niet in staat waren geweest om te werken. De situatie is vaak zo acuut en ernstig dat alternatieve oplossingen niet voorhanden zijn.

In situaties dat kortdurend zorg moet worden verleend, is de daarvoor bestemde verlofregeling van beperkter belang. In de behoefte aan verlof wordt voor ongeveer de helft voorzien door een beroep op deze regeling te doen. In ongeveer dezelfde mate regelen werknemers het benodigde verlof door inzet van vakantie- of ADV-dagen. In mindere mate wordt tijd vrijgemaakt door bijvoorbeeld te schuiven met uren. Het merendeel van de werkgevers is tevreden met de bestaande regeling. Een deel van de werkgevers vindt de huidige regeling te ruimhartig, hetzij vanwege de omvang, hetzij door de wettelijke regeling voor loondoorbetaling. Een beperkt deel van de werkgevers acht de omvang van het verlof te beperkt. Het merendeel van de werknemers acht de omvang van het kortdurend verlof eveneens voldoende. Hierbij is er een aanmerkelijk verschil tussen mannen en vrouwen: terwijl nagenoeg alle mannen de huidige omvang toereikend achten, is dat slechts bij de helft van de vrouwen het geval. Het is aannemelijk dat hierin tot uitdrukking komt dat zorgtaken vooral door vrouwen worden verricht.

Momenteel wordt in gezamenlijke opdracht van het ministerie voor Jeugd en Gezin en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek verricht naar de knelpunten die ouders ervaren bij de combinatie van arbeid en zorg. De eerste resultaten van dit onderzoek zijn gepresenteerd op de conferentie *Werkende gezinnen*. De volledige rapportage is binnenkort beschikbaar.

Uit dit onderzoek blijkt werknemers flexibele arbeidspatronen - zowel wat werktijden als wat de werkplek betreft - verreweg het belangrijkste hulpmiddel vinden om arbeid en zorg beter te combineren. Ruimere verlofregelingen zijn voor werknemers zelf van ondergeschikt belang.

	% respondenten
thuiswerken	27
flexibele werktijden	26
kinderopvang verbeteren	7
zorgverlof	6
schooltijden/kinderopvang	4
ouderschapsverlof	3

De betekenis van flexibel werken is afhankelijk van de mate van arbeidsparticipatie. Mannen en vrouwen met grotere deeltijdbanen zouden die mogelijkheden overwegend benutten om meer tijd te kunnen besteden aan de kinderen; voor vrouwen met een kleinere deeltijdbaan heeft flexibel werken ook betekenis voor de omvang van de arbeidsparticipatie.



	mannen	vrouwen < 24 uur	vrouwen > 24 uur
% respondenten			
<i>flexibele arbeidstijden</i>			
meer tijd aan kinderen besteden	54	45	67
meer (betaald) werken	4	27	16
<i>thuiswerken</i>			
meer tijd aan kinderen besteden	73	49	65
meer (betaald) werken	9	27	7

## Effecten van verlof op de arbeidsparticipatie

In een aantal studies heeft het Centraal Planbureau de betekenis van de verlofregelingen voor de arbeidsparticipatie geanalyseerd. De belangrijkste daarvan is "*Kinderopvang, verlofregelingen en arbeidsparticipatie*" (Tijdschrift voor Politieke Economie, 2004). De resultaten van deze analyse zijn ook opgenomen in de CPB-publicatie "*Reinventing the Welfare State*" (2006). In deze analyses concentreert het CPB zich op het langdurend zorgverlof en het ouderschapsverlof.

Het CPB concludeert dat betaalde verlofregelingen ongunstig zijn voor de omvang van de arbeidsparticipatie omdat zij vooral leiden tot meer verlofopname, met een directe daling van het aantal gewerkte uren als gevolg, en de kosten daarvan grotendeels door werkenden moeten worden opgebracht, hetgeen indirect ten koste van de participatie gaat.

Betaald ouderschapsverlof kan naar het oordeel van het CPB leiden tot een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen in personen. Met het betaalde ouderschapsverlof is immers sprake van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Deze stijging is echter niet genoeg om te compenseren voor de daling in het aantal gewerkte uren door mannen en vrouwen.

Op dit punt constateert het CPB een wezenlijk verschil met de (overheids)tegenmoetkomingen voor de kosten van kinderopvang. Recht op een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang bestaat onder de voorwaarde dat de betrokken ouder werkt. Betaling van ouderschapsverlof zou daarentegen juist aan de orde zijn onder de voorwaarde dat de betrokkene voor dat deel niet werkt.

Het CPB verwacht niet dat door betaald ouderschapsverlof een gelijkmatiger verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen zal ontstaan. De inschatting (gebaseerd op enquêtegegevens) is namelijk dat de introductie van betaald ouderschapsverlof zal leiden tot een gelijke stijging in deelname van mannen en vrouwen, waardoor het verschil tussen de geslachten gehandhaafd blijft.

Betaling van verlof betekent daarnaast dat de kosten van loondoorbetaling - direct of indirect - terecht komen bij werkenden. Dat heeft een negatief effect op de algemene arbeidsparticipatie.

Samenvattend concludeert het CPB dat hoge arbeidsparticipatie van jonge moeders vooral vraagt om flexibiliteit op de arbeidsmarkt en goede faciliteiten voor kinderopvang. Verlofsubsidies gaan ten koste van het aantal gewerkte uren.

Deze conclusies van het CPB worden voor een belangrijk deel ondersteund door het onderzoek "*Gebruik en betekenis van verlofregelingen*".

Voor de regelingen voor langduriger verlof - ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof - stellen werknemers in staat tijd vrij te maken voor zorgtaken. Zonder de mogelijkheid van de opname van verlof zou een deel van de werknemers de werkweek structureel

hebben teruggebracht of het werk geheel hebben beëindigd. Voor het ouderschapsverlof geeft het onderzoek de volgende cijfers:

	mannen	vrouwen
	% werknemers	
minder uur gaan werken	58	68
stoppen met werken	4	8
zelfde aantal uur werken	31	25
weet niet	7	4

Dit onderzoek geeft ook een indicatie van de effecten van betaling van het ouderschapsverlof doordat werknemers is gevraagd naar de opname van verlof als dat onbetaald zou zijn:

	mannen	vrouwen
	% werknemers	
evenveel verlof opgenomen	30	36
minder verlof opgenomen	20	14
geen verlof opgenomen	20	16
weet niet	30	34

Ongeveer eenderde van de werknemers met - geheel of gedeeltelijk - betaald verlof, zou evenveel verlof hebben opgenomen als dat onbetaald was. Een vergelijkbaar aantal werknemers zou minder of in het geheel geen verlof hebben opgenomen, terwijl eenzelfde aantal niet weet wat voor beslissing zij zouden nemen.

Van betekenis is ook dat veel werknemers niet alleen ouderschapsverlof hebben benut om tijd vrij te maken voor de zorg voor kinderen. Ongeveer eenderde zegt daarnaast ook de omvang van de werkweek te hebben verminderd; een vergelijkbaar aantal meldt dat de partner minder is gaan werken.

Voor ruim de helft van de werknemers is ouderschapsverlof niet de enige oplossing voor de combinatie van arbeid met de zorg voor kinderen. Meer mogelijkheden voor thuiswerken en voor flexibele arbeidstijden worden hierbij het vaakst genoemd.

In de studie *"Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns"* (2007) heeft Román onderzocht welke gevolgen in de Nederlandse situatie een - gehele of gedeeltelijke - onderbreking van de loopbaan heeft op de arbeidsparticipatie.

Conclusie van deze studie is dat een periode van terugtrekking van de arbeidsmarkt nadelig uitwerking op de loonbaanvooruitzichten en op de kansen van werkherleving. Bij mannen beïnvloedt loopbaanonderbreking vooral hun terugkeer kans negatief, terwijl er bij vrouwen vooral negatieve gevolgen zijn voor de salarishoogte. Zelfs een jaar verlof heeft al een negatief effect op het functieniveau na terugkeer, dat na tien jaar nog niet is verdwenen.

Voor mannen zijn de negatieve gevolgen van vrijwillig tijdelijk uittreden groter dan wanneer ze onvrijwillig werkloos worden. Bij vrouwen is het juist andersom.

De verklaring voor dit onderscheid in effecten is waarschijnlijk gelegen in de grotere maatschappelijke acceptatie van onderbreking van het werkzame leven bij vrouwen dan bij mannen. Verwacht mag worden dat met het gebruikelijker worden van het blijven werken door vrouwen dit verschil minder zal worden. Daarmee zal een periode van verlof, bijvoorbeeld vanwege de verzorging van kinderen, in de komende jaren ook grotere negatieve gevolgen voor werkherleving van vrouwen krijgen.

Deze studie geeft aanwijzingen dat dergelijke gevolgen afhankelijk zijn van maatschappelijke context. In België, waar al sinds 1985 een geïnstitutionaliseerd systeem van loopbaan-

onderbrekingen bestaat, heeft een onderbreking van de loopbaan door vrouwen niet dergelijke consequenties.

In "*Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie*" (Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2008) geeft Versantvoort een overzicht van internationaal onderzoek op dit terrein.

Ook hiervan is de conclusie dat verlofregelingen positief kunnen uitwerken op de arbeidsparticipatie voor zover daarmee wordt voorkomen dat vrouwen hun baan volledig opzeggen om tijd vrij te maken voor de verzorging van de kinderen. Een tijdelijke terugtreding uit het arbeidsproces gaat dan niet gepaard met het verbreken van de band met de werkgever. (Voor de Nederlandse situatie is hierbij van belang dat door de beschikbaarheid van deeltijdarbeid vrouwen in deze situatie doorgaans blijven werken en uitsluitend de omvang van het arbeidscontract aanpassen.) Langdurig en gesubsidieerd ouderschapsverlof blijkt voor vrouwen wel negatief uit te werken op hun doorgroei mogelijkheden in het werk. Vooral voor hoger opgeleide vrouwen betekent dat een verslechtering van hun arbeidsmarktpositie.

Op verzoek van het ministerie van OCW heeft het SCP recent onderzoek verricht naar de achtergronden van het verschijnsel dat in Nederland vrouwen vooral in (kleinere) deeltijdbanen werken. De onderzoeksresultaten zijn gepubliceerd in het rapport "*Verdeelde tijd*" (2008).

Dit onderzoek bevat gegevens die van belang zijn voor de beoordeling van de betekenis van de verlofregelingen voor verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

	% respondenten
<i>tijd en plaats</i>	
afstemming van arbeidstijden op privéleven	30
gewenste aantal arbeidsuren	25
gedeeltelijk thuis kunnen werken	22
vrij kunnen nemen bij ziekte	19
werken binnen schooltijden	19
vrij tijdens schoolvakanties	19
dicht(er) bij huis	17
<i>werk en inkomen</i>	
leuk(er) werk	26
financiële vooruitgang	24
financiële noodzaak	13
kans op promotie	10
op verzoek van de werkgever	4
<i>herverdelen</i>	
partner doet meer huishoudelijke taken	6
partner gaat minder werken	5
partner besteedt meer tijd aan kinderen	3

Het arbeidspatroon - in combinatie met de inhoudelijke of financiële aantrekkelijkheid van het werk - blijkt de belangrijkste voorwaarde te zijn waaronder vrouwen een uitbreiding van hun arbeidsparticipatie overwegen.

Bij passende arbeidstijden gaat het zowel om de structurele arbeidstijden die aansluiten bij de zorgtaken als om het incidenteel vrij kunnen nemen indien zorg moet worden verleend. De mogelijkheid om een deel van het werk thuis te verrichten blijkt eveneens van grote betekenis te zijn om arbeid en zorg te kunnen combineren. Flexibele werkpatronen - met inbegrip van de mogelijkheid voor incidentele situaties verlof op te nemen - zijn derhalve voor vrouwen zélf van belang om hun arbeidsparticipatie te kunnen uitbreiden.

Herverdeling van arbeid en zorg tussen de partners is blijkens "*Verdeelde tijd*" geen betekenisvolle factor voor de beslissing van vrouwen om (meer) te gaan werken. Een groter gebruik van bijvoorbeeld ouderschapsverlof door mannen is van ondergeschikt belang voor de vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Onderzoek naar de uitwerking van het Zweedse stelsel van verlofregelingen - in het bijzonder de effecten van de in 1995 geïntroduceerde "papamaand" ("pappamånad") - leidt niet tot de conclusie dat betaald ouderschapsverlof een effectief instrument is voor de herverdeling van de arbeid- en zorgtaken tussen de partners.

In de "*Parental Leave; A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform*" (Ekberg e.a., IZA, 2005) wordt geconstateerd dat de reservering van een maand betaald ouderschapsverlof voor elk van de ouders er inderdaad toe heeft geleid dat vaders meer verlof zijn gaan opnemen. Effect hiervan is dat het gebruik van het ouderschapsverlof minder onevenwichtig over beide ouders is verdeeld.

Uit het onderzoek blijkt echter ook dat het grotere gebruik van verlof er niet heeft geleid dat de vaders een groter aandeel in de zorg voor kinderen op zich hebben genomen. De onderzoekers concluderen dat andere factoren - zoals de eigen opvattingen over de taakverdeling tussen de partners - hierin doorslaggevend zijn.

Dit wordt bevestigd door een ander recent Zweeds onderzoek naar de gevolgen van het gebruik door vaders van ouderschapsverlof op hun verantwoordelijkheid voor de zorg en opvoeding van kinderen (Haas en Hwang, "*The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and ties with children*", Community, Work & Family, 2008).

Ook hierin wordt geconcludeerd dat het systeem van een niet-overdraagbaar recht op betaald verlof ertoe leidt dat mannen vaker ouderschapsverlof opnemen. In deze studie wordt een aandeel van 77 procent van de mannen genoemd dat in de eerste vier leeftijdsjaren van het kind gedurende kortere of langere tijd gebruikt maakt van hun verlofrechten. Ondanks de hoge mate van loondoorbetaling in het Zweedse verlofstelsel, wordt het overgrote deel van de verlofdagen - 82 procent - door vrouwen opgenomen.

Deze studie komt ten aanzien van de herverdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners tot dezelfde conclusie als het hierboven genoemde onderzoek van Ekberg e.a. De opname van verlof leidt er niet toe dat mannen meer betrokken worden bij de zorg en de opvoeding van kinderen. De uitkomsten van het onderzoek zijn een bevestiging van de veronderstelling dat de keuzen van de partners voor de verdeling van arbeid en zorgtaken daarvoor doorslaggevend zijn. Zo blijken mannen een groter aandeel in de zorg op zich te nemen in de mate dat hun partner meer werkt.

Een Amerikaans onderzoek (Seward e.a.; "*Fathers taking parental leave and their involvement with children*", 2006) onder vaders die gebruik maakten van de Federal Family and Medical Leave Act, ondersteunt deze bevindingen. Met de kanttekening dat het hierbij om een aanmerkelijk kortere verlofperiode van gemiddeld 12 dagen ging, constateren de auteurs dat er geen sprake was van een wezenlijke verschuiving in zorgtaken tussen de partners, en dat factoren als opleidingsniveau en opvattingen over verdeling van huishoudelijke taken daarbij van groter gewicht zijn dan de opname van het verlof zelf.

Momenteel wordt in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus een onderzoek uitgevoerd naar de *behoeften* van werkgevers en werknemers naar de vergroting van kleine deeltijdbanen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het SCP in samenwerking met de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) en het CBS.

Dit onderzoek richt zich op de vraag in hoeverre werkgevers behoefte hebben aan de vergroting van kleine deeltijdbanen van hun werknemers en in hoeverre werknemers met kleine deeltijdbanen behoefte hebben aan een vergroting van hun werkweek, welke mogelijkheden zij daartoe zien, en welke instrumenten zij daarvoor nodig hebben. Daarbij gaat het ook om verlofregelingen in relatie tot instrumenten als flexibele arbeidstijden. Rapportage van dit onderzoek wordt in september 2009 verwacht.

\*