

GEBRUIK EN BETEKENIS VAN VERLOFREGELINGEN

Eindrapport

**Uitgebracht in opdracht van
het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Amersfoort, 17 juli 2008

VOORWOORD

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Bureau Bartels vanaf het laatste kwartaal van 2007 tot medio 2008 een onderzoek uitgevoerd naar het gebruik en de betekenis van verlofregelingen. Van de uitkomsten van het onderzoek wordt in dit rapport verslag gedaan.

Op deze plaats willen we de personen bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan het onderzoek. In de eerste plaats gaat onze dank uit naar de verschillende sleutelpersonen voor het feit dat zij ons te woord hebben willen staan. Daarnaast zijn wij de geraadpleegde werkgevers en werknemers dankbaar dat zij de bereidheid hebben getoond om aan het onderzoek mee te werken. Tot slot danken wij Ton Janusch, Jochem van der Veen en Lobke Zandstra van het ministerie van SZW voor de samenwerking en hun deskundig advies bij het uitvoeren van het onderzoek.

Bureau Bartels B.V.
Amersfoort

INHOUD

VOORWOORD

INHOUD

1.	INLEIDING	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	2
2.	AANPAK VAN HET ONDERZOEK	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Raadpleging van werkgevers	3
2.3	Raadpleging van werknemers	5
2.4	Opbouw van het rapport	5
3.	ZWANGERSCHAPSVERLOF EN KRAAMVERLOF	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Bevallingsverlof	8
3.3	Kraamverlof	13
4.	OUDERSCHAPSVERLOF	17
4.1	Inleiding	17
4.2	Kenmerken respondenten	17
4.3	Omvang en invulling van het verlof	19
4.4	Belemmeringen bij de aanvraag	20
4.5	Uitvoering van de regeling	21
4.6	Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsparticipatie	26
4.7	Mogelijkheden voor verdere verbeteringen	33
5.	LANGDUREND ZORGVERLOF	35
5.1	Inleiding	35
5.2	Kenmerken van de respondenten	35
5.3	Omvang en invulling van het verlof	36

5.4	Belemmeringen bij de aanvraag	38
5.5	Toepassing van de regeling	40
5.6	Effecten langdurend zorgverlof op de arbeidsparticipatie	43
5.7	Mogelijkheden voor verdere verbetering	46
6.	KORTDUREND ZORGVERLOF	49
6.1	Inleiding	49
6.2	Kenmerken van de respondenten	49
6.3	Omvang in invulling van het zorgverlof	50
6.4	Belemmeringen bij de aanvragen	52
6.5	Toepassing van de regeling	53
6.6	Effecten van kortdurend zorgverlof op de arbeidsparticipatie	56
6.7	Mogelijkheden voor verdere verbeteringen	58
7.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES	61
7.1	Inleiding	61
7.2	Kenmerken van de verschillende regelingen	61
7.3	Betekenis voor de zorg	64
7.4	Betekenis voor de arbeidsparticipatie	64
	BIJLAGE I GERAADPLEEGDE SLEUTELPERSONEN	67
	LITERATUUR	69
	SUMMARY IN ENGLISH	71

1. INLEIDING

1.1 Inleiding

Op het gebied van de arbeidsmarkt staat Nederland voor een aantal belangrijke uitdagingen. Zo dreigen zich door demografische ontwikkelingen zoals de toenemende vergrijzing in (nog) sterkere mate kwantitatieve en/of kwalitatieve fricties op de arbeidsmarkt voor te gaan doen. Anderzijds is het zo dat er voor bepaalde doelgroepen nog kansen worden gezien voor vergroting van de arbeidsparticipatie. Een belangrijke conclusie van de in 2007 gehouden Participatietop is dan ook dat het zowel om economische als sociale redenen wenselijk is dat overheid en sociale partners gezamenlijk inzetten op een substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Commissie Arbeidsparticipatie ingesteld (beter bekend onder de naam Commissie Bakker). De opdracht van deze commissie is het formuleren van voorstellen die ertoe leiden dat in Nederland meer mensen meer aan het werk gaan en de werking van de arbeidsmarkt verbetert.

Het ministerie van SZW heeft behoefte aan onderzoek naar het gebruik en de betekenis van verlofregelingen. Als onderdeel van de afspraken van de Participatietop is bovendien besloten om de werking van de Wet aanpassing arbeidsduur te onderzoeken. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar situaties waarbij werkgevers verzoeken van werknemers voor aanpassing van hun arbeidsduur (gedeeltelijk) afwijzen.

Bureau Bartels heeft in opdracht van het ministerie van SZW de beide bovengenoemde onderzoeken in samenhang uitgevoerd. De resultaten van beide onderzoeken zijn weergegeven in twee afzonderlijke rapporten. In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van het onderzoek naar het gebruik en de betekenis van de verlofregelingen.

1.2 Probleemstelling

De volgende probleemstelling staat in het onderzoek centraal:

Welke betekenis hebben de diverse verlofregelingen voor werknemers – met name op het gebied van arbeidsparticipatie – en welke kansen zijn er voor het verder versterken van de positieve impact op de arbeidsparticipatie?

In het onderzoek is gekeken naar een aantal regelingen voor bijzonder verlof. Het gaat daarbij om zwangerschapsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof en kortdurend zorgverlof. Elk van de verlofregelingen wordt in dit rapport apart behandeld. Daarbij kijken we naar de redenen waarom mensen het verlof aanvragen, om hoeveel verlof het gaat en op welke wijze zij hier invulling aan geven. Ook de manier waarop werkgevers vorm geven aan de verlofregelingen en hoe zij deze in de praktijk uitvoeren komt aan bod. Tevens wordt stilgestaan bij de betekenis die aan de verlofregelingen wordt toegekend en de voordelen en nadelen van de regelingen die worden ervaren. Voor elk van de regelingen wordt bovendien nagegaan wat de effecten zijn op de arbeidsparticipatie en het functioneren van de werknemers. Op verzoek van de opdrachtgever heeft het onderzoek een kwalitatief karakter om hierop zo goed zicht te krijgen..

2. AANPAK VAN HET ONDERZOEK

2.1 Inleiding

Dit onderzoek is in nauwe samenhang met het aanpalende onderzoek naar de effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur uitgevoerd. Dat wil zeggen dat in alle onderzoeksfasen voor beide onderzoeken gezamenlijk is opgetrokken.

In het onderzoek is een aantal onderzoeksfasen doorlopen. In de startfase lag het accent op het verzamelen van al beschikbaar materiaal, in de vorm van deskresearch en het raadplegen van een zevental sleutelpersonen (zie bijlage I). In de verdiepingsfase hebben we ons geconcentreerd op het verrichten van veldwerk onder verschillende onderzoeksgroepen. Vervolgens hebben we in de integratiefase de resultaten van de voorgaande fasen geanalyseerd en uitgewerkt en vastgelegd in schriftelijke rapportage.

In het kader van het veldwerk – dat de kern van het onderzoek heeft gevormd – hebben we twee onderzoeksgroepen geraadpleegd. Daarbij is heel gericht gezocht naar de specifieke groep werkgevers en werknemers die in de afgelopen twee jaar te maken hebben gehad met (het opnemen van) één of meerdere vormen van verlof. De wijze van raadpleging en de kenmerken van beide groepen wordt in dit hoofdstuk weergegeven.

2.2 Raadpleging van werkgevers

Een aantal stappen is nodig geweest om tot de bovenstaande, juiste selectie van werkgevers te komen. We hebben allereerst een a-selecte steekproef getrokken en zijn alle geselecteerde werkgevers via een brief op de hoogte gesteld van het onderzoek. Met een telefonische quickscan zijn de werkgevers benaderd en is in kaart gebracht of zij tot de doelgroep behoren (ervaring met verlof) en of zij wilden

meewerken aan het onderzoek. Indien dit het geval was, is met de werkgevers een afspraak gemaakt voor een telefonisch interview.

Tabel 2.1 Respons werkgeversraadpleging

	Aantal werkgevers
Totaal aantal aangeschreven werkgevers	943
Aantal niet bereikt tijdens quick scan	-350
Aantal geen interesse tijdens quickscan	-91
Aantal alleen benaderd voor parallel onderzoek naar effectiviteit WAA	-155
Totaal aantal deelname quickscan	347
Aantal dat niet te maken heeft gehad met verlof van werknemers	-24
Geen afspraak gemaakt (want gewenste aantal afspraken gerealiseerd)	-172
Uitgevallen afspraken	-12
Totaal aantal geraadpleegde werkgevers	139

Een deel van de werkgevers heeft in de afgelopen twee jaar ervaring opgedaan met één van de regelingen. Anderen hebben we omtrent hun ervaringen met twee of meerdere regelingen kunnen bevragen. Het aantal geraadpleegde werkgevers per verlofregeling is hieronder weergegeven.

Tabel 2.2 Aantal geraadpleegde werkgevers per verlofregeling

Verlofregeling	Totaal werkgevers (N=139)
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	58
Kraamverlof	28
Ouderschapsverlof	72
Langdurend zorgverlof	47
Kortdurend zorgverlof	53

2.3 Raadpleging van werknemers

De werknemers zijn met schriftelijke vragenlijsten geraadpleegd. Met betrekking tot de selectie en benadering van de werknemers is voor een getrapte aanpak gekozen. Dat wil zeggen dat wij de werknemers niet zelf hebben benaderd, maar dat we de geraadpleegde werkgevers hebben gevraagd om enquêtes uit te zetten onder werknemers die in de afgelopen twee jaar gebruik hebben gemaakt van een verlofregeling. Voor deze aanpak is gekozen omdat het een specifieke groep werknemers betreft, die via andere kanalen maar moeilijk in kaart te brengen en te benaderen is. Een voordeel van het raadplegen van werkgevers en werknemers uit dezelfde organisaties is bovendien dat het onderwerp van afwijzing van verzoeken om arbeidsduuraanpassing vanuit dezelfde situatie wordt belicht.

In de onderstaande tabel is het aantal geraadpleegde werknemers per verlofvorm weergegeven.

Tabel 2.3 Aantal geraadpleegde werknemers per verlofregeling

Verlofregeling	Totaal werknemers (N=279)
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	87
Kraamverlof	34
Ouderschapsverlof	107
Langdurend zorgverlof	12
Kortdurend zorgverlof	39

2.4 Opbouw van het rapport

De ervaringen met de verschillende verlofregelingen en de effecten van deze regelingen op de arbeidsparticipatie worden in de volgende hoofdstukken belicht. Het gaat daarbij achtereenvolgens om het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het kraamverlof (hoofdstuk 3), het ouderschapsverlof (hoofdstuk 4), het langdurend

zorgverlof (hoofdstuk 5) en het kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 6). In hoofdstuk 7 komen we tot de samenvattende conclusies.

3. ZWANGERSCHAPSVERLOF EN KRAAMVERLOF

3.1 Inleiding

Ten aanzien van de zorg voor kinderen zijn er drie wettelijke verlofregelingen. Het gaat daarbij om zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof en ouderschapsverlof. Aan de eerste twee verlofvormen wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed. Ouderschapsverlof komt aan bod in hoofdstuk 4.

In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als een werknemer zwanger is heeft zij recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof gaat maximaal 6 weken en minimaal 4 weken voor de uitgerekenende bevallingsdatum in. De werknemer kan daarin zelf een keuze maken. Het bevallingsverlof (verlof na de bevalling) bedraagt vervolgens minimaal 10 of 12 weken (afhankelijk van de duur van het zwangerschapverlof). Beide vormen van verlof zullen in de rest van dit rapport samen worden aangeduid als ‘zwangerschapsverlof’. Om de periode van het zwangerschapsverlof financieel te overbruggen krijgt de werknemer – meestal via de werkgever – een uitkering die in principe net zo hoog is als haar salaris.

Het kraamverlof staat centraal in paragraaf 3.3. De regeling voor kraamverlof stelt dat de partner na de geboorte van kind recht heeft op twee dagen betaald verlof. Tijdens het kraamverlof betaalt de werkgever het loon van de werknemer door. In de CAO of in overleg met de OR/PVT kunnen andere afspraken worden gemaakt. Ten tijde van dit onderzoek ligt er bij de Tweede Kamer een initiatiefwetsvoorstel om het kraamverlof uit te breiden van twee dagen naar twee weken.

3.2 Bevallingsverlof

Met 58 werkgevers is gesproken over hun ervaringen met zwangerschapsverlof. Het betreft 62% ‘grote’ werkgevers en 38% werkgevers in het MKB. De verdeling van de werkgevers naar sector is – in vergelijking tot de hierna behandelde zorgverlofregelingen – meer gelijkmatig. Dit heeft te maken met het feit dat organisaties in alle sectoren te maken hebben met zwangere werknemers en het feit dat alle zwangere werknemers zwangerschapsverlof krijgen. Het zwangerschapsverlof is een absoluut recht van werknemers. Het wel of niet mogen opnemen van zwangerschapsverlof staat daarom nooit ter discussie.

Tabel 3.1 Geraadpleegde werkgevers naar sector

	Diensten	Handel	Industrie	Overheid	Totaal
Werkgevers	29%	23%	14%	34%	100%

Daarnaast zijn 88 werknemers rondom dit onderwerp geraadpleegd. Het betreft uiteraard uitsluitend vrouwen.

Het opnemen van verlof

De geraadpleegde werknemers hebben gemiddeld 5 weken verlof voor de bevalling en 11 weken verlof na de bevalling opgenomen. Na afloop van het zwangerschapsverlof heeft een derde van de vrouwen ook een beroep gedaan op ouderschapsverlof. De grote meerderheid van hen heeft dit ouderschapsverlof aansluitend aan het zwangerschapsverlof opgenomen. Enkelen hebben het ouderschapsverlof pas later in laten gaan.

Het functioneren rondom het verlof

Ruim 60% van de werknemers heeft haar functie tot aan het zwangerschapsverlof volledig kunnen uitvoeren (zie onderstaande tabel). De anderen hebben het in de laatste maand wat rustiger aan moeten doen. Opvallend zijn daarbij de verschillen

tussen MKB-bedrijven en grote bedrijven. In het MKB heeft 88% gewoon kunnen doorwerken, tegenover 50% in de grotere bedrijven. Een kwart van de respondenten heeft zich in de laatste maand voor het verlof vaker ziek gemeld dan gewoonlijk. Ook daarbij zijn er verschillen tussen de werknemers van MKB-bedrijven (13%) en de werknemers van grotere bedrijven (30% vaker ziek gemeld).

Tabel 3.2 Mate van volledige inzetbaarheid van werknemers voor en na het zwangerschapsverlof

Volledig inzetbaar?	Voor het zwangerschapsverlof (N=88)	Na het zwangerschapsverlof (N=88)
Ja	61%	72%
Nee	39%	28%
Totaal	100%	100%

Na het zwangerschapsverlof was de meerderheid van de werknemers weer direct volledig inzetbaar. Anderen zijn meer stapsgewijs weer in het werkritme gekomen. Een vijfde van de werknemers heeft zich in de eerste periode vaker ziek gemeld dan gewoonlijk. Het is slechts incidenteel voorgekomen dat werknemers kortdurend zorgverlof hebben opgenomen.

Uitvoering van de regeling

Werkgevers krijgen tijdens het zwangerschapsverlof van hun werknemer vanuit het UWV een vergoeding voor de kosten van de loondoorbetaling. Deze vergoeding kunnen zij gebruiken voor het aantrekken van tijdelijk vervangende arbeidskracht. Hoe de werkgevers deze ‘vrijval’ van arbeidskosten inzetten is in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 3.3 **Gebruik ‘vrijval’ van arbeidskosten door werkgevers**

Oordeel	Werkgevers (N=57)
Aantrekken extra arbeidskracht	32%
Extra arbeidskracht + deels opgevangen door zittend personeel	42%
Opgevangen door zittend personeel	26%
Totaal	100%

Het merendeel van de werkgevers gebruikt de vergoeding daadwerkelijk (ook) voor het aantrekken van extra personeel. Dit personeel neemt in een deel van de organisaties de werkzaamheden van de werknemer die met verlof is geheel over. Andere organisaties kiezen ervoor om slechts een deel door een extra kracht te laten oppakken. Een ander deel van de werkzaamheden wordt dan opgevangen door andere werknemers in de organisatie. Ruim een kwart van de werkgevers trekt geen extra personeel aan. In deze organisaties wordt al het werk verdeeld onder het zittende personeel. Een belangrijke reden hiervoor is volgens de werkgevers dat het werk niet altijd kan worden overgenomen door een externe, tijdelijke kracht. Dit is afhankelijk van de functie. Zo is het makkelijker om een vervanging te regelen voor een receptioniste dan voor leidinggevendenden of specialisten. Het blijkt dat vooral in de dienstensector een groot deel van de organisaties (47%) uitsluitend kiest voor het verdelen van de vrijgekomen taken door het zittend personeel.

Oordeel over (uitbreiding van de duur van) het zwangerschapsverlof

Aan zowel de werknemers als de werkgevers is gevraagd wat zij van de huidige duur van het zwangerschapsverlof vinden.

Tabel 3.4 Oordeel over de huidige duur van het zwangerschapsverlof, volgens werknemers en werkgevers

Oordeel	Werknemers (N=88)	Werkgevers (N=58)
Goed	28%	34%
Te kort	72%	66%
Totaal	100%	100%

Het merendeel van zowel de werknemers als de werkgevers vindt de huidige duur eigenlijk te kort. De belangrijkste consequenties hiervan zijn volgens de werkgevers dat het ziekteverzuim van werknemers voor en/of na het zwangerschapsverlof omhoog gaat. Ook is een deel van de werkgevers van mening dat het leidt tot een lagere arbeidsproductiviteit.

Wanneer het zwangerschapsverlof zou worden verlengd van 16 naar 20 weken zou dat – naast een verlies aan productie-uren – volgens 68% van de werkgevers en 70% van de werknemers vooral ook een aantal positieve, compenserende effecten hebben.

Tabel 3.5 Positieve, compenserende effecten van een uitbreiding van het zwangerschapsverlof naar 20 weken, volgens werknemers en werkgevers

Effecten	Werknemers (N=88)	Werkgevers (N=25)
Betere herstart na de verlofperiode	34%	20%
Hogere productiviteit na verlofperiode	25%	56%
Minder gebruik van andere verlofregelingen (kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof)	17%	12%
Minder ziekmeldingen	13%	84%
Beter voor het kind en de band tussen moeder en kind	10%	0%
Langer borstvoeding mogelijk, minder lang kolven op het werk	6%	0%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Door een langer zwangerschapsverlof zouden werknemers een betere herstart kunnen maken na afloop van het verlof. Ze hebben meer kans gehad om te herstellen van de bevalling, hebben beter kunnen wennen de nieuwe thuissituatie die is ontstaan met de komst van het kind en hebben beter opvang kunnen regelen. Ook een hogere arbeidsproductiviteit en een lager verzuim zouden – zo blijkt uit de antwoorden – het resultaat kunnen zijn van een langere verlofperiode. Daarbij valt wel op dat vooral werkgevers minder ziekmeldingen verwachten. Bij werknemers is dat percentage een stuk lager.

Een kwart van de werkgevers denkt dat de bovengenoemde positieve effecten het verlies aan productie-uren volledig zullen compenseren of zelfs nog extra voordelen zullen opleveren. Anderen denken dat het compenserende effect wat beperkter zal zijn. Drie op de tien werkgevers voorzien helemaal geen positieve effecten van een verlenging.

De in tabel 3.5 genoemde positieve effecten zouden volgens een deel van de werkgevers (29%) ook op andere manieren kunnen worden bereikt dan door verlenging van de verlofperiode. Werknemers zouden het verlof kunnen combineren met het opnemen van vakantiedagen aansluitend aan het verlof. Ook betere voorzieningen voor kinderopvang en het langzaam opbouwen van het aantal werkdagen na het verlof zijn als mogelijkheden genoemd.

De positieve en negatieve effecten van een verlengd verlof afwegende zou 58% van de werkgevers positief staan tegenover een verlenging naar 20 weken. Werkgevers die geen voordelen verwachten van een verlenging of onder de huidige regeling weinig problemen kennen (weinig ziekteverzuim onder zwangeren en jonge moeders) vinden een verlenging niet wenselijk. Er zijn op dit punt geen verschillen tussen MKB-bedrijven en grotere organisaties.

Afgezien van de duur van het zwangerschapsverlof vindt 80% van de werkgevers het een prima regeling. Ze zijn aan de regeling gewend, ervaren er over het algemeen vrijwel geen problemen mee en vinden dat deze – bijvoorbeeld op het punt van de uitbetaling vanuit het UWV – prima werkt. Andere werkgevers ervaren toch een aantal knelpunten rond de regeling. Zo vinden ze het lastig om goed vervangend personeel te vinden en wijzen ze erop dat het zwangerschapsverlof hen toch geld kost. De vergoeding vanuit UWV dekt wel de loonkosten van extra personeel, maar niet de kosten van bijvoorbeeld de werving van het extra personeel (advertenties, uitzendbureau).

3.3 Kraamverlof

Met 28 werkgevers en 34 werknemers is gesproken over hun ervaringen met kraamverlof. Bij de werknemers gaat het – zoals kan worden verwacht – vrijwel uitsluitend om mannen¹. De regeling voor kraamverlof is onder vrijwel alle werkgevers en werknemers bekend. Driekwart van de werkgevers hanteert de standaardregeling, wat wil zeggen een kraamverlof van twee dagen. De overige werkgevers hanteren – volgens de afspraken die in de CAO voor hun sector zijn vastgelegd – allemaal een langere duur van het kraamverlof. Het gaat dan om een periode van 3, 4 of 5 dagen. Het zijn vooral de overheidsorganisaties die een langer kraamverlof kennen.

Naast het officiële kraamverlof nemen werknemers vaak nog extra dagen verlof in de kraamtijd. Uit de antwoorden van de geraadpleegde werknemers komt naar voren dat zij in de afgelopen twee jaar gemiddeld 11 dagen verlof hebben opgenomen.

¹ De regeling staat ook open voor partners binnen lesbische relaties.

Van het totaal aantal – door de geraadpleegde werknemers – opgenomen verlofdagen wordt gemiddeld 40%² ‘gedekt’ door het officiële kraamverlof waarop ze volgens de regeling recht hebben.. De overige dagen zijn ingevuld door het opnemen van vakantiedagen, ADV-dagen of roostervrije dagen (zie onderstaande tabel).

Tabel 3.6 Wijze waarop werknemers in de afgelopen twee jaar kraamverlof hebben opgenomen

Verlofvorm	Totaal aantal verlofdagen (N=362)
Onbetaald verlof	4%
Deels betaald verlof	14%
Volledig betaald verlof	22%
Vakantiedagen, ADV-dagen	59%
Geschoven met dagen	1%
Totaal	100%

Als reden waarom ze ook vakantiedagen of ADV-dagen opnemen in de kraamtijd, geven de werknemers aan dat de officiële kraamverlofperiode te kort is. De kraamtijd is volgens hen een leuke tijd waarin ze graag thuis zijn en waarin hun hulp thuis ook onmisbaar is. Ook hebben ze extra dagen nodig om uit te rusten en weer fris op het werk te verschijnen.

Het opnemen van kraamverlof wordt door 31% van de werkgevers gestimuleerd. Dit doen ze omdat dit hun imago als werkgever ten goede komt of omdat ze denken dat werknemers anders toch niet zo productief zouden zijn. Het merendeel van de werkgevers neemt echter een meer neutrale houding aan en laten het aan de werknemers zelf over om een verzoek voor kraamverlof in te dienen.

² Het grote aantal dagen (gemiddeld 40% is 4,5 dag) dat wordt ‘gedekt’ door kraamverlofdagen maakt duidelijk dat voornamelijk werknemers zijn geraadpleegd die werken in sectoren / organisaties die een ruimere kraamverlofregeling kennen dan 2 dagen.

Een vijfde van de werknemers heeft naast kraamverlof ook ouderschapsverlof opgenomen.

Oordeel over (een eventuele uitbreiding van) de regeling voor kraamverlof

De werkgevers zijn over het algemeen tevreden over de omvang van het kraamverlof, zoals zij die nu hanteren.

Tabel 3.7 Oordeel van de werkgevers over de huidige omvang van het kraamverlof

Oordeel	Totaal (N=28)
Huidig aantal dagen is een optimale situatie	82%
Huidig aantal dagen is te kort	14%
Huidig aantal dagen is te lang	4%
Totaal	100%

De werknemers staan over het algemeen neutraal tegenover de regeling zoals die in hun organisatie geldt. Ze vinden de regeling niet uitgesproken goed of slecht.

Op het moment van dit onderzoek ligt er bij de Tweede Kamer een initiatiefwetsvoorstel om het kraamverlof uit te breiden van twee dagen naar twee weken. Van de werkgevers staat 71% niet achter een dergelijke uitbreiding. Het zou als belangrijke nadelen hebben dat het personeelsgebrek groter zou worden en de werkdruk voor andere werknemers daarmee nog hoger. Een deel van de werkgevers ziet wel voordelen. Naast het feit dat het waardevol voor mannen is om rond de geboorte van hun kind tijd te hebben voor hun vrouw en kind, gaan deze werkgevers er vanuit dat een verlenging van het verlof kan zorgen voor een hogere productiviteit en vermindering van verzuim van de werknemers rond de geboorte van hun kind. In het onderzoek is niet gevraagd naar hun oordeel over de betaling van dit verlof.

Bijna vier op de tien werknemers verwachten dat verlenging van het verlof geen effecten zal hebben op hun werk (zie tabel 3.8)

Tabel 3.8 Effecten op het werk wanneer het kraamverlof wordt uitgebreid naar twee weken, volgens de werknemers

Effect	Totaal (N=34)
Geen effect	38%
Minder gebruik van andere verlofregelingen zoals kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof	24%
Na het verlof een hogere productiviteit	21%
Na het verlof een betere herstart	21%
Minder vaak ziek gemeld	3%
Weet niet	6%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Anderen denken dat ze wel productiever zouden zijn geweest als ze twee weken – in plaats van twee dagen – verlof zouden hebben gehad. Ook zegt bijna een kwart van de werknemers dat ze bij een langer kraamverlof minder gebruik zouden hebben gemaakt van andere verlofregelingen zoals kortdurend zorgverlof.

4. OUDERSCHAPSVERLOF

4.1 Inleiding

Werknemers hebben het recht op ouderschapsverlof als zij zorgen voor een kind dat jonger dan acht jaar is. De werknemer moet dan minimaal een jaar werkzaam zijn bij zijn of haar werkgever. Beide ouders komen in aanmerking voor ouderschapsverlof en het is niet van de ene op de andere ouder overdraagbaar. Wanneer werknemers meerdere kinderen hebben kunnen ze voor elk kind apart ouderschapsverlof aanvragen. De duur van het ouderschapsverlof bedraagt 13 maal de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Standaard geldt dat de werknemer een half jaar lang voor de helft van de werkweek gaat werken en de andere helft ouderschapsverlof opneemt. Over de invulling van het verlof kunnen bij CAO afwijkende regels worden vastgesteld. Uiteraard kunnen tussen individuele werkgevers en werknemers nog andere afspraken worden gemaakt. De doorbetaling van het loon tijdens het ouderschapsverlof is niet wettelijk geregeld. Dat is een aangelegenheid waarover in de CAO of in overleg met OR/PVT afspraken moeten worden gemaakt.

Aan de ervaringen met ouderschapsverlof en de effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsparticipatie wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed.

4.2 Kenmerken respondenten

In dit onderzoek zijn 72 werkgevers geraadpleegd over hun ervaringen met ouderschapsverlof, waarvan 68% werkgevers van grote bedrijven en 32% MKB-bedrijven.

Tabel 4.1 Geraadpleegde werkgevers naar sector

	Diensten	Handel	Industrie	Overheid	Totaal
Werkgevers	28%	17%	11%	44%	100%

Tevens hebben 107 werknemers een vragenlijst ingevuld over hun ervaringen met ouderschapsverlof. Het gaat daarbij voornamelijk om vrouwen (76%). Daarnaast valt op dat het binnen deze groep voornamelijk om hoogopgeleide vrouwen gaat. Tweederde van de geraadpleegde werknemers heeft een HBO- of universitaire opleidingsachtergrond.

Van de werkgevers zegt 93% bekend te zijn met de wettelijke regeling omtrent ouderschapsverlof. De werkgevers schatten dat gemiddeld ook 64% van hun werknemers bekend is met de regeling. De verschillen tussen grote en MKB-organisaties zijn klein.

Redenen voor het opnemen van ouderschapsverlof

De geraadpleegde werknemers noemen diverse motieven waarom zij ouderschapsverlof hebben opgenomen. Deze zijn weergegeven in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Redenen voor het opnemen van ouderschapsverlof, volgens de werknemers

Reden	Mannen (N=25)	Vrouwen (N=81)	Totaal (N=107)
Behoeftte om meer tijd met kind(eren) door te brengen	58%	52%	53%
Hierdoor in staat werk en zorg te combineren	58%	38%	43%
Hierdoor kunnen wennen aan nieuwe (gezins)situatie	19%	44%	38%
Gebruik willen maken van het recht op ouderschapsverlof	15%	31%	27%
Behoeftte aan meer vrije tijd	12%	10%	10%
Partner mogelijkheid willen bieden om weer aan het werk te gaan	35%	3%	10%
Partner willen ontlasten	19%	3%	7%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De meest genoemde reden – door zowel mannen als vrouwen – is de behoefte om meer tijd met de kinderen door te brengen. Op andere punten lopen de antwoorden van de mannen en vrouwen meer uiteen. Zo geven mannen vaker als reden aan dat ze het ouderschapsverlof benutten om zelf werk en zorg te kunnen combineren of om hun partner de mogelijkheid te kunnen bieden om weer aan het werk te gaan. Vrouwen gebruiken het ouderschapsverlof vaker om te wennen aan de nieuwe situatie die er in het gezin met de komst van een kind is ontstaan.

4.3 Omvang en invulling van het verlof

Het merendeel van de vrouwen (72%) neemt het ouderschapsverlof aansluitend aan het zwangerschapsverlof op. De meeste mannen (64%) nemen het verlof pas later in de tijd op. Ze wachten vaak in ieder geval tot dat het zwangerschapsverlof (en het ouderschapsverlof) van hun partner beëindigd is, of totdat de kinderen wat ouder zijn. Voor zowel de meeste mannen als vrouwen geldt dat zij in de periode van het ouderschapsverlof wel werken, maar minder uren dan normaal. Slechts een

kleine groep vrouwen (14%) kiest ervoor om gedurende een bepaalde periode helemaal niet werken.

Gemiddeld hebben de werknemers in de afgelopen twee jaar 45 dagen ouderschapsverlof opgenomen. Het ouderschapsverlof van mannen is met gemiddeld 50 dagen wat langer dan dat van vrouwen (gemiddeld 43 dagen). Voor verreweg het grootste deel van het verlof (96%) worden daadwerkelijk verlofdagen uit de ouderschapsverlofregeling opgenomen. Slechts 4% van het totaal aantal opgenomen verlofdagen wordt gerealiseerd met het inzetten van vakantiedagen of ADV-dagen. Dit gebeurt met name in organisaties die het verlof gedeeltelijk doorbetalen (zie verderop). Werknemers nemen dan – ter compensatie van de doorbetaling – voor een deel van het verlof ook vakantiedagen op.

4.4 Belemmeringen bij de aanvraag

Werkgevers nemen een neutrale positie in ten aanzien van het opnemen van ouderschapsverlof door hun werknemers. Slechts een klein deel van de werkgevers remt het opnemen van ouderschapsverlof bewust af (8%) of stimuleert het juist (14%). Personeelstekorten en het ontstaan van knelpunten rond de planning zijn de belangrijkste redenen voor werkgevers om het opnemen van ouderschapsverlof af te remmen. Door juist het opnemen van verlof te stimuleren willen sommige werkgevers hun organisatie een goed imago geven. Ook willen ze voorkomen dat werknemers zich ziek melden of minder productief worden.

Het wordt dus meestal aan de werknemers zelf overgelaten om initiatief te nemen voor het aanvragen van ouderschapsverlof. Daarbij ondervinden de werknemers volgens 70% van de werkgevers geen belemmeringen. Andere werkgevers verwachten dat de angst voor een terugval in inkomen werknemers wel enigszins zal belemmeren om daadwerkelijk verlof op te nemen. Angst voor afwijzing van het verzoek, angst om de functie te verliezen en de angst om collega's met extra

werk op te zadelen zijn andere door werkgevers genoemde belemmeringen.

Van de geraadpleegde werknemers zegt 17% zich daadwerkelijk geremd te hebben gevoeld bij het aanvragen van ouderschapsverlof. Ze noemen daarbij dezelfde redenen als werkgevers (zie hierboven). Vooral de angst om collega's extra te belasten staat bij deze groep als grootste obstakel in de weg.

4.5 Uitvoering van de regeling

Omvang van de regeling

De wettelijke regeling voor ouderschapsverlof gaat uit van een omvang van 13 maal de wekelijkse arbeidsduur. In het grootste deel van de geraadpleegde organisaties wordt deze regeling gehanteerd (zie tabel).

Tabel 4.3 Type regeling voor ouderschapsverlof dat door organisaties wordt gehanteerd

Regeling	Grote bedrijven (N=48)	MKB (N=22)	Totaal (N=70)
Wettelijke regeling	79%	86%	82%
Andere regeling (grotere omvang)	21%	9%	17%
Weet niet	0%	5%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De organisaties die een andere regeling hanteren kennen allemaal een langere verlofperiode, variërend van 16 tot 52 weken. Het gaat hierbij uitsluitend om overheidsorganisaties en organisaties in de dienstensector. Bij de respondenten in de industrie en handel wordt altijd de wettelijke regeling gebruikt. Afwijkende regels ten aanzien van (de duur van) het ouderschapsverlof komen in de meeste gevallen voort uit CAO-afspraken. Een enkele keer is voor een ruimere regeling gekozen om te voorkomen dat werknemers stoppen met werken.

Werknemers nemen bij ouderschapsverlof vaak het maximale aantal dagen op. Ruim 80% benut de volledige verlofperiode. Het feit dat veel van de door ons geraadpleegde werkgevers het verlof (gedeeltelijk) doorbetalen is één van de redenen waarom optimaal gebruik wordt gemaakt van de verlofmogelijkheden. Degenen die niet de hele periode benutten (13%) doen dit omdat ze genoeg nemen met minder dagen, de werkgever aandringt op een kortere verlofperiode of omdat het verlof voor de werknemer anders te duur wordt. Slechts incidenteel komt het voor dat mensen langer verlof opnemen dan de betreffende periode.

Driekwart van de werknemers is van mening dat het aantal verlofdagen voldoende is. Degenen die het aantal dagen ontoereikend vinden, zouden gemiddeld 45 dagen extra verlof willen hebben. Ook de werkgevers kunnen zich over het algemeen goed vinden in de omvang van de verlofregeling voor ouderschapsverlof (zie tabel). Wel stelt de regeling de werkgevers vaak voor een aantal knelpunten. Ze moeten immers ervaren medewerkers tijdelijk missen en vervanging regelen. Ook zijn er voor sommige werkgevers kosten aan verbonden (betaald verlof).

Tabel 4.4 Tevredenheid van de werkgevers met de huidige omvang van de regeling ouderschapsverlof

Tevredenheid	Totaal (N=69)
Ja, optimale situatie	77%
Nee, grotere omvang wenselijk	1%
Nee, kleinere omvang wenselijk	10%
Weet niet	12%
Totaal	100%

Betaling van het verlof

De doorbetaling van het loon tijdens het ouderschapsverlof is niet wettelijk geregeld. Toch blijkt dat in 39% van de geraadpleegde organisaties sprake is van (gedeeltelijk) betaald verlof. Het gaat daarbij vooral om overheidsorganisaties (met inbegrip van zorg en onderwijs). Daar betaalt 73% van de organisaties de

werknemers tijdens het verlof (gedeeltelijk) door. In de andere sectoren ligt dat percentage aanzienlijk lager (gemiddeld 11%). De reden dat organisaties het verlof (gedeeltelijk) doorbetalen ligt meestal in het feit dat dit collectief in de CAO geregeld is.

In de organisaties met betaald ouderschapsverlof wordt gemiddeld 61% van het loon doorbetaald. Veel werkgevers (55%) zijn tevreden met de regeling zoals zij die rondom betaald verlof hanteren. Degenen die minder tevreden zijn wijzen er vooral op dat ze vinden dat de kosten van het betaald verlof zou moeten worden vergoed door de overheid (via bijvoorbeeld het UWV).

Een belangrijk effect van de (gedeeltelijke) doorbetaling tijdens het verlof is volgens de werkgevers dat werknemers eerder geneigd zijn om ouderschapsverlof op te nemen. Van de werkgevers die het verlof niet doorbetalen denkt ruim de helft (57%) dat er medewerkers zijn die – doordat het verlof niet wordt betaald – geen ouderschapsverlof opnemen. Daarnaast geldt dat 71% van alle geraadpleegde werkgevers denkt dat (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon tijdens het verlof er voor zal zorgen dat mannelijke werknemers meer gestimuleerd worden om ouderschapsverlof op te nemen. Omdat de financiële gevolgen van het verlof minder groot zijn, wordt – in hun ervaring – de drempel voor mannen lager.

Raadpleging van de werknemers met (deels) betaald verlof laat echter zien dat niet alleen mannen bij doorbetaling meer gestimuleerd worden om verlof op te nemen. In de onderstaande tabel is weergegeven in welke mate deze werknemers meer of minder verlof zouden hebben opgenomen wanneer het verlof onbetaald zou zijn geweest. Daaruit blijkt dat vrouwen in vrijwel even sterke mate geheel of gedeeltelijk van verlof zouden hebben afgezien als dit verlof niet betaald zou zijn geweest.

Tabel 4.5 Het opnemen van ouderschapsverlof indien dit onbetaald zou zijn geweest, volgens werknemers

	Mannen	Vrouwen	Totaal (N=54)
Evenveel verlof opgenomen	30%	36%	35%
Minder verlof opgenomen	20%	14%	15%
Geen verlof opgenomen	20%	16%	17%
Weet niet	30%	34%	33%
Totaal	100%	100%	100%

Een laatste vraag die is gesteld ten aanzien van de doorbetaling van het verlof is of vrouwen meer uren gaan werken omdat hun man betaald verlof heeft opgenomen. Ruim vier op de tien werkgevers (43%) denken dat dit het geval zal (kunnen) zijn. Per saldo zal het betaald verlof naar verwachting de arbeidsparticipatie niet verhogen. Vrouwen zullen namelijk hooguit het aantal uren compenseren die de mannen door het verlof minder zijn gaan werken.

Beoordeling van de aanvragen

Naar eigen zeggen maakt geen van de werkgevers bij de beoordeling van de aanvragen voor ouderschapsverlof onderscheid tussen mannen en vrouwen. Ook wordt er nauwelijks onderscheid tussen verzoeken voor ouderschapsverlof voor de verzorging van baby's en peuters of de verzorging van oudere kinderen. Slechts twee organisaties melden dat ze positiever staan tegenover verlof voor de zorg aan baby's en peuters. Het proces van aanvraag en beoordeling van ouderschapsverlof verloopt volgens de werkgevers in verreweg de meeste organisaties zonder problemen. Discussie en onenigheid over de omvang van het verlof komt vrijwel nergens voor (hooguit in 8% van de organisaties). Dit is in lijn met de wettelijke regeling die stelt dat de omvang van het verlof niet ter discussie mag staan. Over de invulling kunnen wel afspraken worden gemaakt. In de praktijk blijkt dan ook vaker discussie te zijn over het moment waarop het verlof wordt opgenomen (in 17% van de organisaties). Soms is het volgens de werkgever te druk op het werk, waardoor het lastig is als medewerkers met verlof willen. Enkele werkgevers

vinden het vervelend als de werknemers het verlof over een te lange periode willen spreiden.

Bijna negen op de tien werknemers zijn tevreden met de manier waarop hun werkgever omgaat met verzoeken voor ouderschapsverlof. Het feit dat ze zonder problemen het verlof kunnen opnemen en het feit dat het verlof in veel gevallen (gedeeltelijk) wordt doorbetaald dragen in sterke mate bij aan die tevredenheid. Toch doet zich wel een verschil voor tussen werknemers in overheidsorganisaties en werknemers in de private sector wat betreft het gemak waarop ze het verlof toegewezen krijgen van hun werkgever (zie onderstaande tabel).

Tabel 4.6 Oordeel van de werknemers over de moeite die het kost om ouderschapsverlof te krijgen

Oordeel	Overheid (N=72)	Niet-overheid (N=35)	Totaal (N=107)
Nauwelijks of geen moeite	97%	71%	89%
Heeft wel wat moeite gekost	3%	26%	10%
Heeft (tamelijk) veel moeite gekost	0%	3%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Tevens is er een klein verschil zichtbaar tussen mannen en vrouwen. Van de geraadpleegde vrouwen zegt 91% dat het nauwelijks of geen moeite heeft gekost, terwijl dit percentage voor de mannen op 81% ligt.

Wanneer werkgevers en werknemers discussie voeren omtrent de aanvraag van het verlof dan komen de partijen er vrijwel altijd geheel of gedeeltelijk samen uit. Slechts een enkele geraadpleegde werknemers geeft aan dat het overleg niet positief is verlopen en dat ze niet samen tot een passende oplossing zijn gekomen.

Iets meer dan de helft van de geraadpleegde werkgevers (53%) heeft naar eigen zeggen (vaak) te maken gehad met het feit dat werknemers na afloop van het

ouderschapsverlof minder uur gaan werken. Meestal wordt dit door de werkgevers (73%) niet als een probleem ervaren. Ze vinden het vaak wel jammer, maar een oplossing is vaak makkelijk gevonden. Werkgevers die het wel problematisch vinden, geven aan dat het lastig is om vervanging te vinden voor de weggevalen uren en dat andere werknemers daardoor met een hogere werkdruk te maken krijgen. Het hangt volgens deze werkgevers overigens wel af van de kwaliteiten en functie van de werknemer of ze het minder werken als een probleem ervaren. In sommige functies is het vervelender als mensen minder gaan werken dan in andere functies.

Drie werkgevers hebben maatregelen genomen om te voorkomen dat werknemers na het verlof minder gaan werken. Dit doen ze door het te verbieden of door - zoals in sommige CAO bepaald – aan betaald verlof de voorwaarde te verbinden dat werknemers na het verlof niet minder gaan werken.

4.6 Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsparticipatie

Effecten volgens de werknemers

De werknemers hechten veel belang aan de mogelijkheid tot het opnemen van ouderschapsverlof. Ze beoordelen het belang gemiddeld met een 4,6 (op een vijfpuntsschaal waarbij 1 staat voor zeer onbelangrijk en 5 staat voor zeer belangrijk). Dankzij de regeling is het voor hen makkelijker om het werk te combineren met de zorg voor hun kind(eren). Als de regeling niet zou bestaan, zou dat volgens bijna tweederde van de geraadpleegde werknemers (64%) nadelige effecten hebben gehad op hun presteren (zie tabel 4.7). Dergelijke effecten doen zich wat vaker voor bij vrouwen dan bij mannen.

Tabel 4.7 Consequenties voor het presteren van werknemers als de regeling voor ouderschapsverlof niet zou bestaan, volgens de werknemers

Effect	Mannen (N=25)	Vrouwen (N=81)	Totaal (N=107)
Ik zou waarschijnlijk volledig zijn uitgevallen gedurende enkele maanden	4%	1%	2%
Ik zou dan waarschijnlijk volledig zijn uitgevallen gedurende enkele weken	0%	7%	6%
Ik zou bijna niets hebben gepresteerd op het werk	0%	3%	2%
Ik zou dan duidelijk minder hebben gepresteerd op het werk	19%	38%	34%
Ik zou dan iets minder hebben gepresteerd	27%	15%	18%
Geen effecten	42%	25%	29%
Weet niet	12%	5%	7%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De tabel laat zien dat volledige uitval van werknemers maar in beperkte mate zou optreden. Het zou meer gaan om een vermindering van de arbeidsproductiviteit van de werknemers.

Het ontbreken van een regeling voor ouderschapsverlof zou naast consequenties voor het presteren van de werknemers ook effect hebben op de arbeidsparticipatie. Dit komt naar voren in onderstaande tabel. Een groot deel van de werknemers zou naar eigen zeggen minder zijn gaan werken als ze geen ouderschapsverlof hadden kunnen krijgen. Hierbij doen zich nauwelijks verschillen voor tussen mannen en vrouwen.

Tabel 4.8 Effecten op de arbeidsparticipatie als de regeling voor ouderschapsverlof niet zou bestaan, volgens de werknemers

Effect	Mannen (N=26)	Vrouwen (N=81)	Totaal (N=107)
Minder uur gaan werken	58%	63%	62%
Stoppen met werken	4%	8%	7%
Geen (zelfde aantal uur blijven werken)	31%	25%	26%
Weet niet	7%	4%	5%
Totaal	100%	100%	100%

De werknemers die minder zouden gaan werken, zouden dit veelal oplossen door hun werkgever te vragen het arbeidscontract aan te passen. Anderen zouden vakantie- of ADV-dagen hebben ingezet om thuis bij de kinderen te kunnen zijn. Van de werknemers zou 7% naar verwachting moeten stoppen met werken. Uit het onderzoek kan echter niet worden afgeleid in hoeverre de effecten – zoals stoppen met werken of minder uur gaan werken – definitief of slechts tijdelijk van aard zouden zijn. Het ontbreken van de regeling zou voor een kwart van de werknemers geen effect hebben op de arbeidsparticipatie. Ze zouden gewoon hetzelfde aantal uur zijn blijven werken.

Voor de beoordeling van de betekenis van het ouderschapsverlof is bovendien van belang dat veel werknemers – naast het opnemen van ouderschapsverlof – nog meer stappen ondernemen om de zorg voor de kinderen goed te kunnen combineren met werken. Zo zegt 30% van de geraadpleegde werknemers die ouderschapsverlof hebben opgenomen, ook dat zij hun arbeidscontract hebben laten aanpassen en minder uren in de week zijn gaan werken. Nog eens 38% zegt dat de partner minder is gaan werken om een deel van de zorg op zich te nemen. De ouderschapsverlofregeling kan dus niet voorkomen dat mensen (alsnog) minder gaan werken.

Ouderschapsverlof is volgens 60% van de werknemers niet de enig mogelijke oplossing. Zij zijn van mening dat er ook alternatieven voor ouderschapsverlof zijn die een even goede of zelfs betere oplossing zouden opleveren. Meer mogelijkheden voor thuiswerken en meer mogelijkheden voor flexibele werktijden worden als belangrijkste alternatieven genoemd.

Tabel 4.9 Goede alternatieven voor ouderschapsverlof, volgens de werknemers

Alternatief	Mannen (N=26)	Vrouwen (N=81)	Totaal (N=107)
Ja, alternatieven	88%	51%	60%
Namelijk:			
▪ Meer mogelijkheden voor thuiswerken	58%	37%	42%
▪ Meer mogelijkheden voor flexibel werken	73%	26%	37%
▪ Aangepaste werkweken	15%	12%	13%
Nee, geen alternatieven	12%	33%	28%
Weet niet	0%	16%	12%
Totaal	100%	100%	100%

Opvallend is dat mannen over het algemeen vaker alternatieven aandragen. Een derde van de vrouwen ziet ouderschapsverlof als enige mogelijkheid om zorg en werk te combineren. Bij mannen ligt dat percentage op 12%.

Effecten volgens de werkgevers

Ook bij de werkgevers is gepeild hoe zij oordelen over de invloed van de ouderschapsverlofregeling op de arbeidsparticipatie. Ook een groot deel van hen (52%) verwacht dat – als de regeling voor ouderschapsverlof niet zou bestaan – medewerkers minder uur zouden gaan werken. Gemiddeld zou het gaan om 16% van het personeelsbestand dat in uren terug zou gaan, maar er zijn grote verschillen tussen de organisaties. Het merendeel van de werkgevers noemt een percentage van tussen de 1% en 10%. Er zijn echter ook werkgevers die – naar eigen zeggen – te maken zouden krijgen met 50% tot 80% van hun personeel dat minder zou willen

werken. Het gaat hierbij vooral om organisaties met veel – 60% tot 80% - vrouwelijke werknemers. Het zijn namelijk naar verwachting vooral vrouwen die naar kleinere arbeidscontracten terug zouden gaan.

Als de regeling voor ouderschapsverlof niet zou bestaan, zou dat volgens 17% van de geraadpleegde werkgevers waarschijnlijk als gevolg hebben dat een deel van hun personeelsbestand zou uittreden. Bij sommige organisaties zou het slechts gaan om één of enkele medewerkers. Andere werkgevers denken dat een groot deel van hun personeel (tot soms 20% of 50%) zou stoppen met werken. Wederom gaat het om organisaties met veel vrouwelijke medewerkers. Het zijn namelijk weer met name de vrouwen die naar de verwachting van de werkgever zouden stoppen met werken.

Aan de werkgevers is tevens gevraagd of het bestaan van de regeling ervoor zorgt dat bepaalde groepen werknemers meer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.

Tabel 4.10 Oordeel van werkgevers of bepaalde groepen werknemers door het bestaan van de regeling voor ouderschapsverlof meer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen

Oordeel	Groot (N=45)	MKB (N=21)	Totaal (N=66)
Ja	56%	38%	50%
Ja, in beperkte mate	7%	5%	6%
Nee	36%	52%	41%
Weet niet	2%	5%	3%
Totaal	100%	100%	100%

Iets meer dan de helft van de werkgevers verwacht dat bepaalde groepen dankzij het ouderschapsverlof (in beperkte mate) meer mogelijkheden hebben om te werken. Vooral voor vrouwen zouden de mogelijkheden worden vergroot. Anderen zien een dergelijk effect van het bestaan van de regeling niet. Zij dragen daar hele diverse redenen aan. Sommigen zeggen dat de regeling vooral een luxe is zonder

verdere effecten op de arbeidsparticipatie. Anderen zijn van mening dat de regeling geen effect heeft omdat vrouwen na het verlof alsnog parttime – en dus juist minder – gaan werken.

Tot slot is bij werkgevers getoetst of zij verwachten dat het ontbreken van de regeling voor ouderschapsverlof het voor hen moeilijker zou maken om nieuw personeel aan te trekken. Eén op de vijf werkgevers denkt dat het inderdaad lastiger zou worden om nieuwe mensen te vinden. Zij wijzen er op dat de arbeidsmarkt toch al erg krap is en dat een regeling voor (betaald) ouderschapsverlof één van de mogelijkheden is om mensen aan zich te kunnen binden. Zeker voor organisaties die veel vrouwelijke werknemers hebben is het bestaan van een dergelijke regeling naar eigen zeggen een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Uitbreiding van de ouderschapsverlofregeling

In het regeerakkoord van het huidige kabinet is het voornemen opgenomen om het ouderschapsverlof uit te breiden naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. De werkgevers is gevraagd naar hun mening over een dergelijke uitbreiding. Vrijwel alle werkgevers (92%) zijn van mening dat er nadelen aan een uitbreiding zitten.. De nadelen hebben met name betrekking op de planning van de werkzaamheden en een (nog) groter gebrek aan personeel (zie onderstaande tabel).

Tabel 4.11 Nadelen van een uitbreiding van de ouderschapsverlofregeling naar 26 weken, volgens de werkgevers

Nadeel	Totaal (N=60)
Planning van werkzaamheden wordt lastiger	50%
(Nog) groter personeelstekort	43%
Werkdruk voor collega's neemt toe	12%
Mensen te lang weg uit arbeidsproces	10%
Te hoge kosten voor werkgever (betaald verlof)	10%
Betrokkenheid werknemers neemt af	7%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Een grote groep werkgevers (63%) ziet geen enkel voordeel van een ruimere regeling. Uitbreiding van het aantal verlofuren leidt in hun ogen alleen maar tot de bovengenoemde knelpunten en tot een extra verlies aan productie-uren. Andere werkgevers (34%) zijn wat positiever en denken dat een verruiming – naast een verlies aan productie-uren – ook compenserende effecten kan opleveren. Zo kan het leiden tot minder verzuim, een hogere productiviteit, minder gebruik van kortdurend zorgverlof en minder uitstroom. Enkele werkgevers geven aan dat het met een langere verlofperiode makkelijker wordt om vervanging te regelen. Ze kunnen de ‘vervanger’ een langer – en daarmee aantrekkelijker – arbeidscontract aanbieden.

Een uitbreiding van de duur van het verlof zou volgens 22% van de werknemers geen effecten hebben op hun werk. Het belangrijkste effect dat door werknemers wordt gezien (36%) is dat ze hun arbeidscontract dan niet hadden laten aanpassen naar minder uur in de week. Daarbij doen zich vrijwel geen verschillen voor tussen mannen en vrouwen.

4.7 Mogelijkheden voor verdere verbeteringen

Ruim een derde van de werkgevers heeft suggesties voor aanpassing of verbetering van de regeling voor ouderschapsverlof. De voorstellen zijn heel divers en staan soms lijnrecht tegenover elkaar. Zo zijn er werkgevers die vinden dat het ouderschapsverlof eigenlijk standaard doorbetaald zou moeten worden vanuit de overheid. Andere werkgevers – die doorgaans op grond van de CAO wel betaald verlof kennen – vinden juist dat de werknemers zelf meer de kosten van het ouderschapsverlof zouden moeten dragen. Enkele werkgevers pleiten voor een uitbreiding van het verlof, terwijl anderen juist voor een afschaffing van de regeling zijn. Tot slot is er een werkgever die de mogelijkheden van een te grote spreiding van het verlof wil beperken, een andere werkgever wil juist de mogelijkheid tot spreiding beter vastgelegd zien in de regeling

5. LANGDUREND ZORGVERLOF

5.1 Inleiding

Werknemers kunnen langdurend zorgverlof opnemen als zij hulp bieden aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de betreffende persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. Per jaar mag een werknemer gedurende twaalf weken maximaal de helft van het aantal arbeidsuren opnemen als langdurend zorgverlof. In overleg met de werkgever kan het verlof op een andere manier worden opgenomen (bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof, of verspreid over een langere periode). De doorbetaling van het loon tijdens het langdurend zorgverlof is wettelijk niet geregeld. In de CAO of in overleg met de OR/PVT kunnen afspraken worden gemaakt omtrent een eventuele (gedeeltelijke) doorbetaling tijdens het verlof.

Aan de ervaringen met langdurend zorgverlof wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed. Daarnaast staan we stil bij de effecten van het verlof op de arbeidsparticipatie.

5.2 Kenmerken van de respondenten

In totaal hebben we voor dit onderzoek 47 werkgevers gesproken die in de afgelopen twee jaar te maken hebben gehad met medewerkers die langdurend zorgverlof hebben opgenomen. Van de werkgevers vertegenwoordigt 77% een grote organisatie (met meer dan 100 werknemers), 23% een MKB-bedrijf (met minder dan 100 werknemers). De verdeling van de werkgevers naar sector is in de onderstaande tabel weergegeven. De overheidsorganisaties blijken daarbij veruit het sterkst vertegenwoordigd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in deze sector het langdurend zorgverlof – in tegenstelling tot de standaardregeling – veelal wordt doorbetaald. Hierdoor zal meer gebruik worden gemaakt van de regeling en

zullen werkgevers naar verwachting vaker te maken hebben met werknemers die langdurend zorgverlof opnemen.

Tabel 5.1 Geraadpleegde werkgevers naar sector

	Diensten	Handel	Industrie	Overheid	Totaal
Werkgevers	21%	11%	15%	53%	100%

Tevens zijn 11 werknemers geraadpleegd die in de afgelopen twee jaar langdurend zorgverlof hebben opgenomen. Het gaat om vijf mannen en zes vrouwen. Ook hier doet de sterke vertegenwoordiging van de overheidsorganisaties (met inbegrip van de zorg en het onderwijs) zich voor. Op één werknemer na zijn alle geraadpleegde werknemers in deze non-profitsectoren werkzaam. De redenen voor het opnemen van langdurend zorgverlof zijn divers. In zes gevallen is het verlof gebruikt voor het verzorgen van een ernstig zieke partner. Drie werknemers hebben een ernstig zieke ouder verzorgd en twee werknemers een ernstig ziek kind.

Ruim negen op de tien werkgevers is naar eigen zeggen op de hoogte van het bestaan van een wettelijke regeling voor langdurend zorgverlof. De werkgevers schatten dat gemiddeld ook 40% van hun werknemers bekend is met de regeling.

5.3 Omvang en invulling van het verlof

De elf geraadpleegde werknemers hebben gemiddeld 29 dagen verlof opgenomen. Het aantal dagen liep per werknemer echter sterk uiteen en lag tussen de 12 en 60 dagen. Vijf van hen hebben gedurende enkele weken helemaal niet gewerkt. Drie anderen hebben wel doorgewerkt, maar minder uren dan normaal. Bij nog eens drie anderen kende het verlof een wisselend verloop, waarbij ze bepaalde weken helemaal niet hebben gewerkt, maar andere weken deels wel weer. Voor verreweg het grootste deel van de verlofperiode (89%) wordt daadwerkelijk gebruik gemaakt van de regeling voor langdurend zorgverlof. De overige dagen worden opgevuld

middels het opnemen van vakantiedagen/roostervrije dagen of het schuiven met dagen. De werknemers hebben gekozen voor het opnemen van vakantiedagen omdat ze nog (ruim) voldoende vakantiedagen hadden of omdat ze de mening waren toegedaan dat de werkgever niet overal voor hoeft op te draaien. Bij twee werknemers heeft de werkgever hen verzocht een deel van het verlof in te vullen met vakantiedagen.

Van de geraadpleegde werkgevers zegt 43% dat hun werknemers hun verlofperiode deels hebben ingevuld met vakantiedagen. De redenen waarom werknemers dit hebben gedaan zijn divers (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Redenen waarom werknemers naast langdurend zorgverlof ook vrije dagen opnemen om voor iemand te kunnen zorgen, volgens de werkgevers

Redenen	Totaal (N=20)
Werknemers hebben een overvloed aan dagen	35%
Vanwege loyaliteit jegens de werkgever	30%
Om het verlof uit te breiden (verlofperiode was tekort)	20%
Als onderdeel van een afspraak met de werkgever	20%
Volledig onbetaald verlof opnemen is te duur voor werknemers	15%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

In een aantal gevallen wordt aangegeven dat werknemers (ook) vakantiedagen opnemen vanwege loyaliteit jegens hun werkgever. Het gaat hierbij om organisaties waarbij de werkgever (een deel van) het zorgverlof doorbetaalt. Werknemers stellen dit op prijs en komen de werkgever tegemoet door niet het hele zorgverlof te benutten maar ook eigen vrije dagen in te zetten. Soms is er sprake van een echte afspraak tussen werkgevers met werknemers en wordt van tevoren vastgelegd dat de werkgever een deel van het verlof vergoedt als werknemers een deel met vrije dagen opvangen. De ernst van situatie bepaalt vaak hoeveel vrije dagen werknemers moeten inzetten ter compensatie van betaald

langdurend zorgverlof.

Aan de werkgevers is tevens gevraagd in hoeverre werknemers hun afwezigheid gedurende de verlofperiode compenseren, bijvoorbeeld door op bepaalde dagen langer te werken, na het verlof werk in te halen of thuis te werken. In iets meer dan de helft van de organisaties (58%) is er sprake van dergelijke (gedeeltelijke) compensatie van het zorgverlof. Het is een veel gebruikte werkwijze in organisaties om eerst naar dergelijke oplossingen te zoeken voordat wordt teruggevallen op het langdurend zorgverlof. Dit gebeurt volgens de werkgevers in goed overleg met de werknemers. In het merendeel van de bedrijven waar compensatie plaatsvindt, wordt 10% tot 50% van de verlofuren gecompenseerd. Slechts één bedrijf geeft aan dat sprake is van volledige compensatie.

Opvallend is dat in MKB-bedrijven minder vaak sprake is van (gedeeltelijke) compensatie (17%) dan in grotere organisaties (74% van de bedrijven). Voor dit verschil is geen duidelijke verklaring naar voren gekomen. Mogelijk zijn er in kleinere organisaties minder mogelijkheden om te schuiven met uren.

Compensatie is niet altijd (goed) mogelijk. Bijvoorbeeld wanneer er zeer acute en intensieve, voltijdse verzorging nodig is ontbreekt vaak de tijd om daarnaast nog uren te compenseren.

5.4 Belemmeringen bij de aanvraag

In de ogen van 70% van de werkgevers zijn er voor werknemers geen belemmeringen die het aanvragen van langdurend zorgverlof in de weg staan. Werkgevers die wel mogelijke barrières signaleren wijzen vooral op het feit dat werknemers het niet collegiaal vinden en dat ze bang zijn om hun collega's met extra werk op te zadelen (15%) of dat ze vrezen voor de consequentie die het verlof voor hun inkomen kan hebben (13%). Van de elf geraadpleegde werknemers

hebben er vijf knelpunten ervaren. Ze dragen daarvoor dezelfde als de door de werkgevers genoemde knelpunten aan.

De meeste werkgevers belemmeren naar eigen zeggen hun werknemers niet bij het aanvragen van verlof. Slechts 4% zegt het zorgverlof bewust af te remmen met als reden dat ze al te maken hebben met een gebrek aan personeel of dat het verlof de planning van werkzaamheden bemoeilijkt.

Tabel 5.3 Houding van werkgevers ten aanzien van het opnemen van langdurend zorgverlof door werknemers, volgens de werkgevers

Houding	Totaal (N=45)
Ze zijn hierin neutraal	71%
Ze stimuleren het	22%
Ze remmen het af	4%
Weet niet	3%
Totaal	100%

Ruim een vijfde van de werkgevers stimuleert hun werknemers zelfs om – wanneer nodig – zorgverlof aan te vragen. Dit doen ze naar eigen zeggen met name omdat ze bang zijn dat hun werknemers anders gaan verzuimen of kortdurend zorgverlof gaan opnemen. Voor kortdurend zorgverlof moet de werkgever – in tegenstelling tot langdurend zorgverlof – een gedeelte van het loon doorbetalen wat financieel minder gunstig is. Een andere reden is dat organisaties op deze manier voor een aantrekkelijk imago als werkgever willen zorgen.

Het merendeel van de werkgevers neemt echter een neutrale houding in als het om aanvragen van zorgverlof gaat. De werknemers zijn vrij om een verzoek in te dienen, maar dit wordt vanuit de werkgever noch expliciet gestimuleerd noch afgeremd. Doordat de werknemers veelal zonder belemmeringen een verzoek voor langdurend zorgverlof kunnen indienen, verwacht ruim driekwart van de werk-

gevers niet dat er mensen in hun organisatie zijn die wel langdurend zorgverlof zouden willen hebben, maar dit niet (durven) vragen. De meeste anderen durven hier geen uitspraak over te doen. Slechts twee werkgevers denken dat er nog mensen in hun organisatie zijn die zich te geremd voelen om zorgverlof aan te vragen.

5.5 Toepassing van de regeling

Aan de werkgevers is gevraagd of zij in het geval van langdurend zorgverlof altijd de wettelijke termijn van zes maal de wekelijkse arbeidstijd aan onbetaald verlof hanteren. De helft van de geraadpleegde werkgevers blijkt dit naar eigen zeggen te doen. De andere helft van de werkgevers kiest voor een andere duur van het verlof (27%) en/of betaalt (een deel van) het verlof uit (32%). De organisaties die een andere duur hanteren bieden altijd langer zorgverlof. Opvallend is dat het hierbij vrijwel uitsluitend gaat om overheidsorganisaties, zoals scholen en zorginstellingen. Hoewel het aantal geraadpleegde werkgevers beperkt is en voorzichtig moet worden omgegaan met het trekken van dergelijke conclusies is de sterke vertegenwoordiging van overheidsorganisaties op dit punt geen toeval. Het zijn vooral deze organisaties die – vanuit de CAO – ruimere verlofregelingen kennen die kunnen worden aangepast op de specifieke situatie van elke aanvrager.

Ook bij het bieden van (gedeeltelijk) betaald verlof betreft het vooral scholen en zorginstellingen. De uitbetaling van het verlof is in de meeste gevallen 100%. Dat de organisaties – op een voor de werknemer gunstige manier – afwijken van de wettelijke regeling heeft twee belangrijke redenen. De eerste reden is dat het in de bedrijfstak-CAO op die manier geregeld is. De andere reden is dat de organisatie de medewerkers graag in de gelegenheid willen stellen om het werk en de zorg voor een zieke naaste zo goed mogelijk te combineren.

Driekwart van de werkgevers is tevreden met de wettelijke regeling of met de regeling zoals zij die zelf hanteren. De kritiek van de andere werkgevers is divers, maar richt zich vooral op de lengte (te weinig of juist teveel uren) en het ontbreken van een vergoeding voor de werknemers vanuit de overheid. Ook de meerderheid van de werknemers kan zich vinden in de omvang van het verlof die de (standaard)regeling biedt. Het aantal dagen is volgens negen van de elf werknemers voldoende om de gewenste zorg te kunnen bieden. Slechts één werknemer geeft aan het aantal dagen te beperkt te vinden. Deze persoon had behoefte aan een uitbreiding van 14 werkdagen.

Dat de omvang van het verlof in het merendeel van de gevallen toereikend is, blijkt ook uit het feit dat de meeste werkgevers (61%) aangeven dat de gemiddelde duur van het opgenomen verlof korter is dan het maximum dat de standaardregeling of de eigen regeling van een organisatie biedt (zie onderstaande tabel).

Tabel 5.4 De gemiddelde omvang van het opgenomen langdurend zorgverlof

Houding	Totaal (N=43)
Ongeveer gelijk aan maximum van de wettelijke regeling / eigen regeling	21%
Minder dan het maximum van de wettelijke regeling / eigen regeling	61%
Meer dan het maximum van de wettelijke regeling / eigen regeling	9%
Weet niet	9%
Totaal	100%

De belangrijkste reden hiervoor is dat de zorg niet langer nodig is. Werknemers hebben een andere oplossing gevonden (bijvoorbeeld een verpleeghuis) of de persoon aan wie zorg moest worden verleend, is hersteld of overleden. Een andere belangrijke reden is dat werknemers minder verlof aanvragen dan het maximaal toegestane aantal dagen. Ze nemen met minder verlof genoeg of vinden de financiële consequentie anders te groot.

Bij de beoordeling van de verzoeken voor langdurend zorgverlof wordt door geen van de werkgevers naar eigen zeggen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Ook het merendeel van de werkgevers zegt geen onderscheid te maken naar situatie of persoon. Slechts zes werkgevers geven aan dit wel te doen. Zo staan zij allemaal meestal positiever tegenover aanvragen van verlof voor het zorgen voor een ziek kind dan voor verlof voor het zorgen van bijvoorbeeld een ouder. De reden hierachter is dat ouders vaak meerdere personen (partner en kinderen) hebben die de zorg voor hen op zich kunnen nemen, terwijl een kind volledig afhankelijk is van zijn ouders. In een aantal organisaties wordt bij de beoordeling van het verzoek wel vaak nagezien of bij de zorg voor een kind de partner ook een deel van de zorg op zich neemt. Met name organisaties met veel vrouwelijke werknemers merken dat moeders vaak de volledige zorg op zich nemen. Door afspraken te maken over het verdelen van de zorglast met de partner proberen de werkgevers de effecten van het verlof voor de organisatie zoveel mogelijk te beperken.

Het proces van (beoordeling van) de aanvraag voor langdurend zorgverlof verloopt volgens 80% van de werkgevers zonder noemenswaardige problemen. De situatie leent zich namelijk niet voor onenigheid. De werknemer zit in ernstige problemen en dan past het niet om je als werkgever hard op te stellen. Een vijfde van de werkgevers geeft aan dat het wel incidenteel voorkomt dat er geen overeenstemming was met de werknemer is over de duur van het verlangde verlof en het moment waarop dit verlof kon worden opgenomen.

Van de elf geraadpleegde werknemers vinden er acht dat hun werkgever goed omgaat met verzoeken voor langdurend zorgverlof. Het heeft hen vrijwel geen moeite gekost om verlof te krijgen en de werkgevers tonen vaak betrokkenheid bij de situatie. Daarnaast waarderen de werknemers het wanneer de werkgever het verlof geheel of gedeeltelijk doorbetaalt. Van de in het onderzoek betrokken werkgevers is een drietal minder tevreden. Zij hebben wel discussie moeten voeren

met hun werkgever om hun wensen ten aanzien van de omvang en het moment van het verlof vervuld te krijgen. Uiteindelijk zijn beide partijen er overigens wel (gedeeltelijk) uitgekomen.

5.6 Effecten langdurend zorgverlof op de arbeidsparticipatie

Langdurend zorgverlof heeft voor werkgevers als direct nadelig effect dat zij ‘productiedagen’ missen omdat werknemers afwezig zijn. Zoals eerder duidelijk werd, wordt dit verlies aan productiedagen gedeeltelijk goedge maakt omdat werknemers hun ‘gemiste’ dagen compenseren. De vraag is of langdurend zorgverlof daarnaast ook nog andere positieve, compenserende effecten voor werkgevers heeft, bijvoorbeeld omdat zorgverlof voorkomt dat mensen zich ziek melden of minder productief zijn.

Ruim 80% van de geraadpleegde werkgevers is van mening dat langdurend zorgverlof inderdaad dergelijke compenserende effecten heeft. Deze zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 5.5 Compenserende effecten van langdurend zorgverlof, volgens de werkgevers

Effecten	Totaal (N=33)
Anders hoger ziekteverzuim	76%
Anders lagere arbeidsproductiviteit	48%
Minder uitstroom	33%
Betere (her)start kunnen maken	12%
Anders meer kortdurend zorgverlof	6%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De genoemde effecten compenseren het verlies aan productiedagen volgens de meeste werkgevers slechts gedeeltelijk. Een ruwe schatting van de werkgevers maakt duidelijk dat deze compensatie gemiddeld ongeveer 40% bedraagt.

Andere werkgevers (15%) ervaren de compenserende effecten niet en zien alleen het verlies aan productiedagen. Dit geldt met name voor werkgevers in de industrie (40%). In andere sectoren – zoals de overheid (4%) – is dit percentage (aanzienlijk) lager.

Effect op arbeidsparticipatie

Aan de werkgevers is gevraagd in hoeverre zij denken dat het bestaan van de regeling voor langdurend zorgverlof er voor zorgt dat bepaalde werknemers meer aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen dan zonder een dergelijke regeling.

Tabel 5.6 Mate waarin het bestaan van de regeling voor langdurend zorgverlof het mogelijk maakt dat bepaalde werknemers meer aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen, volgens de werkgevers

	Totaal (N=41)
Ja	20%
Ja, in beperkte mate	10%
Nee	68%
Weet niet	2%
Totaal	100%

Slechts een beperkte groep werkgevers heeft de vraag bevestigend beantwoord. Zij zijn van mening dat vooral vrouwen (met kinderen) en ouderen dankzij de regeling meer aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen. Dit zijn de mensen die het vaakst een zorgtaak op zich nemen. Anderen zijn hierover meer genuanceerd. Zij denken dat er een impact van de regeling op de arbeidsparticipatie bestaat, maar dat deze enigszins beperkt is. Het komt namelijk maar incidenteel voor dat langdurig zorgverlof wordt aangevraagd.

Het belang van de regeling is ook nagegaan door de werkgevers te vragen in hoeverre het ontbreken van een regeling voor langdurend zorgverlof zal leiden tot uittreding van personeel uit het arbeidsproces of tot structurele vermindering van het aantal uren dat een werknemer werkt.

Tabel 5.7 Mate waarin het ontbreken van de regeling voor langdurend zorgverlof zou leiden tot uittreding van werknemers en/of tot vermindering van het aantal arbeidsuur van werknemers, volgens de werkgevers.

	Uittreding deel van personeel (N=43)	Vermindering aantal arbeidsuren (N=44)
Ja	18%	36%
Nee	77%	55%
Weet niet	5%	9%
Totaal	100%	100%

Ruim een derde van de werkgevers denkt dat zonder de regeling een deel van het personeel minder uren zou gaan werken. De impact op de organisatie wordt echter niet erg groot ingeschat, aangezien het hier - op jaarbasis - maar om een enkele werknemer gaat die in een dergelijke situatie verkeert. Ook het effect op eventuele uittreding van personeel is daardoor naar verwachting uitermate beperkt.

De effecten worden overigens hoger ingeschat door de overheidsorganisaties dan door andere organisaties. Zowel het aantal organisaties dat een effect verwacht als de omvang van effect ligt bij de overheidsorganisaties hoger. Zo verwacht 46% van de overheidsorganisaties dat medewerkers minder uren zouden gaan werken tegenover 25% in de handel. Het percentage mensen dat minder zou gaan werken wordt volgens overheidsorganisaties op 2,7% geschat tegenover 0,4% in de handel. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in de betreffende overheidsorganisaties (zorginstellingen, scholen) relatief veel vrouwen werken. Het zijn zoals gezegd vooral de vrouwen op wier schouders de zorg rust en die dus sneller thuis blijven.

Geen van de geraadpleegde werkgevers is van mening dat – als de regeling voor langdurend zorgverlof zou verdwijnen – het werven van personeel lastiger zou worden. Andere arbeidsvoorwaarden zijn veel belangrijker en een dergelijke regeling komt bij werknemers pas in beeld als ze daadwerkelijk in de situatie komen dat een naaste ernstig ziek wordt.

Ook aan de werknemers is gevraagd wat het effect zou zijn als de regeling voor langdurend zorgverlof niet had bestaan. Tien van de elf geraadpleegde werknemers stellen dat het – ook zonder regeling – niet mogelijk zou zijn geweest om te gaan werken. Ze zouden vakantiedagen hebben opgenomen, zich ziek hebben gemeld of zelfs gestopt zijn met werken. Eén werknemer zou wel zijn blijven werken, maar zou een aanpassing van het arbeidscontract hebben aangevraagd zodat hij minder zou hoeven werken. De situatie is vaak zo ernstig en acuut dat het vinden van alternatieve oplossingen erg lastig of volgens tweederde van de werknemers zelfs onmogelijk zou zijn. De werknemers hechten daarom veel waarde aan de regeling voor langdurend zorgverlof. Het biedt hen de mogelijkheid tijdelijk intensief voor iemand te kunnen zorgen, zonder dat zij daarvoor zouden moeten stoppen met werken.

5.7 Mogelijkheden voor verdere verbetering

Bijna driekwart van de werkgevers ervaart naar eigen zeggen geen knelpunten bij de regeling van het langdurend zorgverlof. Ze vinden het goed dat de regeling er is. De regeling komt werknemers in moeilijke tijden tegemoet en zorgt voor zowel werkgever als werknemer voor duidelijkheid. Het vormt een heldere basis voor het maken van afspraken tussen beide partijen. Anderen zeggen de regeling vrijwel nooit te gebruiken. Een dergelijke situatie doet zich niet vaak voor of organisaties komen er op een eigen, flexibele manier wel uit. Knelpunten hebben ze daardoor tot op heden niet ervaren.

Een kwart van de werkgevers ervaart wel eens knelpunten. Deze hebben vooral te maken met het feit dat het regelen van vervanging lastig is of dat de regeling duur is (voor de organisaties die tijdens het zorgverlof doorbetalen). In tabel 5.8 staan de (door een deel van de) werkgevers genoemde sterke en zwakke punten op een rij.

Tabel 5.8 Sterke en zwakke punten van de regeling voor langdurend zorgverlof voor de werkgever

Sterk punt	Totaal (n=22)
Biedt structuur, duidelijkheid	36%
Vergroot welzijn van personeel, mogelijkheid om als werkgever daarin mee te werken	27%
Gewoon een goede regeling	23%
Verbeterd prestaties werknemer (meer motivatie, minder ziekteverzuim, betere herstart)	14%
Zwak punt	Totaal (n=20)
Lastig regelen van vervanging	25%
Onvoldoende flexibiliteit (niet goed aan te passen aan individuele situaties)	20%
Onduidelijkheid (wanneer wel van toepassing en wanneer niet)	15%
Te duur (in organisaties die verlof doorbetalen)	15%
Werkgever draait op voor privéverantwoordelijkheid werknemer	10%
Het feit dat het onbetaald is	10%
Nadelig voor leerlingen	3%

Aan de werkgevers is ook gevraagd welke zwakke punten de regeling heeft vanuit het perspectief van de werknemers. De meeste werkgevers konden geen zwakke punten noemen. Degenen die wel punten hebben genoemd (34%), zien vooral het feit dat het verlof onbetaald is als zwakte. Ook zou volgens enkele werkgevers de regeling niet altijd bekend zijn bij werknemers en is de regeling niet altijd voldoende duidelijk.

Van de werkgevers heeft 36% verbeteringen of aanpassingen van de regeling voorgesteld. Vooral het doorbetalen van de werknemers door het UWV wordt als

verbetering genoemd. Daarnaast is verduidelijking van de regeling (wanneer wel van toepassing en wanneer niet) volgens enkele werkgevers wenselijk. Eén werkgever is voor afschaffing van de regeling. Hij wijst erop dat het zorgen voor een partner, kind of ouder een privé-aangelegenheid is van mensen en dat de werkgever daar geen rekening mee hoeft te houden.

Van de elf geraadpleegde werknemers hebben er zeven suggesties voor verbetering van de regeling. Zo zouden doorbetaling tijdens het verlof en een langer verlof wenselijk zijn, evenals betere informatie vanuit de werkgevers over de mogelijkheden van verlof, een meer flexibele houding vanuit de werkgever en meer zekerheid dat ze bij terugkomst weer in hun eigen functie kunnen terugkeren.

6. KORTDUREND ZORGVERLOF

6.1 Inleiding

Kortdurend zorgverlof kunnen werknemers opnemen als zij een partner, thuiswonend kind of ouder moeten verzorgen. Per jaar kan maximaal twee maal het aantal uren dat een werknemer per week werkt als kortdurend zorgverlof worden opgenomen. Tijdens het kortdurend zorgverlof is de werkgever verplicht minimaal 70% van het loon – en minimaal het minimumloon – door te betalen. In de CAO of in overleg met OR/PVT kunnen hierover afwijkende en aanvullende afspraken worden gemaakt.

In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van werknemers en werkgevers met kortdurend zorgverlof en de effecten die deze vorm van verlof kan hebben op de arbeidsparticipatie.

6.2 Kenmerken van de respondenten

Met 53 werkgevers is gesproken over hun ervaringen met situaties waarin werknemers kortdurend zorgverlof hebben opgenomen. In 23% van de gevallen gaat het om werkgevers van MKB-organisaties, in 77% om werkgevers van grote organisaties. De verdeling naar sector is in onderstaande tabel weergegeven. Wederom wordt de sterke vertegenwoordiging van overheidsorganisaties duidelijk.

Tabel 6.1 Geraadpleegde werkgevers naar sector

	Diensten	Handel	Industrie	Overheid	Totaal
Werkgevers	19%	21%	19%	41%	100%

Daarnaast zijn 41 werknemers bevraagd over hun ervaringen met kortdurend zorgverlof. Het gaat daarbij om 28 vrouwen en 12 mannen. Van één respondent is

het geslacht niet bekend. De sterke vertegenwoordiging van vrouwen in het onderzoek heeft te maken met het feit dat vrouwen vaker kortdurend zorgverlof opnemen dan mannen. Uit de gegevens van de werkgevers blijkt dat vrouwen twee keer zo vaak een beroep doen op deze regeling als mannen. Het zorgen voor een ziek kind is de meest genoemde reden voor het opnemen van zorgverlof (49%). De zorg voor een zieke partner (27%) of een zieke ouder (32%) komt iets minder vaak voor.

Van de geraadpleegde werkgevers is 88% bekend met het bestaan van een wettelijke regeling voor kortdurend zorgverlof. Gemiddeld 53% van hun werkgevers is ook bekend met de regeling, aldus de werkgevers.

6.3 Omvang in invulling van het zorgverlof

De geraadpleegde werknemers die in de afgelopen twee jaar van het kortdurend verlof gebruik hebben gemaakt, hebben gemiddeld 9,5 dag opgenomen. Vrouwen hebben over het algemeen wat meer dagen opgenomen (gemiddeld 10,8) dan mannen (gemiddeld 7,4). Verder namen werknemers in overheidsorganisaties gemiddeld meer dagen op (10,5) dan werknemers in het bedrijfsleven (8,3). Iets meer dan de helft van de werknemers heeft de dagen in één keer opgenomen. Anderen hebben het verlof in de afgelopen twee jaar iets meer gespreid opgenomen.

Tabel 6.2 Aantal keer dat werknemers in de afgelopen twee jaar kortdurend zorgverlof hebben opgenomen

	Totaal
1 keer	54%
2 – 4 keer	37%
5 – 9 keer	5%
10 keer of meer	5%
Totaal	100%

Het aantal genoemde zorgverlofdagen wordt maar voor een deel gerealiseerd door het benutten van de regeling voor kortdurend zorgverlof. Bij langdurend zorgverlof bleek 89% van de dagen te worden ‘gedekt’ door de regeling. Bij kortdurend zorgverlof ligt dat percentage slechts op 41% (zie onderstaande tabel). Veel vaker dan bij langdurend zorgverlof worden bijvoorbeeld vakantiedagen opgenomen om thuis (voor een korte periode) zorgtaken uit te voeren of worden andere oplossingen gezocht zoals het schuiven met dagen..

Tabel 6.3 Wijze waarop het verlof door werknemers is ingevuld

	Totaal aantal verlofdagen (383)
Verlof	41%
Vakantiedagen / roostervrije dagen	39%
Anders, bijvoorbeeld schuiven met dagen	20%
Totaal	100%

Een belangrijke reden dat werknemers vaak vakantiedagen opnemen voor dit doel is dat ze veel vakantiedagen hebben (30%). Daarnaast heeft bij een deel (30%) ook de onbekendheid met de mogelijkheid tot het opnemen van kort zorgverlof een rol gespeeld. Ook de werkgevers geven verklaringen voor het opnemen van vakantiedagen. Zij wijzen erop dat werknemers de vakantiedagen vooral benutten om het zorgverlof uit te kunnen breiden, omdat het aantal wettelijke zorgverlof-

dagen tekort schiet. Inzet van vakantiedagen is bovendien voor sommige werknemers financieel aantrekkelijker omdat vakantiedagen geheel betaald en zorgverlofdagen slechts gedeeltelijk betaald worden. Tot slot vormt het inzetten van verlofdagen ook een onderdeel van de afspraken tussen werkgever en werknemers. Zo zijn werkgevers naar eigen zeggen bereid zorgverlofdagen volledig uit te betalen wanneer werknemers voor een deel van het gewenste verlof ook vakantiedagen inzetten.

Compensatie van de uren

Een derde van de werkgevers geeft aan dat het kortdurend zorgverlof door de werkgevers geheel of gedeeltelijk wordt gecompenseerd door werknemers, door op andere dagen meer uur te werken of bijvoorbeeld thuis te werken. Dit is beduidend minder dan bij het langdurend zorgverlof, waarbij 58% van de werkgevers aangaf dat er sprake was van (gedeeltelijke) compensatie. Het feit dat tijdens kortdurend zorgverlof meestal een deel van het salaris wordt doorbetaald (terwijl langdurend zorgverlof meestal onbetaald is) is hiervoor mogelijk een verklaring. Het verlof heeft daardoor minder financiële gevolgen voor de werknemer en compensatie is dan niet altijd nodig. Bovendien is bij kortdurend zorgverlof sprake van slechts een beperkt verlies aan productiedagen. De gevolgen voor werkgever en werknemer (achterstand in het werk) zijn daardoor beperkter en is ook de behoefte aan het ‘inhalen’ van het werk minder groot.

Net als bij langdurend zorgverlof vindt compensatie bij kortdurend zorgverlof meer plaats in grotere bedrijven (38%) dan in het MKB (17%).

6.4 Belemmeringen bij de aanvragen

Voor de werknemers zijn er volgens de werkgevers over het algemeen geen belemmeringen om kortdurend zorgverlof aan te vragen. Ruim 6 op de 10 zien helemaal geen belemmeringen. De anderen dragen wel enkele eventuele barrières

aan. De meest genoemde drempel is dat werknemers het niet collegiaal vinden jegens hun collega's, omdat zij met extra werk komen te zitten. Ook de angst voor een daling van het inkomen, het feit dat ze de niet graag hun werkgever met problemen of kosten willen opzadelen en onduidelijkheden over hun rechten worden als overweging genoemd.

De raadpleging van de werknemers maakt duidelijk dat een derde van hen zich enigszins geremd voelde bij het aanvragen van het verlof. Ze noemen dezelfde drempels als de werkgevers. Daarnaast wordt door een enkeling ook genoemd dat ze bang waren voor afwijzing van het verzoek door de werkgever of dat hun promotiekansen in gevaar zouden komen.

Slechts één werkgever zegt het aanvragen van kort zorgverlof door hun werknemers bewust af te remmen. Deze is van mening dat de werknemers vakantiedagen in overvloed hebben en dus niet apart vrij hoeven te krijgen om zorgtaken op zich te nemen. Vier werkgevers zeggen het aanvragen juist te stimuleren. Zonder het gebruik van een dergelijke regeling zouden werknemers mogelijk slechter gaan presteren of zich vaker ziek gaan melden. Verreweg de grootste groep werkgevers (90%) staat naar eigen zeggen neutraal tegenover het aanvragen van kortdurend zorgverlof. Het staat de werknemers vrij om een verzoek in te dienen.

6.5 Toepassing van de regeling

De wettelijke regeling – dat het kortdurend zorgverlof per jaar maximaal 10 dagen bedraagt – wordt door vrijwel alle werkgevers gevolgd (90%). Veel minder dan bij het langdurend zorgverlof wordt in organisaties bij kortdurend verlof gebruikt gemaakt van een eigen, afwijkende regeling (46% voor langdurend verlof tegenover 6% voor kortdurend verlof). Het gaat bij kortdurend zorgverlof over het algemeen over minder ernstige situaties waardoor werkgevers mogelijk minder

snel geneigd zijn om een regeling uit te breiden of er van af te wijken. Bovendien komt kortdurend zorgverlof in organisaties vaker voor dan langdurend zorgverlof. De behoefte aan een simpele en eenduidige regeling zal in dat geval groter zijn. Enkele van de geraadpleegde werkgevers laten wel weten dat ze de wettelijke regeling als uitgangspunt nemen, maar dat ze – wanneer nodig of mogelijk – van de regeling afwijken. In ernstige situaties kan meer verlof worden gegeven, in minder ernstige situaties kan worden overlegd of een werknemer niet (eerst) ook vakantiedagen kan opnemen.

Naast criteria voor de omvang van het verlof kent de regeling voor kortdurend verlof ook criteria over de doorbetaling tijdens het verlof. De regeling verplicht werkgevers om minimaal 70% van het loon (en tenminste het minimumloon) tijdens het verlof door te betalen. In nagenoeg alle betrokken organisaties wordt daar naar eigen zeggen aan voldaan.

Tabel 6.4 Mate van doorbetaling van kortdurend zorgverlof

Categorie	Totaal (N=48)
(Vrijwel) volledig	38%
Deels	58%
(Vrijwel) niet	2%
Weet niet	2%
Totaal	100%

Het merendeel betaalt de verlofperiode gedeeltelijk door (meestal 70%). Toch kiezen ook veel werkgevers er voor om de periode volledig door te betalen. In twee gevallen wordt er wel 100% doorbetaald, maar daar staat tegenover dat 30% van de verlofperiode met vakantiedagen moet worden ingevuld.

De meerderheid van de werkgevers kan zich vinden in de regeling voor kortdurend zorgverlof. Anderen vinden de huidige regeling niet ideaal. Hun kritiek is

weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 6.5 Oordeel van de werkgevers over de huidige regeling rond kortdurend zorgverlof

Oordeel	Totaal (N=47)
Ideale situatie / regeling is goed	60%
Niet ideaal, deel van het verlof zou door de overheid / UWV moeten worden betaald	17%
Niet ideaal, teveel dagen op jaarbasis	13%
Niet ideaal, te weinig dagen op jaarbasis	11%
Niet ideaal, werkgever draait op voor privé-aangelegenheden	6%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Aan de werknemers is gevraagd of het aantal vastgestelde dagen voor kortdurend zorgverlof voldoende is gebleken om de gewenste zorg te kunnen bieden. Tweederde van de werknemers is tevreden met het aantal dagen. Anderen vinden het aantal onvoldoende. Opvallend is dat de tevredenheid over het aantal dagen bij mannen beduidend hoger is (83% is tevreden) dan bij vrouwen (57% is tevreden). Dit heeft er mogelijk mee te maken dat vrouwen vaak een grotere zorgtaak hebben, vaker thuis moeten blijven en dus meer een beroep moeten doen op de mogelijkheden voor zorgverlof.

Het opnemen van kortdurend zorgverlof is voor werknemers een absoluut recht wanneer zij zorg moeten verlenen aan een naaste. In principe hoeven de werknemers dus geen goedkeuring te vragen bij hun werkgever. Toch blijkt dat er bij het opnemen van kortdurend zorgverlof in veel organisaties sprake is van overleg tussen de werkgever en de werknemer. Over het algemeen geldt dat er volgens de werkgevers weinig onenigheid bestaat met de werknemer over de omvang van het verlof en het moment dat dit verlof wordt opgenomen. In de praktijk blijkt dat in ongeveer 13% van de geraadpleegde organisaties wel eens wat discussie voorkomt, maar van echte onenigheid is geen sprake.

Driekwart van de geraadpleegde werknemers is van mening dat werkgever op een goede manier omgaat met situaties waarin medewerkers kortdurend zorgverlof aanvragen. Ze zijn vooral tevreden over het feit dat ze – wanneer nodig – zonder problemen direct verlof op kunnen nemen en over de betrokkenheid die de werkgever in die situaties toont. Ook zijn werknemers te spreken over het feit dat het verlof gedeeltelijk of geheel wordt doorbetaald. Anderen zijn minder tevreden over de aanpak van hun werkgever. Ondanks het absolute recht om kortdurend zorgverlof op te nemen heeft het 10% van de werknemers moeite gekost om verlof te krijgen en ze hebben discussie moeten voeren over de omvang en/of het moment van het verlof. Uiteindelijk zijn werkgever en werknemers er echter wel altijd (gedeeltelijk) samen uitgekomen.

6.6 Effecten van kortdurend zorgverlof op de arbeidsparticipatie

Net als bij het langdurend zorgverlof blijken veel werkgevers (87%) bij kortdurend zorgverlof naast het nadelige effect van het verlies aan productiedagen ook positieve, compenserende effecten te ervaren.

Tabel 6.6 Compenserende effecten van kortdurend zorgverlof, volgens de werkgevers

Effecten	Totaal (N=40)
Anders hoger ziekteverzuim	70%
Anders lagere arbeidsproductiviteit	55%
Minder uitstroom	20%
Betere (her)start kunnen maken	13%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De positieve effecten zijn in de meeste gevallen niet groot genoeg om het verlies aan productiedagen volledig te compenseren. Gemiddeld genomen is er sprake van een compensatie van naar schatting 36%.

Drie werkgevers zien geen compenserende effecten en vinden dat het verlof alleen maar leidt tot verlies aan productiedagen. Nog eens drie werkgevers hebben hierover geen mening.

Door de regeling voor kortdurend zorgverlof kunnen volgens 37% van de werkgevers bepaalde werknemers meer aan het arbeidsproces blijven deelnemen. Het betreft dan vooral vrouwen, aangezien zij vaak zorgtaken op zich nemen. Het merendeel van de werkgevers ziet een dergelijk effect van de regeling echter niet. Een veelgehoord argument is dat het verlof te kort is om echt effect op de deelname aan het arbeidsproces te hebben.

Het effect van de regeling op het voorkomen van uittreding van personeel uit het arbeidsproces is nihil. Slechts 6% van de geraadpleegde werkgevers denkt dat bij het ontbreken van de regeling een enkele werknemer ontslag zou nemen als ze een naaste moeten verzorgen. Het kan er volgens ruim een vijfde van de werkgevers wel toe leiden dat werknemers minder uren zouden gaan werken. Bij deze werkgevers zou gemiddeld 5% van de werknemers mogelijk minder uren gaan werken. Ook hier gaat het weer vrijwel uitsluitend om vrouwen.

Het bestaan van de regeling heeft nauwelijks effect op de werving van de nieuw personeel. Vrijwel alle werkgevers (91%) denken dat het zonder het bestaan van de regeling voor hen niet lastiger zou worden om personeel aan te trekken.

Ook aan de werknemers is gevraagd wat de consequenties zouden zijn wanneer zij geen (betaald) kortdurend verlof zouden kunnen opnemen.

Tabel 6.7 Consequenties op prestaties wanneer geen kortdurend verlof kan worden opgenomen (N=41)

Consequentie	Percentage totaal
Ik zou dan waarschijnlijk volledig zijn uitgevallen voor enkele weken	3%
Ik zou dan waarschijnlijk volledig zijn uitgevallen voor enkele dagen	18%
Ik zou dan (bijna) niet gepresteerd hebben op het werk	13%
Ik zou dan duidelijk minder gepresteerd hebben op het werk	26%
Ik zou dan iets minder gepresteerd hebben op het werk	8%
Geen consequenties	16%
Weet niet	16%
Totaal	100%

Volgens tweederde van de werknemers zou het ontbreken van kortdurend zorgverlof een negatieve invloed hebben gehad op hun inzet op het werk. Een deel van hen zou voor een bepaalde periode zijn uitgevallen. Een beduidend grotere groep zou (veel) minder goed hebben gepresteerd. Dit komt ondermeer doordat veel werknemers (42%) naar eigen zeggen helemaal geen andere mogelijkheden hadden om zorg met werk te combineren. Anderen hadden eventueel wel op alternatieven kunnen terugvallen. De partner meer verlof laten opnemen, het werk anders indelen (op andere tijden of dagen) of het inroepen van hulp van familie om de zorg op zich te nemen zijn veel genoemde alternatieven. Toch zou het regelen van dergelijke alternatieven volgens hen erg lastig zijn. Werknemers hechten dan gemiddeld ook erg veel waarde aan het bestaan van de regeling. Ze beoordelen het belang van de regeling met een 4,7.

6.7 Mogelijkheden voor verdere verbeteringen

Vier op de tien werkgevers ervaren knelpunten in de regeling voor kortdurend zorgverlof. Ze vinden de regeling duur, aangezien ze de werknemers tijdens het verlof gedeeltelijk moeten doorbetalen. Enkele werkgevers geven ook aan dat

werknemers – waarschijnlijk omdat het deels betaald wordt – erg makkelijk verlof opnemen. Hierdoor wordt de werkgever op kosten gejaagd en moeten ze zorgen voor vervanging, wat vaak erg lastig is. Een ander knelpunt is dat de regeling niet altijd duidelijk is. Zo vinden ze het lastig om te bepalen wanneer iemand echt recht heeft op zorgverlof.

De regeling heeft daarnaast ook wel een aantal sterke punten. Deze zijn – samen met de eerder genoemde zwakke punten – opgenomen in de onderstaande tabel. Als belangrijk positief punt wordt gezien dat het de motivatie van werknemers ten goede komt wanneer zij daar waar nodig de mogelijkheid krijgen om – met (gedeeltelijk) behoud van salaris – enkele dagen zorgtaken kunnen verrichten. Ook vinden werkgevers het zelf prettig dat zij via de regeling hun werknemers tegemoet kunnen komen en kunnen bijdragen in hun welzijn.

Tabel 6.8 Sterke en zwakke punten van de regeling voor kortdurend zorgverlof voor de werkgever

Sterk punt	Totaal (N=26)
Stimuleert motivatie van de werknemers	27%
Vergroot welzijn van personeel, mogelijkheid om als werkgever daarin mee te werken	27%
Biedt structuur, duidelijkheid	19%
Voorkomt ziekteverzuim	12%
Gewoon een goede regeling	12%
Verbeterd prestaties werknemer (meer motivatie, minder ziekteverzuim, betere herstart)	14%
Zwak punt	Totaal (N=26)
Lastig regelen van vervanging	25%
Onvoldoende flexibiliteit (niet goed aan te passen aan individuele situaties)	20%
Onduidelijkheid (wanneer wel van toepassing en wanneer niet)	15%
Te duur (in organisaties die verlof doorbetalen)	15%
Werkgever draait op voor privéverantwoordelijkheid werknemer	10%
Het feit dat het onbetaald is	10%
Nadelig voor leerlingen	3%

Van de geraadpleegde werknemers heeft eenderde suggesties voor verdere verbetering van de regeling. Meer dagen op jaarbasis en volledige doorbetaling van het loon zijn de belangrijkste wensen die de werknemers op dit punt hebben.

7. SAMENVATTENDE CONCLUSIES

7.1 Inleiding

Op grond van het voorgaande komen we in dit hoofdstuk tot de conclusies. Daarbij zetten we in paragraaf 7.2 de kenmerken van de verschillende regelingen op een rij. In de paragrafen 7.3 en 7.4 wordt de vraag beantwoord wat de betekenis van de verlofregelingen is voor respectievelijk de zorg en de arbeidsparticipatie.

7.2 Kenmerken van de verschillende regelingen

In het rapport zijn verschillende verlofregelingen belicht. Elk van deze regelingen heeft een eigen karakter en specifieke kenmerken ten aanzien van de wijze waarop het verlof wordt gebruikt en ingevuld. In de eerste plaats betreft dat het zwangerschapsverlof, een verlofregeling die uitsluitend van betrekking is op vrouwen. Het is een ingeburgerde regeling met een evidente noodzaak die zowel door werknemers als werkgevers duidelijk wordt erkend. Veel werkgevers hebben ervaring met de regeling en zijn daardoor aan de regeling gewend. Opvallend is dat zowel een meerderheid van de geraadpleegde werknemers als werkgevers achter een uitbreiding van de verlofperiode met vier weken staat. Dit komt mogelijk doordat de consequenties voor de werkgevers gering zijn (zo worden de kosten grotendeels vergoed door het UWV) terwijl een verlenging goed is voor de werknemers en het ziekteverzuim en het verlies aan arbeidsproductiviteit kan worden beperkt.

Het kraamverlof is een verlofregeling specifiek voor mannen (vaders). De duur van het verlof is beperkt (twee dagen). Vandaar dat werknemers dit verlof aanvullen door zelf vakantiedagen op te nemen. Het initiatiefwetsvoorstel om het wettelijke verlof uit te breiden tot twee weken kan bij de ruime meerderheid van de werkgevers niet op steun rekenen. De meerwaarde van een dergelijke wettelijke

uitbreiding voor de prestaties van de werknemers lijkt – op basis van de uitkomsten van dit onderzoek – beperkt.

Het ouderschapsverlof is een brede verlofregeling, in de zin dat deze openstaat voor zowel mannen als vrouwen. Echter, het gebruik van de regeling is beperkt tot een specifieke levensfase (jonge ouders). De regeling wordt gekenmerkt door een keuzevrijheid voor de gebruikers. Zo kunnen ouders kiezen of ze gebruik willen maken van de regeling of niet, zeker ook omdat er verschillende alternatieven zijn om de gewenste zorg voor de kinderen te realiseren. Bovendien hebben de gebruikers van de regeling een keuzevrijheid ten aanzien van het moment dat ze het verlof willen opnemen en de wijze waarop ze aan het verlof invulling willen geven. Het is een regeling die om positieve redenen (zorgen voor een kind) wordt opgenomen.

Heel anders van karakter is de langdurend zorgverlofregeling. De redenen voor het opnemen van het verlof zijn over het algemeen niet positief en de regeling kent vrijwel geen keuzevrijheid voor de gebruikers. De noodzaak voor het opnemen van het verlof is vaak acuut en onontkoombaar. Het overkomt de gebruikers, het verlof kan niet van te voren goed worden gepland en alternatieven zijn er vrijwel niet.

De regeling voor kortdurend zorgverlof wordt net als het langdurend zorgverlof gekenmerkt door de onontkoombaarheid. Het zorgverlof is niet van te voren te plannen. De regeling verschilt echter van die voor het langdurend zorgverlof in de zin dat er meer alternatieven zijn om in de behoefte aan verlof te voorzien (bijvoorbeeld het opnemen van vakantiedagen).

Overeenkomsten tussen de regelingen

Naast verschillen kennen de verlofregelingen ook een aantal overeenkomsten. Zo wordt het gebruik van de regelingen over het algemeen niet expliciet gestimuleerd of afgeremd door de werkgevers. Het initiatief voor het indienen van een aanvraag

wordt bij de werknemers gelegd. De meeste werkgevers hanteren de regelingen daarom niet bewust als instrument om werknemers te behouden of om nieuwe (groepen) werknemers aan te trekken.

Verder laat het onderzoek zien dat de uitvoering van de verschillende verlofregelingen in de praktijk over het algemeen goed verloopt. Werknemers ervaren maar in beperkte mate belemmeringen bij het doen van een aanvraag. 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. In enkele gevallen doet zich wel eens onenigheid voor tussen werkgever en werknemer, maar ook dan komen beide partijen er uiteindelijk vrijwel altijd geheel of gedeeltelijk samen uit.

De verlofregelingen hebben in grote lijnen dezelfde voor- en nadelen. Een eerste belangrijk voordeel is dat de verlofregelingen duidelijkheid verschaffen over het recht op verlof in bepaalde situaties. Daarmee is officieel geregeld in welke situaties werknemers vrij kunnen nemen om de benodigde zorg te leveren en kan de discussie zich beperken tot de financiering ervan. Een ander voordeel is dat alle regelingen er aan bijdragen dat werknemers zich minder ziek melden in situaties waarin hun zorg en aanwezigheid thuis nodig is. Ook is er minder sprake van verlies aan arbeidsproductiviteit en kunnen werknemers dankzij de regelingen een betere (her)start maken bij terugkomst op het werk. Deze voordelen compenseren voor een deel het verlies aan arbeidsuren die met het verlof gepaard gaan.

Een nadeel van alle regelingen is dat het verlof van werknemers vaak leidt tot problemen rond de personeelsplanning, zeker in organisaties die al te maken hebben met een krappe personeelsbezetting. Ook het vinden van vervangend personeel is lastig. Verlof kost de organisaties bovendien vrijwel altijd geld, ook bij

de verlofregelingen die in principe onbetaald zijn of waarvoor vanuit het UWV een vergoeding aan de werkgever wordt verstrekt.

7.3 Betekenis voor de zorg

De werknemers en het merendeel van de werkgevers hechten veel belang aan de in dit onderzoek betrokken verlofregelingen. Het zijn voor werknemers belangrijke instrumenten om werk en zorg te kunnen combineren. Bij bepaalde verlofsituaties (ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof) zijn er wel alternatieven om in de behoefte aan zorg te kunnen voorzien. Toch zijn deze alternatieven vaak lastig te organiseren en vormen niet de meest gewenste oplossing. Ook de werkgevers zien de sociale en maatschappelijke meerwaarde van de regelingen, in de zin dat het de werknemers de mogelijkheid biedt om thuis te zijn wanneer de gezinssituatie daar om vraagt. Ze kunnen hun naasten verzorgen en zelf ook voldoende de tijd nemen om aan veranderingen in hun persoonlijk leven te wennen. Na het verlof kunnen ze zich dan weer voldoende uitgerust en met volledige inzet richten op hun werk.

7.4 Betekenis voor de arbeidsparticipatie

Een andere vraag is wat de betekenis van de verlofregelingen is voor de arbeidsparticipatie. De resultaten maken duidelijk dat de verlofregelingen er voor zorgen dat zittende werknemers (die al deelnemen aan het arbeidsproces) op langere termijn goed kunnen blijven functioneren, ook als ze tijdelijk (intensief) zorg moeten verlenen aan jonge kinderen of zieke familieleden. Met de verlofmogelijkheden kan worden voorkomen dat werknemers moeten stoppen met werken, dat hun arbeidsproductiviteit daalt of dat ze zich vaker ziek melden.

Op die manier hebben de verlofregelingen een positieve invloed op de arbeidsparticipatie. Deze kwalificatie moet daarbij wel in een zekere context worden geplaatst. Zo zijn er – op basis van het onderzoek – geen aanwijzingen dat

de verlofregelingen de arbeidsparticipatie verhogen. Ze dragen er vooral aan bij dat de arbeidsparticipatie niet afneemt in situaties waarin zittende werknemers zorg moeten gaan verlenen. Hoe groot die positieve invloed is, kan aan de hand van dit onderzoek moeilijk exact worden bepaald. Zo wordt bijvoorbeeld niet duidelijk in hoeverre werknemers zonder de verlofregelingen volledig uit het arbeidsproces zouden zijn gestapt, of dat ze alleen gedurende een bepaalde periode niet zouden hebben kunnen werken.

Mede dankzij de verlofregelingen worden werkenden dus in staat gesteld om te zorgen. Op basis van dit onderzoek zijn er geen aanleidingen om aan te nemen dat de verlofregelingen er ook aan bijdragen dat zorgenden gaan werken. Het is niet te verwachten dat door de verlofregelingen nieuwe groepen mensen besluiten tot de arbeidsmarkt toetreden. Het langdurend zorgverlof komt daarvoor maar op te beperkte schaal voor, de duur van het kraamverlof en kortdurend zorgverlof is daarvoor te kort en het zwangerschapsverlof is daarvoor te vanzelfsprekend. Door de omvang van het ouderschapsverlof en de keuzemogelijkheden die deze regeling biedt (moment van opname, wijze van opname et cetera), lijkt de ouderschapsverlofregeling de meeste potentie te hebben als instrument om nieuwe mensen te werven. Of dat in de praktijk ook gebeurt is in dit onderzoek niet onderzocht.

BIJLAGE I GERAADPLEEGDE SLEUTELPERSONEN

Naam	Organisatie
Mevrouw G. Dolsma	Vereniging VNO-NCW
Mevrouw drs. M. Feenstra	Koninklijke Vereniging MKB-Nederland
De heer drs. E. Haket	MHP
Mevrouw dr. W. Portegijs	Sociaal Cultureel Planbureau
Mevrouw L. Rigtters	FNV
Mevrouw mr S. Reudink	CNV
De heer drs. C. van Rijn	Regioplan, voorheen MuConsult

LITERATUUR

MuConsult BV, 2003

Onderzoek ten behoeve van de evaluatie WAA en WOA. Amersfoort.

Sociaal en Cultureel Planbureau, 2004

Werkt verlof, Den Haag.

Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, 2006

Emancipatiemonitor, Den Haag.

Sociaal en Cultureel Planbureau, 2008

Achtergronden van onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten, Den Haag.

SUMMARY
of the report on
PARTICIPATION IN AND SIGNIFICANCE OF LEAVE SCHEMES

One of the main conclusions of the 2007 Participation Summit was that it is desirable for both economic and social reasons that the Dutch government and the social partners work towards substantially increasing workforce participation. On this basis, the Ministry of Social Affairs and Employment commissioned a study to assess the participation in and significance of company leave schemes. The study focused on maternity leave, paternity leave, parental leave, short-term care leave and long-term care leave. Bureau Bartels was appointed by the Ministry to conduct the study, in conjunction with a related study of the effectiveness of the Adaptation of Working Hours Act (*Wet aanpassing arbeidsduur*). The results of the latter study are included in a separate report.

The central underlying question was as follows:

What is the significance of the various employee leave schemes – particularly in terms of workforce participation – and is there potential to further increase their positive impact on workforce participation?

As part of the study, information was collected through a variety of channels. The first step was to perform desk research and conduct interviews with seven key individuals. In addition, a telephone quick scan of 347 employers identified 139 employers whose employees took one or more types of leave in the past two years. These employers were consulted through telephone interviews, 58 of which focused on pregnancy leave, 28 on maternity leave, 72 on parental leave, 47 on long-term care leave and 53 on short-term care leave. The employers were asked to distribute questionnaires to employees who had taken one of the above types of

care leave in the past two years. A total of 279 employees completed and returned the questionnaire (of which 87 related to pregnancy leave, 34 to maternity leave, 107 to parental leave, 12 to long-term care leave and 39 to short-term care leave).

Characteristics of the various schemes

The report outlines the various types of leave, each of which is unique and has specific characteristics in terms of how it is used and the options it provides. Maternity leave is an example of a type of leave that applies exclusively to women. It has existed for many years and is widely accepted, with both employers and employees recognising its obvious need. Many employers have previous experience with pregnancy leave and are accustomed to the procedures involved. It is worth noting that the majority of both the employees and employers surveyed supported the idea of extending the leave period by four weeks. A possible reason for this is that the scheme has no significant impact on employers (the bulk of the cost involved is reimbursed by Employee Insurance Agency UWV), coupled with the fact that a longer period of leave is known to be beneficial to employees and can help minimise absenteeism and loss of productivity.

Paternity leave was introduced specifically for men (i.e. fathers). As the duration of this type of leave is limited (two days), employees typically extend the leave period by taking additional days off from their annual leave entitlement. The vast majority of employers do not support the private member's bill to extend this statutory leave period to two weeks. Based on the results of the study, the added value of such additional statutory provisions designed to improve employee performance would appear to be limited.

Parental leave is a comprehensive leave scheme, being available to both men and women. However, the scheme is open only to those in a specific stage of their lives (i.e. new parents). The scheme provides freedom of choice to those who benefit from it, in that parents are free to decide whether or not to go on leave, particularly

as there are many different types of child care available. In addition, those who choose to benefit from the scheme are also free to decide when and how they would like to take leave. People who take this type of leave are motivated by positive factors (i.e. caring for a child).

Long-term care leave is of an entirely different nature. The reasons for taking this type of leave are generally not positive and the scheme provides virtually no freedom of choice for employees. The need to take this type of care leave is often urgent and inevitable. People have no control over the situation and are usually unable to schedule their leave in advance or arrange an alternative.

Similarly to long-term care leave, short-term care leave is inevitable in that it cannot be planned in advance. However, short-term care differs from long-term care in that there are more alternatives available to meet the relevant care needs (e.g. taking additional days off).

Similarities between the various schemes

In addition to differences, there are also a number of similarities between the various leave schemes. Use of the schemes is generally not openly encouraged or discouraged by employers. Employees are personally responsible for submitting an application. As a result, most employers do not use the schemes as an instrument to ensure employee loyalty or attract new employees.

The study also reveals that there are generally few complications in implementing the leave schemes. In most cases, employees are not deterred from applying for leave. Although employees are often fully entitled to leave, they rarely force the issue. The study shows that employees typically discuss their needs and preferences regarding leave with their employers, and come to an agreement together. Although there may sometimes be differences of opinion between employers and employees, even in those cases the two parties nearly always

manage to reach some kind of compromise

By and large, the various leave schemes have the same advantages and disadvantages. The first key advantage is that leave schemes provide clarity as to the employee's right to leave in specific situations. This provides an official framework that clearly outlines situations in which employees are free to take time off to provide the necessary care, so that any discussions can be limited to financial issues. Another advantage is that the various schemes all contribute to a lower rate of absenteeism in situations where employees are required to provide care at home. In addition, this helps reduce loss of productivity and helps employees adapt more rapidly when they return to work. These benefits partly compensate for the loss of productive hours as a result of the leave.

One disadvantage all the schemes have in common is that leave often results in problems related to staff planning, particularly at organisations that are already understaffed to begin with. Finding substitutes for employees on leave can also be a problem. In addition, leave almost always involves a financial burden for the organisation, even in the case of leave schemes that are essentially unpaid or for which the employee is reimbursed by the Employee Insurance Agency.

Significance with regard to care

The employees and the majority of employers consider the leave schemes examined in this study to be extremely important. For employees, the various schemes play a valuable role in that they allow them to combine work and care. In certain leave situations (e.g. parental leave and short-term care leave), alternatives are available to help provide the necessary care. Nevertheless, these alternatives are often difficult to organise and may not be the ideal solution. Employers are also aware of the added social value of these schemes, offering employees the opportunity to stay at home when this is required. This enables them to take care of their loved ones and take the time they need to adjust to important changes in their

personal lives. Once the leave period is over, they can then return to their jobs fully rested, with renewed energy and focus.

Significance for workforce participation

Another important issue is the significance of leave schemes in terms of workforce participation. As is clear from the results, the leave schemes ensure that existing employees (who are already part of the workforce) can continue to function effectively in the long term, even if they are temporarily forced to provide intensive care to young children or sick family members. The various leave provisions can help ensure that employees do not have to stop working altogether, as well as preventing lower productivity or higher absenteeism rates.

The various leave schemes therefore have a positive impact on workforce participation. However, this qualification must be viewed within a certain context. The results of the study do not indicate that leave schemes actually result in higher workforce participation; they mainly help ensure that workforce participation does not decrease in situations where existing employees are forced to provide care. The extent of this positive influence is difficult to determine with any degree of precision based on this study. For example, it is unclear whether employees who currently use leave schemes would have left the workforce altogether or would not have been able to work at all during a certain period if such schemes had not been in place.

The leave schemes help ensure that employees are in a position to provide care. Based on this study, there is no reason to assume that leave schemes encourage caregivers to return to work. It is also unlikely that leave schemes encourage new groups to enter the labour market. Long-term care leave is not prevalent enough, the duration of paternity leave and short-term care leave is too short and maternity leave is too commonly accepted for this to be the case. Due to the scale of parental leave, and the various options provided by this scheme (i.e. freedom to choose

when and how to take leave), it would seem that parental leave offers the greatest potential for attracting new employees. The issue of whether or not this is actually the case in practice was not examined in the study.