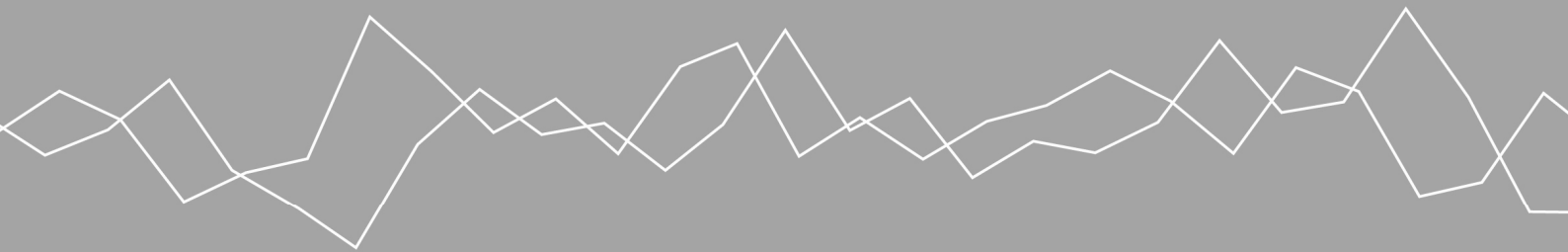


De effecten van bovenwettelijke uitkeringen
vanuit werkgeversperspectief



Amsterdam, juni 2009
In opdracht van het ministerie van Economische Zaken

De effecten van bovenwettelijke uitkeringen vanuit werkgeversperspectief

Lucy Kok
Caren Tempelman
J. Peter Hop



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2009-36

ISBN 978-90-6733-502-7

Copyright © 2009 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
Summary	v
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel onderzoek	1
1.3 Onderzoeksaanpak	1
1.4 Leeswijzer.....	3
2 Theoretisch kader.....	5
2.1 Kosten van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers	5
2.2 Kosten bovenwettelijke regelingen.....	7
2.3 Baten bovenwettelijke regelingen.....	8
2.4 Verschillen in effecten voor kleine en grote bedrijven.....	8
3 Inhoud wettelijke en bovenwettelijke regelingen.....	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Verlof.....	11
3.3 Ziekte.....	13
3.4 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.....	14
4 Gevolgen van verlof en ziekte voor de bedrijfsvoering.....	17
4.1 Inleiding.....	17
4.2 Wijze van vervanging van afwezige werknemers	17
4.3 Gevolgen voor de bedrijfsvoering	20
4.4 Samenvatting	23
5 Gebruik en kosten bovenwettelijke regelingen	25
5.1 Inleiding.....	25
5.2 Verlof.....	25
5.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	25
5.2.2 Ouderschapsverlof	26
5.2.3 Langdurend zorgverlof	31
5.2.4 Scholingsverlof.....	32
5.3 Ziekte	35
5.4 (Gedeeltelijke) Arbeidsongeschiktheid.....	40
5.5 Totale kosten bovenwettelijke regelingen.....	46
5.6 Samenvatting	48
6 Baten bovenwettelijke regelingen	51
6.1 Verlof.....	51
6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	53
6.3 Samenvatting	54
Literatuur	55
Bijlage A Analyse verzuim	59
Bijlage B Analyse Ouderschapsverlof en scholingsverlof.....	63
Bijlage C Analyse Arbeidsongeschiktheid.....	67
Bijlage D Vragenlijst werkgeversenquête	71
Bijlage E Leden Klankbordgroep	77

Samenvatting

Een deel van de regeldruk die beginnende ondernemers ervaren bij het aannemen van personeel vloeit voort uit CAO-afspraken die zijn gemaakt over bovenwettelijke regelingen op het terrein van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Afspraken in CAO's over verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid kunnen zowel de duur als de hoogte van doorbetaling regelen. Bovenwettelijke afspraken betreffen alle afspraken die de wettelijke verplichtingen van werkgevers te boven gaan. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om afspraken in de CAO over doorbetaling van ouderschapsverlof, terwijl wettelijk alleen een recht bestaat om onbetaald verlof op te nemen. Om een indruk te krijgen van de mate waarin bovenwettelijke CAO-afspraken de doorgroei van beginnende ondernemers naar werkgeverschap belemmeren heeft het ministerie van Economische Zaken gevraagd de effecten van deze regelingen voor werkgevers in kaart te brengen.

Totale kosten en baten bovenwettelijke uitkeringen

Als belangrijkste baten van bovenwettelijke uitkeringen noemen werkgevers dat werknemers beter gemotiveerd zijn als er bovenwettelijke uitkeringen worden geboden. Bovenwettelijke uitkeringen zijn secundaire arbeidsvoorwaarden die de baan aantrekkelijker maken, waardoor werknemers meer moeite zullen doen om hun baan te behouden.

De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bestaan uit directe en indirecte kosten. Directe kosten zijn de bovenwettelijke kosten die gemaakt worden gedurende de *onvermijdelijke* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met onvermijdelijke duur wordt de duur bedoeld die de werknemer in ieder geval afwezig is vanwege ziekte, verlof of arbeidsongeschiktheid, ook als er geen sprake was geweest van een bovenwettelijke regeling. De directe kosten van de bovenwettelijke uitkering bestaan alleen uit wat de werkgever aan bovenwettelijke uitkeringen heeft betaald gedurende de onvermijdelijke duur van de afwezigheid van de werknemer. Indirecte kosten zijn de kosten van de bovenwettelijke regeling voor de *extra* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met extra duur wordt de duur bedoeld die de werknemer extra afwezig is vanwege de aanwezigheid van een bovenwettelijke regeling. De indirecte kosten bestaan uit het volledige productieverlies tijdens deze extra duur.

Macro bedragen de totale directe en indirecte kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschapsverlof, ziekteverzuim (in het eerste ziektejaar) en als aanvulling op de WGA-uitkering (de uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten) in totaal 1,3 miljard euro per jaar. Dit is naar schatting 0,9 procent van de loonsom (excl. werkgeverslasten) van werknemers onder CAO.

Kosten van bovenwettelijke uitkeringen per regeling

Onderstaande tabel geeft de directe en indirecte kosten per regeling aan per werknemer met een bovenwettelijke uitkering.

Tabel S.1 Kosten bovenwettelijke uitkering in CAO per werknemer/uitkeringsgerechtigde met bovenwettelijke uitkering, in euro's

	totale kosten per werknemer met bovenwettelijke uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk direct	waarvan bovenwettelijk indirect
Ouderschapsverlof*				
100 tot 500 werknemers	1.154	54%	43%	3%
500 werknemers en groter	1.718	33%	26%	41%
Totaal	1.533	38%	30%	32%
Ziekteverzuim				
1 tot 10 werknemers	1.258	63%	16%	21%
10 werknemers en groter	1.862	79%	21%	0%
Totaal	1.806	78%	20%	2%
WGA**				
1 tot 20 werknemers	86.670	80%	12%	8%
20 tot 100 werknemers	82.822	84%	12%	3%
100 tot 500 werknemers	73.645	87%	13%	0%
500 werknemers en groter	72.627	87%	13%	0%
Totaal	74.081	87%	12,5%	0,5%

*per werknemer met kinderen onder de acht jaar **per ingestroomde uitkeringsgerechtigde over de eerste tweeënhalf jaar

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Werknemers met kinderen onder de acht jaar hebben een wettelijk recht op onbetaald *ouderschapsverlof*. Voor 28 procent van de werknemers zijn in CAO's afspraken gemaakt over (gedeeltelijke) doorbetaling van het verlof. Doorbetaling van het verlof blijkt het aantal werknemers met kinderen onder de acht jaar dat per jaar ouderschapsverlof opneemt met 1,4 procentpunt te vergroten. De totale kosten van het opnemen van ouderschapsverlof bedragen gemiddeld over alle grootteklassen € 1.533 per werknemer die recht heeft op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof. Daarvan is 38 procent toe te rekenen aan het wettelijk recht op ouderschapsverlof en 62 procent aan de bovenwettelijke uitkering. In bedrijven met 500 of meer werknemers is het effect van doorbetalen veel groter dan in bedrijven met minder dan 500 werknemers.

Werknemers hebben een wettelijk recht op doorbetaling van 70 procent van het loon gedurende *ziekte*. In de meeste CAO's is afgesproken het loon gedurende het eerste ziektejaar volledig door te betalen. In de overige CAO's (van toepassing op 31 procent van de werknemers) wordt gemiddeld 95 procent van het loon doorbetaald in het eerste ziektejaar. In het kleinbedrijf (1-9 werknemers) leidt 100 procent doorbetalen van het loon bij ziekte in het eerste ziektejaar ten opzichte van niet volledig doorbetalen (gemiddeld 95 procent) tot 2,1 extra ziektedagen per werknemer per jaar. In het midden- en grootbedrijf (10 of meer werknemers) hebben we geen effect gevonden van volledig doorbetalen ten opzichte van 95 procent doorbetalen. De gemiddelde kosten van ziekte bedragen € 1.806 euro per jaar per werknemer met een bovenwettelijke uitkering. Daarvan is 22 procent toe te rekenen aan de bovenwettelijke uitkering (directe plus indirecte bovenwettelijke kosten). In het grootbedrijf zijn de kosten van verzuim per werknemer hoger dan in het kleinbedrijf, maar zijn de kosten van de bovenwettelijke uitkering

lager. Dit komt omdat we in het grootbedrijf geen effect hebben gevonden van de bovenwettelijke uitkering op het aantal keren dat werknemers zich ziek melden en in het kleinbedrijf wel. Waarom juist in het kleinbedrijf volledig doorbetalen leidt tot meer ziekmeldingen is onduidelijk. We zouden eerder het omgekeerde verwachten omdat in het kleinbedrijf minder mogelijkheden tot vervanging zijn, waardoor de drempel om te verzuimen groter is. Mogelijk voeren grote bedrijven die het loon volledig doorbetalen een actiever verzuimbeleid dan grote bedrijven die het loon niet volledig doorbetalen, waardoor zij het verhogend effect van loon doorbetalen op het verzuim verminderen. Kleine bedrijven besteden naar verwachting minder professionele aandacht aan verzuimbeleid.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken hebben op grond van de *WGA* (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) recht op een uitkering van maximaal 70 procent van het laatstverdiende loon. Voor 39 procent van de werknemers zijn in CAO's afspraken gemaakt over een aanvulling op de wettelijke uitkering. Het effect van een bovenwettelijke uitkering heeft een negatief effect op de uitstroomkans uit de WGA van uitkeringsgerechtigden die werkten in bedrijven met minder dan 100 werknemers. De uitstroomkans na twee jaar WGA van uitkeringsgerechtigden die werkten in bedrijven met minder dan 20 werknemers zakt van 14 procent naar 2 procent als zij een bovenwettelijke uitkering hebben. De uitstroomkans na twee jaar WGA van uitkeringsgerechtigden die werkten in bedrijven met 20 tot 100 werknemers zakt van 11 procent naar 6 procent als zij een bovenwettelijke uitkering hebben. In grotere bedrijven hebben we geen effect gevonden van een bovenwettelijke WGA-uitkering op de uitstroomkans uit de WGA. Ook hier is de vraag waarom juist in het kleinbedrijf loon doorbetalen een effect heeft op de uitstroomkans. Hierbij kan een rol spelen dat bedrijven die het loon doorbetalen een sterkere prikkel hebben om WGA-uitkeringsgerechtigden te re-integreren en dat grote bedrijven daartoe meer mogelijkheden hebben dan kleine bedrijven. De totale kosten aan productieverlies van een werknemer met een bovenwettelijke uitkering die is ingestroomd in de WGA bedragen € 74.081 over de eerste tweeënhalve jaar. Daarvan bestaat 13 procent uit de directe en indirecte kosten van de bovenwettelijke uitkering.

De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij *zwangerschaps- en bevallingsverlof*, *zorgverlof* en *scholingsverlof* hebben we niet becijferd. De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn zeer waarschijnlijk klein omdat volgens de wettelijke regeling 100 procent wordt doorbetaald gedurende 16 weken. Bovenwettelijke regelingen voegen daar weinig aan toe. De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij zorgverlof zullen beperkt zijn omdat er weinig gebruik van wordt gemaakt. Bovenwettelijke uitkeringen bij scholingsverlof blijken volgens onze schattingen niet te leiden tot meer betaald scholingsverlof. Afspraken hierover leiden dus vermoedelijk niet tot hogere kosten voor werkgevers.

Gevolgen van verlof en verzuim voor de bedrijfsvoering

De meest voorkomende wijze van vervanging bij kortdurend verlof of verzuim bij bedrijven in alle grootteklassen is dat andere werknemers harder werken tijdens de gebruikelijke uren. In het kleinbedrijf leidt verlof en verzuim er vaker dan in het grootbedrijf toe dat de directeur moet overwerken. In het midden- en grootbedrijf wordt het werk vaker dan in het kleinbedrijf verdeeld over andere werknemers of wordt een vervanger ingehuurd. Bij langdurend verlof en verzuim wordt het werk minder vaak verdeeld over andere werknemers dan bij kortdurend verzuim en

verlof en wordt vaker een vervanger ingehuurd. In het kleinbedrijf gebeurt dit minder vaak dan in het midden- en grootbedrijf en is het vaker de directeur die het productieverlies compenseert.

Grote bedrijven hebben een buffer in hun personeelsbestand, waardoor zieke werknemers makkelijker vervangen kunnen worden. Bij kleine bedrijven is die buffer afwezig waardoor verzuim of verlof leiden tot een onvoorspelbare piek in de kosten. Voor kleine bedrijven is het dus moeilijker om verzuim of verlof op te vangen dan voor grote bedrijven en zijn de relatieve kosten per verzuimgeval hoger.

Conclusie

De baten van bovenwettelijke uitkeringen bestaan volgens werkgevers vooral uit een betere motivatie van werknemers

De totale kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschapsverlof, het ziekteverzuim (in het eerste ziektejaar) en als aanvulling op de WGA-uitkering bedragen in totaal 1,3 miljard euro per jaar.

De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid maken in het kleinbedrijf een groter deel uit van de totale kosten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid dan in het grootbedrijf. Dit komt omdat bovenwettelijke uitkeringen in het kleinbedrijf leiden tot meer verzuim en een langere duur van de arbeidsongeschiktheid. Mogelijk komt dit doordat in grote bedrijven met een bovenwettelijke uitkering een actiever verzuim- en re-integratiebeleid wordt gevoerd dan in grote bedrijven zonder bovenwettelijke uitkering, waardoor het effect van de bovenwettelijke uitkering wordt gemitigeerd. Kleine bedrijven besteden naar verwachting minder professionele aandacht aan verzuimbeleid en hebben bovendien minder mogelijkheden om werknemers te re-integreren.

Verlof en verzuim leiden in het kleinbedrijf tot grotere pieken in werkbelasting en kosten dan in het grootbedrijf.

Summary

Part of the impediments that starting entrepreneurs experience when hiring staff stem from collective labour agreements that have been made concerning supplementary benefits in the areas of leave, sickness and disability. To get an impression of the degree to which supplementary benefits in collective labour agreements impede the development of starting entrepreneurs into employership, the Ministry of Economic Affairs has asked to map out the impact of these benefits on employers.

Total costs and benefits of supplementary benefits

Employers state that the most important advantage of offering supplementary benefits is that employees are more motivated. Supplementary benefits make the job more attractive, as a result of which employees will put in more effort to preserve their job.

The costs consist of direct and indirect costs. Direct costs of the supplementary benefits are the costs that are accrued during the inevitable duration of the absence of the employee. By inevitable duration we mean the duration for which the employee is absent in any case because of sickness, leave or disability, also if there would have been no supplementary benefit. The direct costs of the supplementary benefit only consist of the supplementary benefit that the employer has paid during the inevitable duration of the absence of the employee. Indirect costs are the costs of the supplementary benefit for the additional duration of the absence of the employee. By additional duration we mean the duration for which the employee is additionally absent because of the presence of an supplementary benefit. The indirect costs consist of the complete production loss during this additional period.

In macro-economic terms, the total direct and indirect costs of supplementary benefits for parental leave, sick leave (in the first year of sickness) and as a supplement to the benefits for partially disabled persons (WGA) are 1.3 billion euros per year. This is an estimated 0.9% of the total wage bill.

Costs for supplementary benefits per scheme

The table below contains the direct and indirect costs of supplementary benefits per scheme per employee with a supplementary benefit.

Table S.1 Costs of supplementary benefits per scheme per employee entitled to a supplementary benefit, in euros

	total costs per employee entitled to a supplementary benefit	legal costs	direct costs supplementary benefit	Indirect costs supplementary benefit
Parental leave*				
100 to 500 employees	1.154	54%	43%	3%
500 or more employees	1.718	33%	26%	41%
Totaal	1.533	38%	30%	32%
Ziekteverzuim				
1 to 10 employees	1.258	63%	16%	21%
10 or more employees	1.862	79%	21%	0%
Totaal	1.806	78%	20%	2%
WGA**				
1 tot 20 employees	86.670	80%	12%	8%
20 to 100 employees	82.822	84%	12%	3%
100 to 500 employees	73.645	87%	13%	0%
500 or more employees	72.627	87%	13%	0%
Total	74.081	87%	12,5%	0,5%

*per employee with children under eight years old **per benefit claimant over the first two and a half year after inflow in the benefit

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Employees with children under eight years old are entitled by law to unpaid parental leave. Collective agreements for 28% of employees contain entitlements to a benefit during leave. A benefit during parental leave turns out to increase the number of employees with children under eight years old who take parental leave in a year by 1.4% points. In companies with 500 or more employees, the impact of a benefit is much larger than in companies with less than 500 employees.

Employees are legally entitled to a benefit of 70% of their salary during sickness. Most employees however are entitled to 100% of their salary during sickness, based on collective agreements. 31% of employees are entitled to less than 100% of their salary, on average 95%. In small businesses (1-9 employees) continued payment of 100% of the salary upon sickness in the first year of sickness as opposed to incomplete continued payment (95% on average) leads to 2.1 extra sick days per employee per year. In mid-size and large businesses (10 or more employees) we have found no impact from complete continued payment as opposed to 95% continued payment. Why complete continued payment in small businesses in particular leads to more people calling in sick is unclear. We would have expected the reverse because in small businesses there are fewer possibilities for replacement, as a result of which the threshold for taking sick leave is greater. Possibly large companies that continue paying salaries entirely have a more active policy with regard to sickness absence than large companies that do not continue paying salaries entirely, as a result of which they diminish the effect of continued salary payment on absence. The expectation is that small businesses pay less professional attention to policy on sickness absence.

Partially disabled have a legal right to a WGA benefit of at most 70% of their last earned salary. 39% of employees are entitled to a supplementary benefit based on collective agreements. Supplementary benefits on top of the WGA benefits have a negative effect on the chances of flowing out of the WGA for benefit claimants who worked in companies with less than 100 employees. The outflow chances after two years of WGA for benefit claimants who worked in companies with less than 20 employees fall from 14% to 2% if they receive supplementary benefits. The outflow chances after two years of WGA for benefit claimants who worked in companies with 20 to 100 employees fall from 11% to 6% if they receive supplementary benefits. In larger companies we have found no impact of supplementary WGA benefits on the chances of flowing out of the WGA. Here, too, is the question why supplementary benefits have an effect in small businesses in particular on the outflow chances. In this regard it might be a factor that companies that pay supplementary benefits have a stronger incentive to reintegrate WGA benefit claimants and that large companies have more possibilities to do this than small companies.

We have not quantified the costs of supplementary benefits for pregnancy and maternity leave, care leave and education leave. The costs of supplementary benefits for pregnancy and maternity leave are very likely to be small, because according to the statutory regulation 100% payment is continued for 16 weeks. Supplementary benefits add little to that. The costs of supplementary benefits for care leave will be limited, because of the fact that little use is made of it. Supplementary benefits for education leave do not, according to our estimates, lead to more paid education leave. Arrangements regarding this topic, therefore, probably do not lead to higher costs for employers.

Consequences of leave and absence for the operational management

The most common manner of replacement for short-term leave or absence for companies in all size classes is that other employees work harder during the usual hours. In small businesses, leave and absence lead to overtime work for the director more often than in large businesses. In mid-size and large businesses the work is divided amongst other employees more often than in small businesses, or a temp is hired. For long-term leave and absence the work is less frequently divided amongst other employees than for short-term absence and leave, and a temp is hired more often. In small businesses this happens less frequently than in mid-size and large businesses and it is more often the director who compensates for the production loss.

Large companies have a buffer in their manpower, as a result of which sick employees can be replaced more easily. For small companies that buffer is absent, as a result of which absence or leave leads to an unforeseeable peak in costs. For small companies, absence or leave is therefore more difficult to cope with than for large companies and the relative costs per case of staff absence are higher.

Conclusion

According to employers the advantage of extrajudicial benefits is primarily that the employees are more motivated.

The total costs of supplementary benefits for parental leave, sick leave (in the first year of sickness) and as a supplement to the WGA benefits amount to a total of 1.3 billion euros per year.

In small businesses, the costs of extrajudicial benefits for sickness and disability constitute a larger part of the total costs for sickness and disability than in large businesses. This is caused by the fact that extrajudicial benefits in small businesses lead to more absence and a longer duration of the disability.

In small businesses, leave and absence lead to greater peaks in workload and costs than in large businesses.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het kabinet heeft 16 september 2006 de notitie ‘Vergemakkelijken van doorgroei’ naar de Tweede Kamer gestuurd. Om de doorgroei van beginnende ondernemers naar werkgeverschap te vergemakkelijken stelt het kabinet voor om te onderzoeken of belemmeringen in wet- en regelgeving bij het aannemen van het eerste personeel kunnen worden verminderd.

Een deel van de regeldruk die beginnende ondernemers ervaren bij het aannemen van personeel vloeit voort uit CAO-afspraken die zijn gemaakt over bovenwettelijke regelingen op het terrein van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het kabinet heeft toegezegd sociale partners op te roepen om bij het maken van afspraken over bovenwettelijke regelingen bij verlof, verzuim en arbeidsongeschiktheid rekening te houden met de gevolgen voor kleine en startende bedrijven.

1.2 Doel onderzoek

Voordat het kabinet overgaat tot deze oproep aan sociale partners wil het eerst de gevolgen van bovenwettelijke regelingen in beeld brengen. In dit onderzoek maken we de directe en indirecte kosten en baten van bovenwettelijke uitkeringen voor werkgevers inzichtelijk op het terrein van:

- verlofregelingen, onder andere ouderschapsverlof en scholingsverlof (maar niet de reguliere vakantie);
- ziekte in het eerste ziektejaar;
- (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte om inzicht te krijgen in de effecten van bovenwettelijke regelingen voor het klein-, midden- en grootbedrijf.

Het ministerie van Economische Zaken stelt de volgende onderzoeksvraag:

Wat zijn de (directe en indirecte) effecten voor werkgevers van bovenwettelijke afspraken op het terrein van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid?

Afspraken in CAO's over verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid kunnen zowel de duur als de hoogte van doorbetaling regelen. Bovenwettelijke afspraken betreffen alle afspraken die de wettelijke verplichtingen van werkgevers te boven gaan.

1.3 Onderzoeksaanpak

De benodigde informatie voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is in de volgende stappen achterhaald:

1. Desk research.
2. Enquête onder werkgevers over de gevolgen van verlof en verzuim voor de bedrijfsvoering.
3. Analyse van gegevens uit een enquête onder werknemers naar gebruik van verlof en het ziekteverzuim.
4. Analyse van gegevens van het CBS over arbeidsongeschiktheid.

Stap 1 Desk research

In deze stap hebben we door middel van desk research de wettelijke en bovenwettelijke regelingen die momenteel van toepassing zijn in kaart gebracht. Daarnaast maakten we op basis van literatuur inzichtelijk in welke mate gebruik wordt gemaakt van deze (boven)wettelijke regelingen in het kader van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze desk research bestond ook uit een literatuurstudie waarin aan de hand van internationale empirische literatuur de directe en indirecte effecten van (boven)wettelijke regelingen voor werkgevers in beeld worden gebracht.

Stap 2 Enquête onder werkgevers

Om inzicht te krijgen in de kosten van verlof en verzuim per werknemer in de verschillende grootteklassen hebben we een enquête uitgezet onder 632 bedrijven in de volgende grootteklassen (158 waarnemingen per grootteklasse):

- 1-4 werknemers
- 5-9 werknemers
- 10-99 werknemers
- 100 of meer werknemers

De enquête is uitgezet via een internetpanel van Panelclix.

De enquête bevatte vragen over:

- de kosten van afwezigheid van een werknemer door verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- de gevolgen van verlof, verzuim en arbeidsongeschiktheid voor de bedrijfsvoering;
- de baten van bovenwettelijke regelingen.

De volledige vragenlijst is bijgevoegd als bijlage D.

Stap 3 Meten effect van bovenwettelijke uitkeringen bij verzuim

Voor het meten van de effecten van bovenwettelijke uitkeringen bij verzuim hebben we gebruikgemaakt van een enquête die door Intomart-Gfk, in het kader van een ander onderzoek in opdracht van het ministerie van EZ, is uitgezet onder ruim 1000 werknemers. De gegevens uit deze enquête kunnen worden uitgesplitst naar CAO en grootteklasse. Van het ministerie van SZW hebben we een overzicht gekregen van de bovenwettelijke regelingen die per CAO gelden. Het gaat om de regelingen in een steekproef van ca. 120 CAO's. Dit overzicht is gekoppeld aan het bestand. Hierdoor konden we voor een groot deel van de geënquêteerde werknemers afleiden of deze onder een bovenwettelijke regeling vielen of niet en wat deze regeling precies inhield. Op basis van deze gegevens onderzochten we met behulp van econometrische modellen de gedragseffecten van bovenwettelijke regelingen bij verzuim op de frequentie van het verzuim. In bijlage A geven we een beschrijving van de data en de schattingsresultaten.

Stap 4 Meten effect bovenwettelijke uitkeringen bij verlof en arbeidsongeschiktheid

Voor het meten van de effecten van bovenwettelijke uitkeringen bij verlof en arbeidsongeschiktheid maakten we gebruik van CBS databestanden. We hebben gebruikgemaakt van:

- WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) gegevens 2006 tot halverwege 2008
- EBB (enquête beroepsbevolking) 2004-2007
- EWL (enquête werkgelegenheid en lonen) 2003-2005

De EWL bevat informatie van 4 miljoen werknemers onder andere over het inkomen en over de CAO waaronder de werknemer valt. Het WIA bestand en de EBB bevatten geen gegevens over de CAO, maar door koppeling aan de EWL kon van een groot aantal werknemers achterhaald worden onder welke CAO ze vielen. Het overzicht van SZW met de bovenwettelijke uitkeringen is vervolgens aan de EWL gekoppeld, zodat per persoon die onder een door het ministerie van SZW onderzochte CAO viel bekend was welke bovenwettelijke uitkeringen van toepassing waren. Op basis van de koppeling van de CAO gegevens aan de EWL konden we becijferen dat ca. 95 procent van de werknemers onder CAO onder de 120 door het ministerie van SZW onderzochte CAO's viel. Op basis van de verschillende bestanden hebben we twee analysebestanden gemaakt:

1. EBB gekoppeld met EWL en het overzicht van SZW met CAO-afspraken. Op dit bestand is het effect van een bovenwettelijke regeling bij ouderschapsverlof en het effect van scholingsverlof geschat. Zie bijlage B voor een beschrijving van de data en de schattingsresultaten.
2. WIA gekoppeld met EWL en het overzicht SZW met CAO-afspraken. Op dit databestand is het effect van bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid op de duur van de arbeidsongeschiktheid geschat. Zie bijlage C voor een beschrijving van de data en de schattingsresultaten.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk bespreken we het theoretisch kader van waaruit we de problematiek benaderen. Hoofdstuk 3 beschrijft de wettelijke en aanwezige bovenwettelijke regelingen waarop werknemers recht hebben. Hoofdstuk 4 gaat in op de gevolgen van verlof en verzuim op de bedrijfsvoering. Hoofdstuk 5 geeft kwantitatieve informatie over het gebruik van wettelijke en bovenwettelijke regelingen bij verlof, verzuim en arbeidsongeschiktheid en de kosten van de regelingen. Hoofdstuk 6 beschrijft kwalitatief de baten van bovenwettelijke regelingen.

2 Theoretisch kader

2.1 Kosten van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers

De totale kosten voor werkgevers van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers zijn gelijk aan het productieverlies gedurende de afwezigheid van de werknemer. Dit productieverlies bestaat uit de (gedeeltelijke) loondoorbetaling van de werknemer die verzuimt of verlof heeft opgenomen, maar ook uit het verlies dat de werkgever lijdt nu de werknemer geen productie meer levert. Zowel de mate van productieverlies als de duur van de afwezigheid van de werknemer speelt hierbij een rol.

Productieverlies

De kosten van het productieverlies tijdens de afwezigheid van de werknemer worden verdeeld over de werkgever en de werknemer. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer € 3.000 per maand verdient en voor € 4.000 produceert. De werknemer heeft dan een winst van € 3.000 per maand (afgezien van de belasting die de werknemer moet betalen en de vrije tijd die hij inlevert) en de werkgever gaat er per maand € 1.000 op vooruit.

Stel nu dat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt of verlof opneemt en dat hij of zij niet vervangen wordt. Stel ook dat de werkgever het volledige loon doorbetaalt. Dan verandert er niets voor de werknemer wat betreft inkomen, maar de werkgever gaat er € 4.000 op achteruit ten opzichte van de situatie waarin de werknemer werkte. Voor de werkgever lopen de kosten van loondoorbetaling door, terwijl daar geen productie meer tegenover staat. Oftewel: het gehele productieverlies komt voor rekening van de werkgever.

Wanneer het loon niet volledig wordt doorbetaald, dan nemen zowel de werknemer als de werkgever een deel van het productieverlies voor hun rekening. Stel bijvoorbeeld dat de loondoorbetaling 70 procent van het loon is, dan gaat de werknemer er € 900 op achteruit (30 procent van € 3.000) en de werkgever gaat er € 3.100 op achteruit ten opzichte van de situatie waarin de werknemer werkte. Samen verliezen ze € 4.000; de totale waarde van de productie. Stel dat het loon van de werknemer middels een bovenwettelijke uitkering wordt aangevuld tot het laatstverdiende loon, dan bedragen de kosten van de bovenwettelijke uitkering voor de werkgever € 900 en komt het gehele productieverlies weer voor rekening van de werkgever.

Stel nu dat de werkgever de afwezige werknemer vervangt door een werknemer die hetzelfde verdient en hetzelfde produceert. De afwezige werknemer krijgt het volledige loon doorbetaald, waarvan € 900 bovenwettelijk. De werkgever betaalt dan twee keer een salaris van € 3.000 en heeft maar één keer een opbrengst van € 4.000. Per saldo verliest de werkgever € 2.000 (2 x € 3.000 minus € 4.000). Ten opzichte van de situatie waarin de werknemer werkte gaat de werkgever er € 3.000 op achteruit, maar ten opzichte van de situatie waarin de werknemer afwezig is en niet vervangen wordt gaat de werkgever er € 1.000 op vooruit. De kosten van de bovenwettelijke uitkering voor de werkgever bedragen ook in dit geval uitsluitend het bedrag van de bovenwettelijke uitkering per maand dat de werknemer afwezig is (€ 900). Oftewel: wanneer

wordt uitgegaan van de vervangingswaarde bedragen de kosten van verzuim minder, maar de kosten van de bovenwettelijke uitkering blijven gelijk.

Bovenstaande situaties staan samengevat in tabel 2.1. Bij inhuur van een vervanger die duurder is dan de afwezige werknemer, of minder productie levert, ligt het nadeel voor de werkgever tussen het bedrag van de loondoorbetaling en de waarde van de productie die wegvalt. Hoger dan de waarde van de productie kan het verlies van de werkgever niet worden. Als een vervanger een groter verlies zou opleveren, dan zou de werkgever er immers voor kiezen om de werknemer niet te vervangen. De kosten van afwezigheid van werknemers voor de werkgever zijn dus gelijk aan minimaal de salariskosten en maximaal het productieverlies.

Tabel 2.1 Opbrengsten en kosten per maand voor een werkgever bij loondoorbetaling en vervanging van afwezige werknemers

	Loon werknemer	Productie voor werkgever	Saldo	Waarvan bovenwettelijke kosten
Werknemer werkt	€ 3.000	€ 4.000	€ 1.000	€ 0
Werknemer afwezig, volledig doorbetaald	€ 3.000	€ 0	-€ 3.000	€ 0
Werknemer afwezig, 70% doorbetaald	€ 2.100	€ 0	-€ 2.100	€ 0
Werknemer afwezig, volledig doorbetaald waarvan 30% bovenwettelijk	€ 3.000	€ 0	-€ 3.000	€ 900
Werknemer afwezig, vervanger ingehuurd	€ 6.000	€ 4.000	-€ 2.000	€ 900

Voor de macrokosten van verlof maakt het niet uit of de werknemer vervangen wordt of niet. De vervangende werknemer zou anders ergens anders productie hebben geleverd. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de arbeidsmarkt in evenwicht is. Dit is een normale veronderstelling bij kosten-batenanalyses (zie hiervoor de handleiding van het CPB bij kosten-batenanalyses, de OEI leidraad, CPB 2004). De macrokosten van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid bestaan dus uit het gehele productieverlies van de afwezige werknemer. Individuele werkgevers kunnen dit verlies beperken door het inhuren van een vervanger.

Voor de waardering van het productieverlies tijdens de afwezigheid van de werknemer gaan we uit van de vervangingswaardemethode. Dat betekent dat we uitgaan van de kosten die de werkgever maakt om de productie op peil te houden gedurende de afwezigheid van de werknemer vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof. Deze kosten zijn een proxy voor het productieverlies als gevolg van de afwezigheid van de werknemer.

Duur van het productieverlies

De meest gebruikte methoden om het totale productieverlies gedurende ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof van een werknemer te bepalen zijn de human capital methode en de frictiekosten methode (Brouwer & Koopmanschap 2005).

De human capital methode gaat ervan uit dat de kosten van afwezigheid bestaan uit het productieverlies over de gehele afwezigheidsperiode. De frictiekostenmethode gaat ervan uit dat de kosten van afwezigheid lager liggen omdat de werknemer vervangen wordt door een werkloze. Het productieverlies wordt daardoor minder en hangt alleen af van de tijd die een werkgever nodig heeft om een zieke werknemer te vervangen. Bij langdurig verzuim is er volgens deze

methode helemaal geen productieverlies meer omdat de zieke dan vervangen is door een even productieve werknemer.

Wanneer we met de frictiekostenmethode rekenen heeft het verkorten van de duur van de afwezigheid van de werknemer geen positieve welvaartseffecten. Naar ons idee is dit een denkfout in de methode. Voor de werkgever en de maatschappij is het wel degelijk rendabel om zieke werknemers te reïntegreren omdat dit het arbeidsaanbod en daardoor de werkgelegenheid vergroot. Het mechanisme werkt naar ons idee als volgt. Vervangers zijn geen werklozen maar worden gerekruteerd uit een pool van vervangers die continu beschikbaar zijn. Bij een structureel ziekteverzuimpercentage van 5 procent bijvoorbeeld is 5 procent van de beroepsbevolking structureel bezig met het vervangen van zieke werknemers. Een structurele daling van het ziekteverzuimpercentage betekent een structurele uitbreiding van het arbeidsaanbod en de productie (Kok e.a., 2006)

Wij gaan daarom bij berekening van de macrokosten uit van de human capital methode. Daarbij worden de macrokosten van afwezigheid berekend als de gehele duur van het verzuim maal de productie die de werknemer tijdens dat verzuim had kunnen maken (waarvoor we als proxy de vervangingswaarde nemen).

2.2 Kosten bovenwettelijke regelingen

De kosten van bovenwettelijke afspraken voor werkgevers zijn een deel van de totale kosten van afwezigheid van werknemers en bestaan uit directe kosten en indirecte kosten. Deze kosten zijn opgebouwd zoals is weergegeven in figuur 1.

Figuur 2.1 Directe en indirecte kosten van bovenwettelijke uitkeringen



Directe kosten

Directe kosten van de bovenwettelijke regeling zijn de bovenwettelijke kosten die gemaakt worden gedurende de *onvermijdelijke* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met onvermijdelijke duur wordt de duur bedoeld die de werknemer in ieder geval afwezig is vanwege ziekte, verlof of arbeidsongeschiktheid, ook als er geen sprake was geweest van een bovenwettelijke regeling. In dit geval bestaan de kosten van de bovenwettelijke regeling dus alleen uit wat de werkgever aan bovenwettelijke uitkeringen heeft betaald en niet uit het gehele productieverlies, dit zou immers ook zonder de aanwezigheid van een bovenwettelijke regeling geleden worden.

Indirecte kosten

Indirecte kosten zijn de kosten van de bovenwettelijke regeling voor de *extra* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met extra duur wordt de duur bedoeld die de werknemer extra

afwezig is vanwege de aanwezigheid van een bovenwettelijke regeling. Door de bovenwettelijke uitkering is de loondoorbetaling bij afwezigheid hoger. De werknemer ondervindt hierdoor minder nadeel van zijn afwezigheid. Bij de afweging tussen werken en niet werken (voor werknemers die zouden kunnen werken) wordt niet werken dan aantrekkelijker. Dit effect zal groter zijn naarmate de bovenwettelijke uitkering hoger is. De kosten van bovenwettelijke regelingen bedragen voor de duur van het extra verlof of verzuim het totale productieverlies. Als er immers geen bovenwettelijke regeling was geweest, zou de werknemer op dit moment weer aanwezig zijn en zou er geen productieverlies worden geleden.

2.3 Baten bovenwettelijke regelingen

Werkgevers kunnen ook baat hebben bij bovenwettelijke regelingen. Bovenwettelijke afspraken zijn gunstige arbeidsvoorwaarden voor werknemers. Sectoren met bovenwettelijke regelingen kunnen daardoor makkelijker werknemers aantrekken. Ook kunnen bovenwettelijke regelingen ervoor zorgen dat werknemers minder snel overstappen naar een andere werkgever, vooral als het gaat om regelingen die gebonden zijn aan het arbeidsverleden. Voor het recht op (doorbetaald) ouderschapsverlof wordt bijvoorbeeld meestal geëist dat de werknemer minimaal een jaar in dienst is.

Een andere baat kan zijn dat bovenwettelijke regelingen bij verlof het voor werknemers makkelijker maken om arbeid en zorg te combineren, waardoor zij productiever worden in de uren dat zij wel werken.

Een voordeel kan zijn dat werkgevers als gevolg van bovenwettelijke regelingen meer investeren om de arbeidsomstandigheden en de werksfeer te verbeteren. Daardoor raken minder mensen ziek en arbeidsongeschikt, waardoor zowel de kosten van de wettelijke als de bovenwettelijke regelingen afnemen.

2.4 Verschillen in effecten voor kleine en grote bedrijven

Omdat het kabinet de doorgroei van beginnende ondernemers naar werkgeverschap wil vergemakkelijken, is het van belang om bij de analyse van de effecten van bovenwettelijke regelingen onderscheid te maken naar de grootteklasse van bedrijven.

Zo hebben grote bedrijven over het algemeen hogere verzuimcijfers, zie paragraaf 5.3. Een mogelijke verklaring is dat grotere bedrijven over meer mogelijkheden beschikken zieke werknemers te vervangen, waardoor de kosten van verzuim lager zijn. De theorie is dat grote bedrijven een buffer hebben in hun personeelsbestand, waardoor zieke werknemers makkelijker vervangen kunnen worden (Barmby e.a. (1994) en Barmby en Stephan (2000)). Dit kan resulteren in een lagere verzuimdrempel voor werknemers, waardoor er meer verzuimd wordt. Dus juist doordat de kosten van vervanging bij verzuim in het kleinbedrijf hoger zijn, is de druk op werknemers om niet te verzuimen groter.

Een ander aspect dat de omvang van het verzuim beïnvloedt is de productiewijze. Bij een productie waarbij geen voorraadvorming optreedt (zogenaamde just-in-time productie) moet een verzuimende medewerker onmiddellijk vervangen worden (Coles e.a. (2007)). Dit geldt bijvoorbeeld voor de horeca of in winkels: de bediening van klanten moet gebeuren op het moment dat de klant er is. Dit is anders dan bijvoorbeeld de productie van een strategisch plan of de productie van goederen die uit voorraad kunnen worden geleverd. De verzuimende werknemer kan bij kortdurend verzuim deze productie daarna inhalen. Dit zal dan dus niet tot productieverlies leiden. Bij langdurig verzuim zal echter ook in dit geval de werknemer waarschijnlijk vervangen moeten worden. Wanneer bij kleine bedrijven just-in-time productie vaker voorkomt dan bij grote bedrijven dan leidt dit ook tot hogere kosten in geval van (kortdurend) verzuim dan bij grote bedrijven. Daartegenover staat weer dat de hogere kosten zorgen voor een hogere verzuimdrempel en daardoor weer lager verzuim.

De kans op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en verlof van werknemers is bij kleine bedrijven dus lager, maar de gevolgen van afwezigheid van werknemers, als deze optreedt, zijn groter. Grote bedrijven hebben een constante kostenpost doordat zij een zekere overcapaciteit hebben om verzuim en verlof op te vangen. Bij kleine bedrijven is die buffer afwezig waardoor verzuim of verlof leiden tot een onvoorspelbare piek in de kosten. Voor kleine bedrijven is het dus moeilijk om verzuim of verlof op te vangen. Dit vormt een groot risico voor kleine ondernemers.

3 Inhoud wettelijke en bovenwettelijke regelingen

3.1 Inleiding

In Nederland gelden momenteel verscheidene wettelijke regelingen met betrekking tot verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid. In dit hoofdstuk brengen we deze regelingen in kaart. Naast deze wettelijke regelingen kunnen werkgevers en werknemers aanvullende afspraken maken in de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). In de CAO kunnen bijvoorbeeld aanvullende afspraken zijn opgenomen over loondoorbetaling bij ziekte of uitbreiding van de duur van verlof. We geven voor de terreinen verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid een beeld van de bovenwettelijke afspraken die zijn gemaakt, gebaseerd op onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het laatste onderzoek naar bovenwettelijke afspraken in de CAO's over (zorg)verlof is gepubliceerd in 'Arbeid en Zorg 2007' (SZW, 2007). Bovenwettelijke afspraken over loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en afspraken over scholingsverlof zijn geanalyseerd in 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008' (SZW, 2008).

3.2 Verlof

In de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), die op 1 december 2001 is ingevoerd, staat een aantal wettelijke verlofregelingen benoemd die betrekking hebben op het combineren van arbeid en zorg voor werknemers. Hieronder wordt verder ingegaan op zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof. Daarnaast bespreken we ook scholingsverlof, dat niet is opgenomen in de WAZO.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wettelijke regeling

Werknemers krijgen gedurende zestien weken een uitkering ter hoogte van het salaris (tot een bepaald maximum dagloon). Vanaf zes weken voor de uitgerekende datum mag de werknemer met verlof, vier weken voor de uitgerekende datum is de werknemer verplicht om te stoppen met werken. Mocht het kind na de uitgerekende datum worden geboren, dan behoudt de werknemer het recht op minstens tien weken betaald bevallingsverlof. Deze zogeheten WAZO-uitkering wordt door het UWV betaald.

Bovenwettelijke regelingen

In het onderzoek van SZW naar CAO-afspraken in 2007 in het kader van arbeid- en zorgfaciliteiten zijn 122 steekproef CAO's onderzocht. In 73 CAO's zijn afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen, waarbij in 44 CAO's de wettelijke regeling wordt bevestigd en in 29 CAO's aanvullende afspraken zijn gemaakt over zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 25 CAO's betreffen deze afspraken het volledig doorbetalen van het loon of het aanvullen van de uitkering van het UWV tot 100 procent van het persoonlijke loon. De uitkering van het UWV kent een maximum dagloon. In deze gevallen wordt dit aangevuld tot het persoonlijke loon. Deze afspraken zijn alleen van betekenis voor werknemers met een inkomen

boven het dagloon. Daarnaast zijn in 9 CAO's aanvullende afspraken gemaakt over de duur van het verlof: het verlof kan in deze gevallen, na de wettelijke periode van 16 weken, met 2 tot 17 weken onbetaald verlof worden verlengd.

Ouderschapsverlof

Wettelijke regeling

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen om voor een kind te zorgen dat jonger is dan acht jaar. Het verlof geldt voor beide ouders (en eveneens voor adoptie-, stief- en pleegouders), per kind en is onbetaald. Werknemers die ten minste een jaar in dienst zijn bij hun werkgever kunnen hiervan gebruikmaken. Vanaf 1 januari 2009 hebben werknemers recht op een verlof van 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. De standaardinvulling van ouderschapsverlof is dat de werknemer een jaar lang voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week verlof opneemt. De werkgever mag het ouderschapsverlof niet weigeren als de werknemer gebruikmaakt van deze standaardregeling. Voor 1 januari 2009 gold dat de werknemer recht had op een verlof van 13 maal de wekelijkse arbeidsduur, met als standaardinvulling ten hoogste de helft van de werkweek voor een periode van 6 maanden.

Bovenwettelijke regelingen

In het onderzoek van SZW naar afspraken in CAO's zijn in 83 van 122 onderzochte CAO's afspraken gemaakt over ouderschapsverlof. In 39 CAO's zijn deze afspraken conform de wettelijke regeling die gold in 2007 en in 43 CAO's zijn aanvullende afspraken gemaakt over ouderschapsverlof.

Bij de aanvullende afspraken is er in 17 CAO's sprake van loondoorbetaling, waarvan in 9 CAO's de loondoorbetaling is gespecificeerd als een percentage van het loon variërend van 25 tot 100 procent. In 8 CAO's is de loondoorbetaling afhankelijk van factoren, zoals de leeftijd van het kind waarvoor het verlof wordt opgenomen of de functieschaal van de medewerker. In 17 CAO's wordt in aanvullende afspraken bepaald dat de werknemer recht heeft op langer ouderschapsverlof dan in de wet staat voorgeschreven, variërend van 17 maal de arbeidsduur per week tot 2 jaar verlof in totaal. Tot slot worden in 25 CAO's mogelijkheden geboden om het verlof op een andere manier op te nemen dan in de standaardinvulling staat voorgeschreven, bijvoorbeeld door het verlof voltijd op te nemen of over een periode langer dan 6 maanden.

Langdurend zorgverlof

Wettelijke regeling

De regeling voor langdurend zorgverlof is per 1 juni 2005 opgenomen in de WAZO. Dit verlof biedt werknemers de mogelijkheid om te zorgen voor een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. De werknemer kan een aaneengesloten periode van twaalf weken voor de helft minder werken. Per jaar kan maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur opgenomen worden. De werkgever kan weigeren om langdurend zorgverlof te verlenen als hij kan aantonen dat het bedrijf door het verlof in ernstige problemen komt. Het verlof is onbetaald.

Bovenwettelijke regelingen

In het onderzoek van SZW naar afspraken in CAO's over arbeid en zorgfaciliteiten zijn in 41 van 122 onderzochte CAO's afspraken gemaakt over langdurend zorgverlof, waarbij het in 22 CAO's om

afspraken conform de wettelijke regelingen gaat. In 9 CAO's is er sprake van loondoorbetaling bij langdurig zorgverlof, deze varieert van 25 tot 100 procent. Daarnaast staan in 11 CAO's mogelijkheden beschreven om langer langdurend zorgverlof op te nemen dan in de wet staat voorgeschreven, de duur varieert hierbij tussen 10 en 26 weken. In 4 CAO's is er zowel sprake van een langere verlofduur als loondoorbetaling gedurende het zorgverlof.

De wet biedt bij langdurend zorgverlof de mogelijkheid om ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke regeling. In 3 CAO's zijn beperkende afspraken gevonden, waarvan 2 CAO's de duur van het verlof beperken en in 1 CAO beperkingen zijn opgenomen over de personen waarvoor het verlof opgenomen kan worden.

Scholingsverlof

Wettelijke regeling

Op dit moment bestaat voor scholingsverlof geen wettelijke regeling.

Bovenwettelijke regelingen

In de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008' heeft het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar bovenwettelijke afspraken over scholingsverlof in CAO's uit 2007. In 111 van de 122 onderzochte CAO's zijn aanvullende afspraken gemaakt over scholingsverlof. Verreweg de meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor functiegerichte scholing (88 CAO's) en verlof ter voorbereiding op of het afleggen van examens (81 CAO's).

Over het algemeen is het scholingsverlof betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing is in 87 van de 88 CAO's met aanvullende afspraken (in enkele gevallen gedeeltelijk) betaald. Voor examenverlof geldt dat er in 80 van de 81 CAO's met afspraken, wordt gesproken over betaald verlof. Daarnaast zijn bij verlof voor functiegerichte scholing in 35 van de 88 CAO's afspraken gemaakt over de duur van het verlof, vaak is er dan vastgelegd hoeveel dagen maximaal aan scholingsverlof worden gegeven of dat verlof wordt gegeven voor de benodigde tijd.

3.3 Ziekte

Wettelijke regeling

In het Burgerlijk Wetboek (zie Boek 7, artikel 629) staan regelingen opgenomen over loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever wordt hierin, sinds 1 januari 2004, verplicht om werknemers die vanwege ziekte niet kunnen werken ten minste twee jaar door te blijven betalen. In het eerste en tweede ziektejaar is de loondoorbetaling minimaal 70 procent van het laatste loon (tot een bepaald maximum dagloon). Gedurende het eerste ziektejaar is de werkgever verplicht minimaal het minimumloon door te betalen, in het tweede ziektejaar vervalt deze verplichting.

Hiernaast zijn het kabinet en de sociale partners in het Sociaal Akkoord 2004 overeengekomen dat de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee jaar in totaal maximaal 170 procent van het loon zal bedragen. Werkgevers en werknemers hebben wel de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) re-integratie en participatie-effecten.

Naast de loondoorbetaling heeft de werkgever wettelijke plichten met betrekking tot verzuimbegeleiding, re-integratie en ontslagbescherming van de werknemer. Zo is de werkgever verantwoordelijk voor adequate verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer die verzuimt. Daarnaast mag de werknemer, zolang hij ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, niet ontslagen worden.

Werkgevers kunnen (een deel van) het ziekterisico verzekeren bij private verzekeraars. De (premie)kosten van deze verzekering komen geheel voor rekening van de werkgever. Het is niet toegestaan deze door te belasten aan werknemers.

Bovenwettelijke regelingen

In het onderzoek van SZW over CAO-afspraken in 2007 zijn in een steekproef van 122 CAO's bij 117 CAO's aanvullende afspraken over de hoogte van de uitkering tijdens de eerste twee ziektejaren gevonden. Een deel van de gevonden resultaten staat weergegeven in 3.1. In 3 van de onderzochte CAO's is de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren minder dan 170 procent. Bij de overige CAO's is de loondoorbetaling minimaal 170 procent. Bij 43 CAO's is de loondoorbetaling meer dan 170 procent als de werknemer zich voldoende inspant voor en/of actief meewerkt aan re-integratie, de aanvullingspercentages variëren in dit geval van 5 tot 30 procent. Als de werknemer niet meewerkt aan de re-integratie, dan is de loondoorbetaling 170 procent. Opvallend is dat, in tegenstelling tot wat is afgesproken in het Sociaal Akkoord, in 25 CAO's de loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers onvoorwaardelijk meer is dan 170 procent.

Tabel 3.1 CAO-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren

Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal CAO's	Percentage werknemers	Aantal CAO's met 100% loondoorbetaling tijdens het eerste ziektejaar
< 170%	3	1%	--
= 170%	46	45%	36
> 170% - meewerken re-integratie	43	37%	27
- onvoorwaardelijk	25	17%	5
Totaal	117	100%	68

Bron: SZW, Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008

Uit de tabel wordt duidelijk dat voor 99 procent van alle werknemers onder de onderzochte CAO's de loondoorbetaling minimaal 170 procent bedraagt.

In totaal is er bij 68 van de 117 onderzochte CAO's afgesproken dat gedurende het eerste ziektejaar 100 procent van het loon wordt doorbetaald. In de CAO's waarbij het loon niet volledig wordt doorbetaald is het doorbetalingspercentage gemiddeld 95 procent in het eerste ziektejaar (berekening SEO).

3.4 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

Wettelijke regeling

Op 1 januari 2006 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ingevoerd. Als een werknemer twee jaar ziek is en gedeeltelijk of geheel niet meer in staat is te werken, kan hij in

aanmerking komen voor een uitkering op basis van de WIA. Het UWV beoordeelt hiertoe de arbeidsgeschiktheid van de persoon. Als hij of zij duurzaam (geen of slechts een geringe kans op herstel) en volledig (ten minste 80 procent loonverlies) arbeidsongeschikt is, dan komt de persoon in aanmerking voor een uitkering op basis van de IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). Als een persoon gedeeltelijk (meer dan 35 procent, maar minder dan 80 procent) of tijdelijk (meer dan 80 procent loonverlies, maar kans op verbetering) arbeidsongeschikt is, dan komt hij of zij in aanmerking voor een uitkering op basis van de WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Werknemers die na twee jaar verzuim door het UWV worden beoordeeld als minder dan 35 procent arbeidsongeschikt komen niet in aanmerking voor een uitkering op basis van de WIA.

De hoogte van de WGA-uitkering hangt af van de mate waarin iemand zijn resterende verdien capaciteit met werken realiseert. Er zijn drie soorten WGA-uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering. De hoogte van de IVA-uitkering is 75 procent van het laatstverdiende loon (rekening houdend met een maximum dagloon). Afhankelijk van het arbeidsverleden van de arbeidsongeschikte is de uitkeringsduur van de WGA minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. Voor 1 januari 2008 bedroeg deze minimaal 6 maanden en maximaal 5 jaar. De uitkeringsduur van de IVA is tot het 65^e levensjaar.

De WGA- en IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit de WIA-premie die de werkgever betaalt voor zijn werknemers. Deze premie bestaat uit een vaste basispremie en een gedifferentieerde (WGA-)premie, die afhankelijk is van het arbeidsongeschiktheidsrisico (hoe meer werknemers de afgelopen jaren in de WGA zaten, hoe hoger de gedifferentieerde WGA-premie) en de bedrijfsgrootte van de werkgever. Als een werkgever ervoor kiest om eigenrisicodragers te worden dan betaalt hij alleen de basispremie en geen gedifferentieerde WGA-premie. In dit geval wordt de WGA-uitkering gedurende de eerste 10 jaar (deels) door de werkgever betaald. Een werkgever kan alleen eigenrisicodragers zijn voor de WGA, een IVA-uitkering wordt altijd betaald door het UWV. Eigenrisicodragers kunnen het WGA-risico herverzekeren bij een private verzekeraar.

Bovenwettelijke regelingen

Uit onderzoek van SZW naar CAO-afspraken over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in 2007 zijn in 65 van de 122 CAO's afspraken gevonden over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. Een deel van de resultaten staat weergegeven in tabel 3.2. Opvallend is dat voor de categorie tot 35 procent arbeidsongeschiktheid geen wettelijke regelingen bestaan. Echter, in het merendeel van de CAO's waarin aanvullende afspraken zijn gemaakt over arbeidsongeschiktheid, zijn voor deze categorie afspraken gemaakt over loonaanvulling tot een percentage van het laatstverdiende loon waarbij de duur van deze aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar.

Tabel 3.2 CAO-afspraken over aanvulling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid

Mate van arbeidsongeschiktheid	Wettelijke uitkering	Aantal CAO's	Loonaanvulling in % van het oude salaris	Duur van de aanvulling
< 35%	Geen	52	75 tot 100%	1 tot 5 jaar
35-80%	WGA	42	75 tot 100%	2 tot 5 jaar
> 80%, tijdelijk	WGA	26	75 tot 100%	2 tot 5 jaar
> 80%, blijvend	IVA	24	80 tot 100%	1 tot 7 jaar 1 geval: tot aan pensioendatum 2 gevallen: zolang recht op IVA

Bron: SZW, Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008, bewerking SEO

In 42 CAO's staan afspraken over loonaanvulling bij een WGA-uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, in 26 van deze CAO's is er ook sprake van een loonaanvulling op de WGA-uitkeringen voor geheel (maar tijdelijke) arbeidsongeschikten.

4 Gevolgen van verlof en ziekte voor de bedrijfsvoering

4.1 Inleiding

Een werkgever kan er voor kiezen om de werknemer die afwezig is vanwege verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid niet te vervangen. In dit geval blijft het werk liggen, wat alleen haalbaar lijkt bij een korte afwezigheid, of indien het werk wordt overgenomen door collega's. Als er uit wordt gegaan van een adequate werkbelasting van werknemers voordat de desbetreffende werknemer afwezig was, leidt dit tot overwerk en een hogere belasting van de andere werknemers. Bij bedrijven met een buffer voor verlof en verzuim (zoals vaak aanwezig bij grote bedrijven), wordt op dit moment de aanwezige overcapaciteit ingezet. Een werkgever kan er ook voor kiezen om een vervanger in te huren die de werkzaamheden overneemt van de werknemer die afwezig is. De totale kosten van het inhuren van een vervanger bestaan uit het loon van de vervanger, maar ook uit de kosten die gemaakt moeten worden om de vervanger te werven en in te werken.

In dit hoofdstuk kijken we naar de kosten van verlof en verzuim per verzuimende werknemer of verlofganger. Om deze kosten te achterhalen hebben we een enquête uitgezet onder 600 werkgevers. De vragenlijst is als bijlage bijgevoegd.

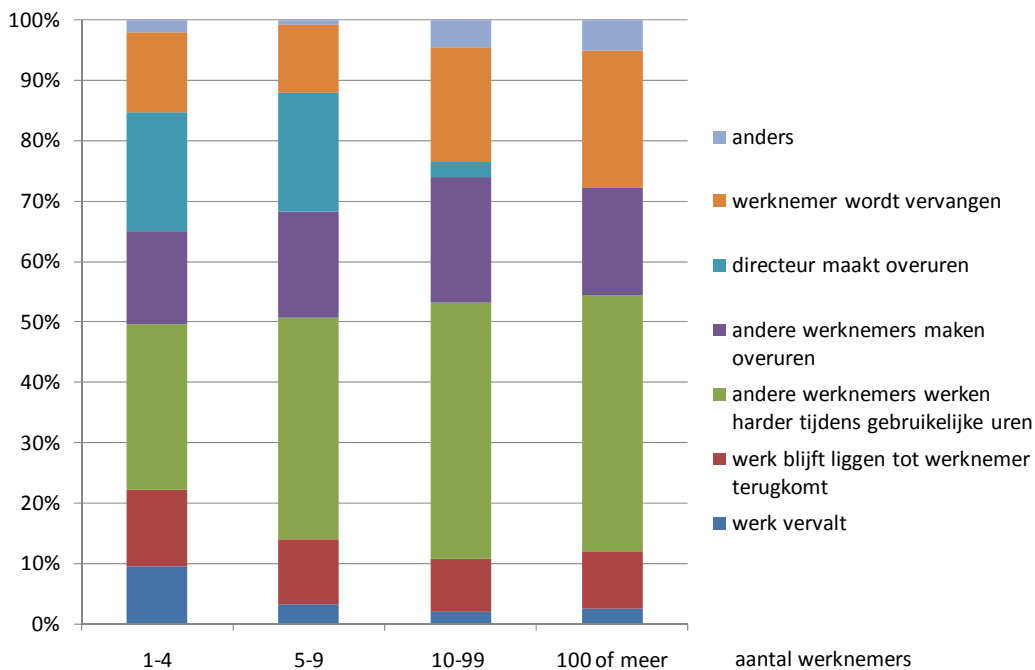
We gaan in de volgende paragraaf in op de wijze van vervanging bij verzuim en verlof en in paragraaf 4.3 op de gevolgen van verlof voor de bedrijfsvoering. Paragraaf 4.4 concludeert.

4.2 Wijze van vervanging van afwezige werknemers

In de enquête onder werkgevers hebben we gevraagd naar de wijze van vervanging bij kortdurend verzuim of verlof (korter dan een maand), langdurend verzuim en langdurend verlof (langer dan een maand). Bij langdurend verzuim en verlof zijn de vragen naar de wijze van vervanging apart gesteld omdat verondersteld wordt dat de wijze van vervanging sterk kan verschillen als vooraf bekend is hoe lang de afwezigheid duurt. Bij langdurend verlof is dit in het algemeen vooraf bekend en bij langdurend verzuim niet. Steeds is gevraagd naar welke verschillende wijzen van vervanging voorkomen en welke wijze van vervanging daarvan het vaakst voorkomt. We laten steeds de resultaten van de vraag naar de meest voorkomende wijze van vervanging zien.

Onderstaande figuur geeft weer wat de meest voorkomende wijze van vervanging is bij kortdurend verzuim of verlof.

Figuur 4.1 Meest voorkomende wijze van vervanging bij kortdurend verzuim of verlof in % werkgevers

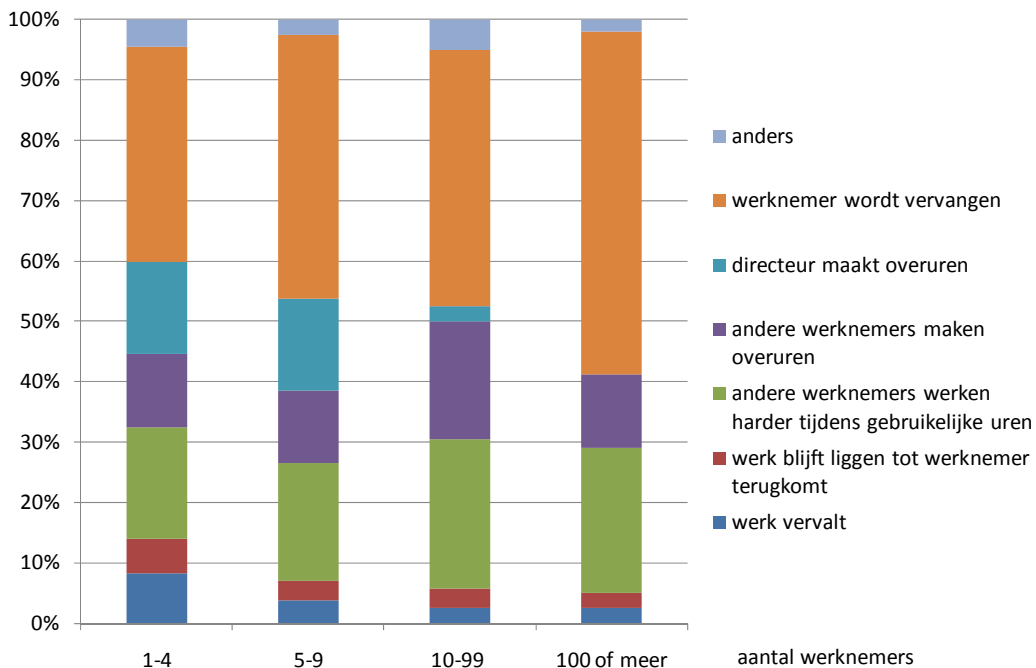


Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

De meest voorkomende wijze van vervanging bij bedrijven in alle grootteklassen is dat andere werknemers harder werken tijdens de gebruikelijke uren. In het grootbedrijf gebeurt dit vaker dan in het kleinbedrijf. De grootste verschillen tussen de grootteklassen zitten in de mate waarin de directeur overwerkt. Niet verwonderlijk is dat dit in het kleinbedrijf veel vaker voorkomt dan in het grootbedrijf. Dat betekent dat in het kleinbedrijf het vaker één persoon zal zijn die de werkzaamheden overneemt, terwijl in het grootbedrijf de taken over meer mensen verdeeld kunnen worden. Bij de open antwoorden werd genoemd dat in het kleinbedrijf soms ook familie inspringt. Verder vervalt het werk vaker in het kleinbedrijf dan in het grootbedrijf. In het grootbedrijf worden zieke werknemers vaker vervangen door tijdelijke werknemers dan in het kleinbedrijf. Bij de open antwoorden werd bij het grootbedrijf ook genoemd dat gebruik werd gemaakt van eigen invallers en flexwerkers en van min-max contracten.

Terwijl bij kortdurend verzuim andere werknemers harder moeten werken om de zieke werknemer te vervangen wordt bij langdurend verzuim de werknemer veel vaker vervangen door een tijdelijke werknemer. Figuur 4.2 illustreert dit. De verschillen tussen de grootteklassen blijven gelijk, bij het kleinbedrijf werkt de directeur vaker over en vervalt het werk vaker, terwijl in het grootbedrijf vaker wordt vervangen door een tijdelijke kracht.

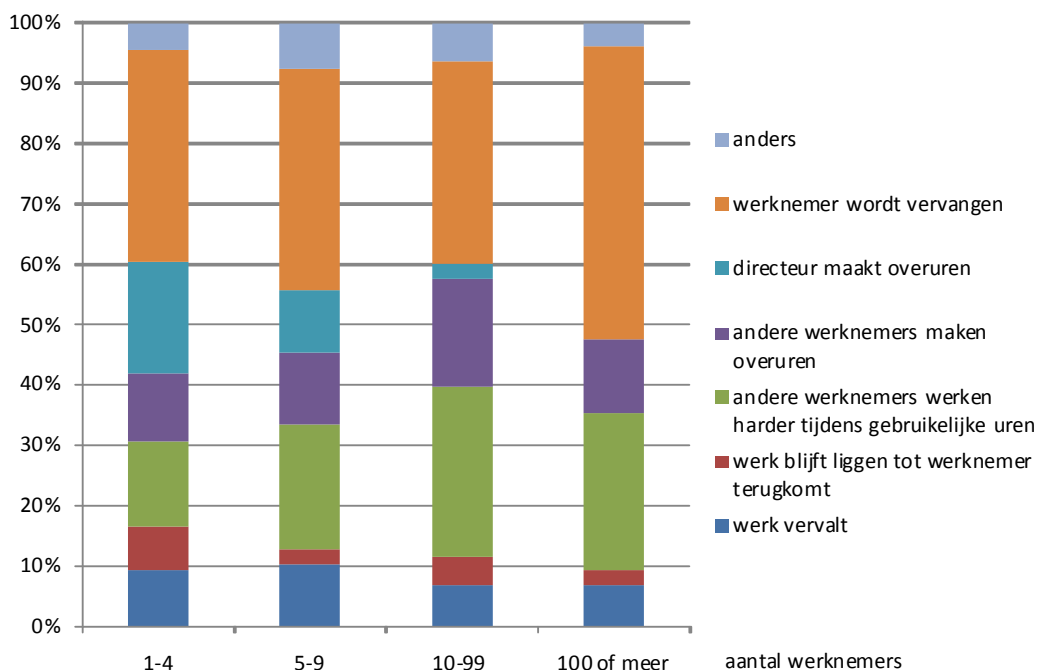
Figuur 4.2 Meest voorkomende wijze van vervanging bij langdurend verzuim in % werkgevers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

De wijze van vervanging bij langdurend verlof is vrijwel identiek aan die bij langdurend verzuim. Opvallend is dat bij langdurend verlof het werk vaker vervalt dan bij langdurend verzuim.

Figuur 4.3 Meest voorkomende wijze van vervanging bij langdurend verlof in % werkgevers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

Grootscholte e.a. (2000) hebben kwalitatief onderzoek gedaan onder werkgevers naar de wijze van vervanging van verlofgangers. Werkgevers gaven hierin aan dat de keuze van het soort vervanging afhangt van de functie van de verlofganger. Medewerkers met hoge functies zijn kostbaar om te vervangen vanwege de lange inwerktijd en bovendien is het vanwege krapte op de arbeidsmarkt moeilijk om geschikte vervangers te vinden. Deze factoren spelen bij lagergeschaalde functies veel minder een rol. De vorm waarin het verlof wordt opgenomen is ook van belang bij vervanging. Bij voltijdverlof is het volgens werkgevers eenvoudiger een vervanger aan te nemen dan bij deeltijdverlof. Werkgevers geven ook aan dat de financiële mogelijkheden in de organisatie een rol spelen.

Van der Linden en Van der Werf (2004) hebben onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte bij het ondervragen van werkgevers naar de wijze waarop de werkzaamheden van de medewerker die met verlof is gegaan zijn opgevangen. Hierbij vragen zij niet specifiek naar ouderschapsverlof, maar naar alle langer durende verlofvormen. De cijfers hebben betrekking op werkgevers die hebben aangegeven over verlofregelingen voor langdurend verlof te beschikken. Slechts één procent van de werkgevers geeft aan dat het werk blijft wachten tot de werknemer weer terug is. In onze enquête is dit aandeel hoger, vooral bij kortdurend verzuim. In Van der Linden en Van der Werf geeft wel, evenals in onze enquête, de helft van de werkgevers aan dat het werk wordt verdeeld onder de collega's. Verder wordt bij kleine organisaties het werk vaker in zijn geheel onder collega's verdeeld (zonder inhuur van een vervanger).

Wanneer werknemers ondervraagd worden over de wijze van vervanging dan ontstaat een ander beeld. In een onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp (2004) is aan werknemers in Nederland, die ouderschapsverlof hebben opgenomen, gevraagd naar de wijze waarop het verlof van de medewerker is opgevangen. Het blijkt dat slechts voor één op de vijf medewerkers een vervanger is aangenomen. In een derde van de gevallen is het werk blijven liggen en in bijna de helft van de gevallen werd het werk verdeeld onder de collega's. Grootscholte e.a. (2000) hebben ook aan verlofgangers gevraagd hoe zij zijn vervangen. Hieruit komt naar voren dat voor 60 procent geen vervanger is aangenomen of de aanstelling van collega's is uitgebreid. In 30 procent van deze gevallen is het werk blijven liggen. Verreweg de meest genoemde reden voor het niet vervangen van verlofgangers is dat de werkgever het niet nodig vond.

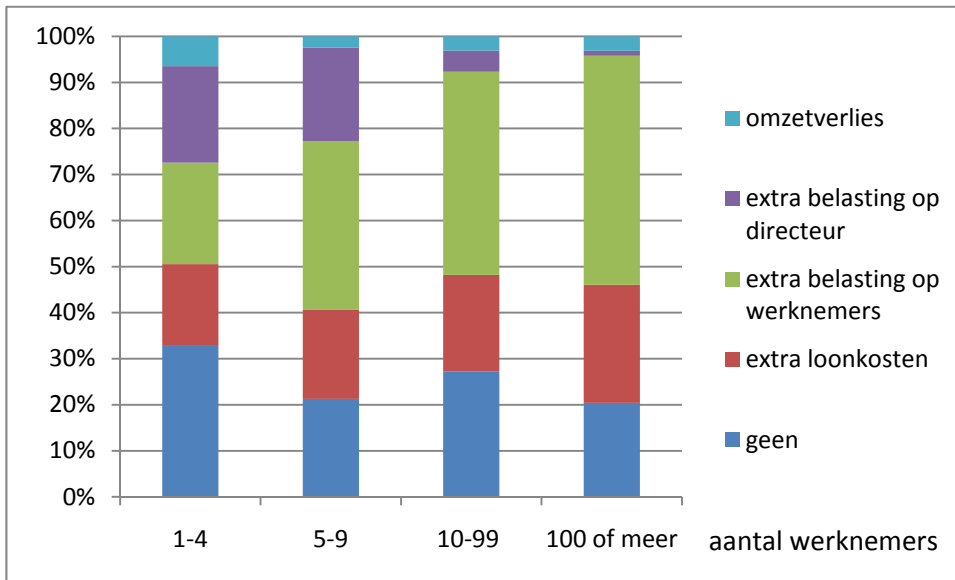
Een mogelijke verklaring voor de verschillen tussen de antwoorden van werknemers en werkgevers is dat het aantal werknemers dat met ouderschapsverlof gaat dusdanig klein is, dat het moeilijk is om tot betrouwbare cijfers te komen. Zo bedraagt bij Van Luijn en Keuzenkamp en Grootscholte e.a. het aantal geïnterviewden respectievelijk 52 en 180 verlofgangers.

4.3 Gevolgen voor de bedrijfsvoering

Aan werkgevers is gevraagd wat de gevolgen zijn van verlof en verzuim voor de bedrijfsvoering. Onderstaande figuren geven de antwoorden weer bij respectievelijk kortdurend verzuim of verlof, langdurend verzuim en langdurend verlof. Opvallend is dat in het grootbedrijf bij alle vormen van verlof extra loonkosten en belasting van andere werknemers de meest voorkomende gevolgen zijn voor de bedrijfsvoering. In het kleinbedrijf wordt vaker dan in het grootbedrijf

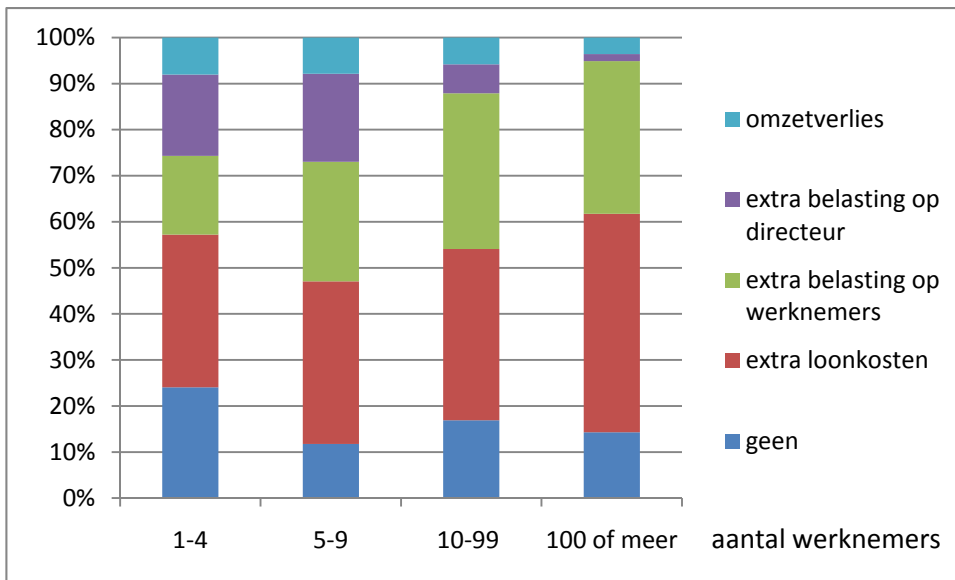
aangegeven dat er geen gevolgen zijn voor de bedrijfsvoering of dat de directeur extra belast wordt.

Figuur 4.4 Gevolgen meest voorkomende wijze van vervanging bij kortdurend verzuim of verlof in % werkgevers



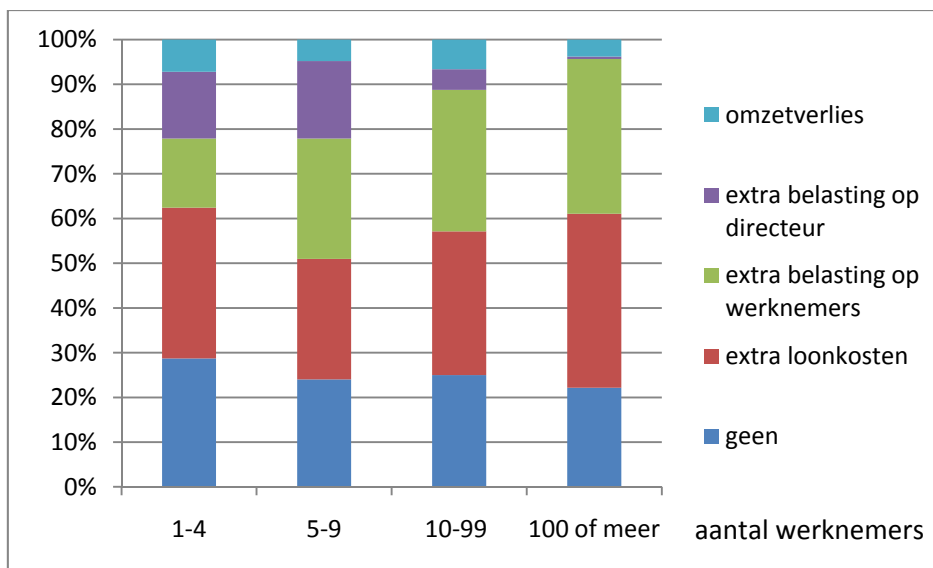
Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

Figuur 4.5 Gevolgen meest voorkomende wijze van vervanging bij langdurend verzuim in % werkgevers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

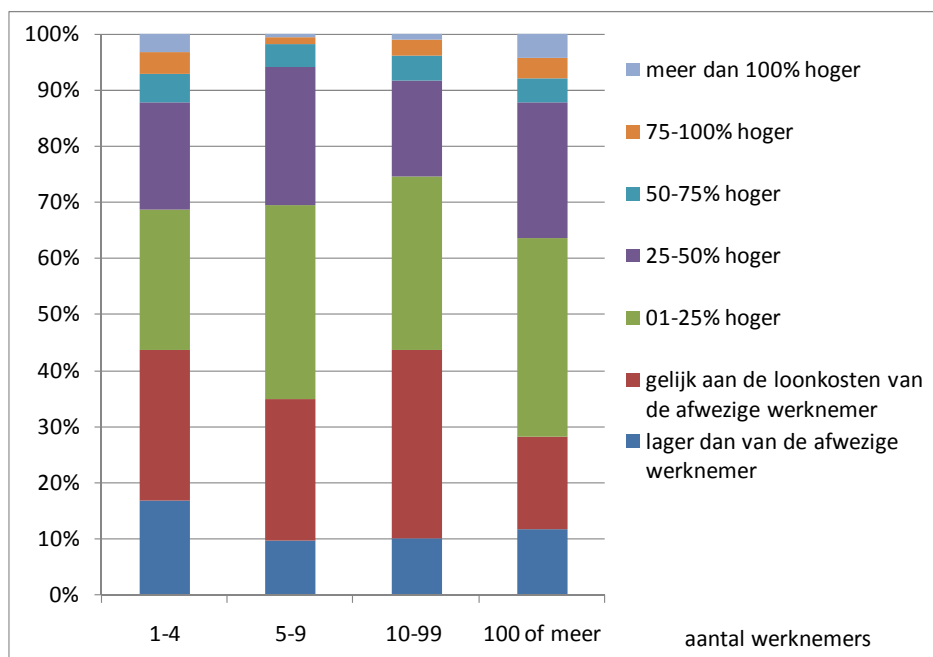
Figuur 4.6 Gevolgen meest voorkomende wijze van vervanging bij langdurend verlof in % werkgevers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

We hebben bij die werkgevers die aangeven dat vervanging leidt tot extra loonkosten gevraagd hoe hoog die loonkosten dan zijn. De antwoorden op deze vraag zijn weergegeven in figuur 4.7 voor alle vormen van verzuim en verlof samen. De meeste werkgevers zeggen dat de extra loonkosten tussen de 1 en 50 procent hoger zijn dan de kosten van de werknemer die verzuimt of met verlof is. Werkgevers met minder dan 5 werknemers geven vaker dan grotere werkgevers aan dat de loonkosten van de vervanger lager zijn dan die van de werknemer die verzuimt of met verlof is.

Figuur 4.7 Hoogte extra loonkosten in % van werkgevers met extra loonkosten



Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête

Op basis van de door werkgevers opgegeven extra loonkosten bij vervanging hebben we de vervangingswaarde van werknemers berekend. De vervangingswaarde zijn de totale loonkosten van de vervanger ten opzichte van het salaris van de werknemer die vervangen wordt. Deze vervangingswaarde is een benadering voor het productieverlies van de werknemer tijdens verlof of verzuim (zie hoofdstuk 2). We hebben daartoe het gemiddelde berekend van de extra loonkosten die werkgevers maken ten opzichte van het loon van de werknemer die vervangen wordt, per grootteklasse en per type verlof en verzuim. We zijn uitgegaan van het midden van de marge die werkgevers konden opgeven. Voor werkgevers die opgaven dat de loonkosten van vervanging 1-25 procent hoger lagen dan van de werknemer die met verlof was of verzuimde hebben we dus 12,5 procent genomen als extra loonkosten. De laagste en de hoogste klasse zijn respectievelijk op -12,5 procent en 112,5 procent gezet. Tabel 4.1 geeft het resultaat van de berekening weer.

Tabel 4.1 Geschatte vervangingswaarde werknemers

	1-4 werknemers	5-9 werknemers	10-99 werknemers	100 werknemers of meer	Gemiddeld
bij kortdurend verlof of verzuim	111%	113%	110%	112%	112%
bij langdurend verzuim	120%	118%	117%	125%	120%
bij langdurend verlof	120%	117%	117%	127%	121%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, werkgeversenquête, bewerking SEO

De vervangingswaarde bij kortdurend verlof of verzuim is 112 procent. Dat wil zeggen dat de vervanger gemiddeld 12 procent duurder is dan de werknemer die vervangen wordt. De vervangingswaarde is hoger bij langdurend verlof en verzuim dan bij kortdurend verlof en verzuim. Bij kortdurend verlof en verzuim wordt de werknemer vaker vervangen door eigen werknemers die overwerken, of door oproepkrachten. Bij langdurend verlof en verzuim is dat niet mogelijk en moet een meer structurele oplossing worden gevonden. Dat kan zijn een tijdelijke kracht of een uitzendkracht aannemen. Dat is relatief duur. De verschillen tussen de grootteklassen zijn klein. Bij langdurend verzuim en verlof lijkt de vervangingswaarde van werknemers in bedrijven met 100 werknemers of meer wat hoger dan in kleinere bedrijven.

We hebben in de enquête niet gevraagd naar vervanging bij arbeidsongeschiktheid. We gaan ervan uit dat bij arbeidsongeschiktheid de werknemer vervangen wordt door een nieuwe vaste werknemer die hetzelfde verdient en dezelfde productie levert als de arbeidsongeschikte werknemer leverde.

4.4 Samenvatting

De meest voorkomende wijze van vervanging bij kortdurend verlof of verzuim bij bedrijven in alle grootteklassen is dat andere werknemers harder werken tijdens de gebruikelijke uren. In het kleinbedrijf leidt verlof en verzuim er, vaker dan in het grootbedrijf, toe dat de directeur moet overwerken. In het midden- en grootbedrijf wordt het werk vaker dan in het kleinbedrijf verdeeld over andere werknemers of wordt een vervanger ingehuurd. Bij langdurend verzuim en verlof wordt het werk minder vaak verdeeld over andere werknemers dan bij kortdurend verzuim en

verlof en wordt vaker een vervanger ingehuurd. In het kleinbedrijf gebeurt dit minder vaak dan in het midden- en grootbedrijf en is het vaker de directeur die het productieverlies compenseert.

In het grootbedrijf zijn bij alle vormen van verlof extra loonkosten en belasting van andere werknemers de meest voorkomende gevolgen van verlof en verzuim voor de bedrijfsvoering. In het kleinbedrijf wordt vaker dan in het grootbedrijf aangegeven dat er geen gevolgen zijn voor de bedrijfsvoering of dat de directeur extra belast wordt. Als werkgevers aangeven dat verlof en verzuim leiden tot extra loonkosten, dan bedragen die gemiddeld 112 procent bij kortdurend verlof, 120 procent bij langdurend verzuim en 121 procent bij langdurend verlof. De kosten van verzuim en verlof per verzuimgeval zijn in het kleinbedrijf niet hoger dan in het grootbedrijf, eerder lager. Relatief gezien, ten opzichte van de totale kosten van het bedrijf, zijn de kosten per verzuimgeval in het kleinbedrijf wel veel hoger dan in het grootbedrijf.

De uitkomsten van de enquête bevestigen de hypothese in de theorie dat grote bedrijven een buffer hebben in hun personeelsbestand, waardoor zieke werknemers makkelijker vervangen kunnen worden. Bij kleine bedrijven is die buffer afwezig waardoor verzuim of verlof leiden tot onvoorspelbare pieken in de kosten. Voor kleine bedrijven is het dus moeilijker om verzuim of verlof op te vangen dan voor grote bedrijven en zijn de relatieve kosten per verzuimgeval hoger.

5 Gebruik en kosten bovenwettelijke regelingen

5.1 Inleiding

De aanwezigheid van bovenwettelijke afspraken kan gevolgen hebben voor het gedrag van werknemers ten aanzien van verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Zoals we hoofdstuk 2 al hebben beschreven bestaan de kosten van bovenwettelijke afspraken voor werkgevers uit de kosten gedurende de onvermijdelijke afwezigheid van de werknemer (directe kosten) en de kosten gedurende de extra afwezigheid als gevolg van de bovenwettelijke regeling (indirecte kosten). In dit hoofdstuk onderzoeken we de effecten die bovenwettelijke regelingen op het gebied van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid hebben op het gedrag van werknemers. Factoren die de afwezigheidsduur van de werknemers kunnen beïnvloeden zijn bijvoorbeeld de mate waarin het loon gedurende verlof of verzuim wordt doorbetaald. In Nederland is het recht op *onbetaald* ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof wettelijk bepaald. In bovenwettelijke regelingen kan hiernaast worden afgesproken dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald of de verlofduur wordt verlengd. Als het feit dat het loon wordt doorbetaald een grote invloed heeft op de mate waarin het verlof wordt opgenomen, heeft dit een gevolg voor de kosten van de werkgever die onder een bovenwettelijke regeling valt.

In de volgende paragrafen bespreken we achtereenvolgens het gebruik en de kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid. In paragraaf 5.5 berekenen we de totale macrokosten van verlof, verzuim en arbeidsongeschiktheid.

5.2 Verlof

5.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De uitbetaling van zwangerschaps- en bevallingsverlof geschiedt in principe via het UWV, maar de werkgever kan ervoor kiezen om in de CAO andere afspraken te maken door bijvoorbeeld zelf het (gehele) loon door te betalen. Gebruik van zwangerschaps- en bevallingsverlof kan dus voor het grootste deel afgeleid worden uit het aantal uitkeringen dat het UWV heeft toegekend. Zo zijn in 2005 144.000 WAZO-uitkeringen toegekend en in 2006 132.000.¹ De gemiddelde uitkeringsduur is in de jaren 2005 tot en met 2007 stabiel op iets meer dan 16 weken. Het UWV maakt hierbij helaas geen onderscheid naar bedrijfsgrootte.

Om toch een beeld te krijgen van het opgenomen zwangerschaps- en bevallingsverlof naar bedrijfsgrootte gebruiken we cijfers van het CBS (bij particuliere bedrijven), zie tabel 5.1. Deze cijfers zijn tot en met het eerste kwartaal van 2004 gemeten.

¹ Bron: UWV Statistisch Zakboekje 2007

Tabel 5.1 Het percentage door zwangerschaps- en bevallingsverlof verzuimde dagen ten opzichte van het totaal aantal beschikbare dagen

	2001	2002	2003	2004 1e kwartaal
Minder dan 10 werknemers	0,4	0,2	0,2	0,3
10 tot en met 99 werknemers	0,5	0,4	0,3	0,4
100 of meer werknemers	0,8	0,9	0,9	0,8

Bron: CBS, Statline: Ziekteverzuim particuliere bedrijven

Het valt op dat het percentage zwangerschaps- of bevallingsverlof groter is bij grote bedrijven. Uit cijfers van het CBS² is bekend dat over het algemeen bij grote bedrijven in verhouding meer vrouwen werken en daardoor zal automatisch het aantal dagen dat zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt opgenomen in verhouding groter zijn.

Daarnaast kan het zijn dat bij de grote bedrijven vaker bovenwettelijke afspraken zijn gemaakt over een verlenging van de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, waardoor meer verlof wordt opgenomen. Omdat in het onderzoek van SZW naar voren kwam dat slechts in 9 CAO's aanvullende afspraken zijn gemaakt over een uitbreiding van de duur van het verlof, lijkt dit onwaarschijnlijk.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt geheel doorbetaald door het UWV, behalve wanneer de werknemer meer verdient dan het maximumdagloon. In een aantal CAO's is afgesproken dat de werkgever ook het loon daarboven doorbetaalt. De kosten hiervan voor werkgevers hebben we niet berekend omdat we geen gegevens hebben over de opname van het zwangerschaps- en bevallingsverlof per individu. We verwachten dat het effect klein is omdat het vermoedelijk om een beperkt aantal werknemers gaat en de duur van het verlof gemaximeerd is op 16 weken.

5.2.2 Ouderschapsverlof

Gebruik van ouderschapsverlof

Vrouwen maken meer gebruik van ouderschapsverlof, evenals hoger opgeleiden en mensen met hogere inkomens (zie onder andere Grootsholte e.a. (2000) en Van Luijn en Keuzenkamp (2004)). Het gebruik van ouderschapsverlof blijkt verder hoger te zijn in bedrijfstakken met een CAO waarin veel verlofregelingen zijn opgenomen (Merens, (2000)). Uit cijfers van het CBS³ over 2007 blijkt dat niet iedereen gebruikmaakt van het recht op ouderschapsverlof, ondanks dat er wel behoefte is aan verlof. Een vaak genoemde reden om geen verlof op te nemen, ondanks de behoefte, is het feit dat men de vergoeding te laag of het verlof financieel niet haalbaar vindt. Deze reden werd door 30 procent van de mannen en 40 procent van de vrouwen genoemd. Uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp kwam eveneens naar voren dat inkomensachteruitgang de meest genoemde reden van respondenten is om geen gebruik te maken van ouderschapsverlof.

Gemiddeld 51 procent van de werkgevers geeft aan binnen de organisatie een regeling voor ouderschapsverlof te hebben, zie Van der Linden en Van der Werf (2004). Hierbij zijn de

² Bron: CBS, Statline, Enquête Werkgelegenheid en Lonen

³ Bron: CBS, Statline, Gebruik/behoefte ouderschapsverlof

verschillen tussen bedrijven groot: van de organisaties met meer dan 200 werknemers, geven alle respondenten aan dat er een regeling voor ouderschapsverlof is, bij de bedrijven met 1 tot 9 werknemers is er bij 44 procent sprake van een regeling voor ouderschapsverlof. Daarnaast geeft meer dan 80 procent van de bedrijven met 50 tot en met 199 werknemers en bijna 70 procent van de bedrijven met 10 tot en met 49 werknemers aan te beschikken over een ouderschapsverlofregeling. In dit onderzoek is echter niet gevraagd naar het daadwerkelijke gebruik van ouderschapsverlof door werknemers.

In Grootsholte e.a. is wel gekeken naar het gebruik van ouderschapsverlof van rechthebbenden op verlof, waaruit blijkt dat gebruik sterk samenhangt met de aanwezigheid van ouderschapsverlofregelingen waar het loon wordt doorbetaald. In sectoren waar het loon met minimaal 70 procent wordt doorbetaald, wordt door 56 procent van de rechthebbenden ouderschapsverlof opgenomen. In sectoren waar doorgaans geen loon wordt doorbetaald is dit percentage 11 procent (het gemiddelde over alle sectoren bedraagt 20 procent). Uit dit onderzoek komt tevens naar voren dat van de werknemers die recht hadden op ouderschapsverlof bij bedrijven met minder dan 100 werknemers slechts één op de acht mensen ook daadwerkelijk verlof opnamen. Dit in tegenstelling tot de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers), waar drie op de tien rechthebbenden verlof hebben opgenomen.

In onderstaande tabel is weergegeven hoeveel procent van de werknemers die recht hadden op ouderschapsverlof in 2004 tot en met 2007 en onder een CAO vielen jaarlijks ouderschapsverlof opnamen (zie bijlage B voor een toelichting op de data). Ouders die geen ouderschapsverlof opnamen konden dat wel in een ander jaar hebben gedaan. Werknemers die op grond van de CAO recht hadden op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof nemen vaker verlof op dan werknemers die op grond van de CAO geen recht hadden op doorbetaling. De duur van het verlof is gemiddeld ook korter wanneer het niet wordt doorbetaald.

Tabel 5.2 Gebruik ouderschapsverlof gemiddeld per jaar in 2004, 2005, 2006 en 2007 door werknemers met kinderen onder de acht jaar die onder een CAO vielen

	Loon niet doorbetaald volgens CAO			(Gedeeltelijke) loon doorbetaald volgens CAO		
	N	% met verlof	duur verlof in dagen	N	% met verlof	duur verlof in dagen
Minder dan 10 werknemers	242	0%	-	61	0%	-
10 tot en met 99 werknemers	365	1%	364	98	5%	230
100 of meer werknemers	4421	3%	273	1861	7%	325
Totaal	5028	3%	275	2020	6%	321

Bron: CBS (zie bijlage B), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Effect van bovenwettelijke uitkeringen op opname en duur ouderschapsverlof

Op basis van het gebruik van ouderschapsverlof kunnen we al zien dat wanneer het verlof wordt doorbetaald ouders vaker verlof opnemen en ook langer. We hebben een schatting gemaakt van het effect van doorbetaling op de mate waarin ouderschapsverlof wordt opgenomen en op de duur van het verlof, waarbij we gecorrigeerd hebben voor allerlei andere factoren die het

opnemen van ouderschapsverlof verklaren (zoals leeftijd en geslacht). In onze dataset bleken uitsluitend werknemers die bij een overheidssector werken recht te hebben op betaald ouderschapsverlof. Om het effect van het werken bij de overheid te scheiden van het effect van betaald ouderschapsverlof hebben we de werknemers gescheiden in drie groepen:

3. Werkend bij in de sector overheid (openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn) en recht op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof;
4. Werkend in de sector overheid en geen recht op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof;
5. Niet werkend in de sector overheid en geen recht op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof.

In het databestand dat we gebruikt hebben waren slechts 214 werknemers die verlof opnamen, waarvan het merendeel in grote bedrijven. Om voldoende waarnemingen per grootteklasse te hebben, hebben we bedrijven ingedeeld in twee grootteklassen:

6. bedrijven tot 500 werknemers;
7. bedrijven met 500 werknemers of meer.

Uit de analyses blijkt dat ouderschapsverlof vaker wordt opgenomen door vrouwen dan door mannen, door jongere werknemers en door werknemers met een hoger uurloon. Werknemers in de sector overheid nemen vaker ouderschapsverlof op dan werknemers die niet bij de overheid werken, ook wanneer het verlof niet wordt doorbetaald. Wanneer het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) wordt doorbetaald dan wordt het verlof nog vaker opgenomen door werknemers die in de sector overheid werken. Dat geldt vooral voor degenen die in bedrijven met 500 of meer werknemers werken.

De duur van het verlof is korter bij werknemers met een hoger uurloon. Verder hebben we geen effect kunnen vinden van andere variabelen op de duur van het verlof. Dit wordt mede veroorzaakt door het kleine aantal waarnemingen. We kunnen dus niet uitsluiten dat doorbetalen van ouderschapsverlof wel invloed heeft op de duur van het verlof. De schattingsresultaten staan samengevat in onderstaande tabel.

Tabel 5.3 Schattingsresultaten verklaring opname en duur ouderschapsverlof

Variabele	Opname coëfficiënt	Duur coëfficiënt
Vrouw	0,455***	-0,084
Man (referentie)	-	-
Leeftijd	-2,690***	0,159
Ongehuwd (t.o.v. gehuwd)	0,078	-0,116
Gehuwd (referentie)	-	-
Uurloon	0,857***	-0,229*
Grootteklasse 1-499 werknemers (referentie)	-	-
Grootteklasse 500 en meer werknemers	-0,227	0,239
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,763**	0,034
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	1,247***	0,179
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,709**	0,057
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,604**	-0,222
Niet overheid (referentie)	-	-
Constante	3,169**	5,526***
N	6.568	214

* significant op 10 procent niveau, ** significant op 5 procent niveau, *** significant op 1 procent niveau
Overheid is sector 8: openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn

Bron: CBS (zie bijlage B), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Onderstaande tabel bevat het effect van doorbetaling op het totaal aantal dagen dat wordt opgenomen naar grootteklasse.

Tabel 5.4 Effect doorbetaling op aantal dagen ouderschapsverlof per werknemer met kinderen onder de acht jaar die onder een CAO vallen (met regressiemodel gesimuleerde waarden)

	N	opname in %	duur in dagen	aantal dagen per jaar	toename opname in %-punt	toename duur in dagen	toename aantal dagen per jaar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
				$=(2)*(3)$			$=((2)+(5))*((3)+(6))-(4)$
		Zonder bovenwettelijke uitkering volgens CAO			Effect bovenwettelijke uitkering volgens CAO		
minder dan 500 werknemers	1.937	3,1%	223	6,8	0,1%	0	0,2
500 werknemers en meer	4.631	2,9%	222	6,6	2,0%	0	4,4
Totaal	6.568	3,0%	222	6,6	1,4%	0	3,1

Bron: CBS (zie bijlage B), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Doorbetaling blijkt het aantal werknemers met kinderen onder de acht jaar dat per jaar ouderschapsverlof opneemt met 1,4 procentpunt te vergroten. In bedrijven met 500 of meer werknemers is het effect van doorbetalen veel groter dan in bedrijven met minder dan 500

werknemers. Per saldo neemt het aantal dagen dat werknemers met kinderen onder de acht jaar aan ouderschapsverlof opnemen toe met 3,1 dagen per jaar.

Ook in het buitenland is onderzoek gedaan naar het effect van doorbetaling op de duur van het verlof. Uit deze onderzoeken blijkt ook dat doorbetaling de mate waarin verlof wordt opgenomen vergroot en de duur van het verlof verlengt. Onderstaande box vat de resultaten samen.

Box 5.1 Effect van doorbetaling in het buitenland

Uit internationaal onderzoek wordt duidelijk dat uitbreiding van de toegestane verlofduur zonder loondoorbetaling een klein effect heeft op de duur van het opgenomen verlof. Loondoorbetaling daarentegen heeft een sterk effect op de mate waarin verlof wordt opgenomen en de duur van het opgenomen verlof. In landen waar loondoorbetaling van ouderschapsverlof wettelijk is ingevoerd, zien we een sterke stijging in de mate waarin verlof wordt opgenomen na de invoering, voornamelijk door vrouwen, maar ook door mannen.

Baker en Milligan (2008) onderzoeken het effect van zwangerschaps- en bevallingsverlof gebaseerd op gegevens uit Canada, waar gedurende de onderzoeksperiode in een aantal provincies het recht op een (onbetaald) zwangerschaps- en bevallingsverlof, gevolgd door een uitbreiding van het verlof, is ingevoerd. Bij deze laatste wijziging is het verlof uitgebreid met ouderschapsverlof. Baker en Milligan vinden dat het recht op het eerste kortere verlof nauwelijks effect heeft op het totale aantal gewerkte uren van vrouwen. De uitbreiding van het verlof heeft echter wel een negatief effect op het aantal gewerkte uren. Hanratty en Trzcinsky (2006) analyseren de effecten van uitbreiding van de vergoeding gedurende het verlof. Zij vinden dat een uitbreiding van betaald verlof leidt tot een grote toename van het opnemen van het verlof: het aantal vrouwen dat 12 maanden verlof opneemt is met 20 procentpunt gestegen.

Schönberg en Ludsteck (2007) onderzochten de effecten van de verlenging van het (deels doorbetaalde) zwangerschaps- en bevallingsverlof in Duitsland. Zij vinden een sterk effect van de uitbreiding van het verlof op de duur van het verlof, mits het verlof betaald is.

Zweden en Denemarken kennen beide ruime ouderschapsverlofregelingen. Pylkkänen en Smith (2004) onderzochten de effecten van verlofregelingen in beide landen. Zij concluderen dat een hogere compensatie leidt tot langer verlof.

Doorbetaling van het verlof leidt niet tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen (en mannen)(zie Han e.a. 2007, Baker en Milligan 2008, Schönberg en Ludsteck 2007). Het totale aantal gewerkte uren door werknemers neemt juist af als gevolg van doorbetaling.

Kosten van bovenwettelijke uitkeringen

In onderstaande tabel staan de kosten van de bovenwettelijke uitkering samengevat. De kosten zijn uitgedrukt als kosten per werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke regeling, dus ook over de werknemers die niet met verlof gaan, maar wel kinderen onder de acht jaar hebben. Het productieverlies is berekend als het bruto dagloon maal de vervangingswaarde bij langdurend verlof van 121 procent (zie Tabel 4.1) plus een opslag voor de werkgeverslasten van 30 procent.

De totale kosten van de ouderschapsverlof (wettelijk plus bovenwettelijk) bedragen gemiddeld € 1.533 per werknemer met kinderen onder de acht jaar die recht heeft op (gedeeltelijke) doorbetaling van het verlof. Het is het totale productieverlies van werknemers die verlof opnemen verdeeld over alle werknemers met kinderen onder de acht jaar die recht hebben op (gedeeltelijke) doorbetaling. Als er geen recht zou zijn op (gedeeltelijke) doorbetaling dan zouden de totale kosten van verlof € 577 per werknemer bedragen, oftewel 38 procent van de totale kosten van verlof indien wel sprake is van een bovenwettelijke uitkering. De directe kosten van de bovenwettelijke uitkering bedragen € 462, oftewel 30 procent van de totale kosten van verlof. Dit zijn de kosten van loondoorbetaling gedurende de onvermijdelijke duur van het verlof. Op basis van onze informatie over CAO regelingen hebben we berekend dat gemiddeld 70 procent van het loon wordt doorbetaald in CAO's waarin doorbetaling is geregeld. De indirecte kosten

van de bovenwettelijke uitkering bedragen € 493 per werknemer oftewel 32 procent van de totale kosten. De indirecte kosten zijn berekend als het extra aantal dagen dat werknemers die krijgen doorbetaald met verlof gaan maal het productieverlies per dag.

De totale kosten van ouderschapsverlof zijn groter in bedrijven met 500 of meer werknemers dan in bedrijven met minder dan 500 werknemers. Dit komt doordat volgens onze schattingen de bovenwettelijke uitkering een sterker effect heeft op het aantal dagen verlof dat wordt opgenomen in bedrijven met 500 of meer werknemers dan in bedrijven met minder dan 500 werknemers. De kosten van de bovenwettelijke uitkering maken daarom in bedrijven met 500 of meer werknemers een groter deel van de totale kosten uit (40 procent) dan in bedrijven met minder dan 500 werknemers (3 procent).

Tabel 5.5 Kosten bovenwettelijke uitkering bij ouderschapsverlof in CAO per werknemer met kinderen onder de acht jaar en recht op een bovenwettelijke uitkering, in euro's

	totale kosten per werknemer met bovenwettelijke uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk direct	waarvan bovenwettelijk indirect
1 tot 499 werknemers	1.154	54%	43%	3%
500 werknemers en groter	1.690	33%	27%	40%
Gemiddeld	1.533	38%	30%	32%

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Een deel van de kosten van de bovenwettelijke uitkering wordt gedragen door werknemers zelf als hun loon niet volledig wordt doorbetaald. Van de kosten van de bovenwettelijke uitkering wordt 69 procent gedragen door de werkgever. De rest wordt gedragen door de werknemers.

5.2.3 Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is in juni van het jaar 2005 opgenomen in de WAZO. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal mensen dat langdurend zorgverlof opneemt om te zorgen voor een langdurend zieke in 2007 met bijna 3 procentpunt is gestegen ten opzichte van het jaar 2005 van bijna 8 procent in 2005 naar ruim 10 procent in 2007.⁴

Van Luijn en Keuzenkamp (2004) concluderen dat veruit de meeste werknemers (69 procent) die langer dan twee weken aaneengesloten regelmatig ondersteuning hebben geboden aan een langdurend zieke, behoefte hebben aan langdurend zorgverlof. Het blijkt dat de meeste rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof, dit ook opnemen. Ten tijde van dit onderzoek was het recht op langdurend zorgverlof nog niet wettelijk vastgelegd. In een aantal CAO's waren hierover echter wel aanvullende afspraken gemaakt. Als belangrijkste reden om geen verlof op te nemen terwijl er wel behoefte aan is, wordt het vaakst het inkomensverlies genoemd. Van Luijn en Keuzenkamp vinden dat het uiteindelijke daadwerkelijke gebruik van verlof afhangt van hoe lang werknemers bij hun huidige werkgever werken en welke arbeid- en zorgfaciliteiten de werkgever biedt. Werknemers die langer bij hun huidige werkgever werkzaam zijn, nemen vaker langdurend verlof dan degenen die er minder lang werken.

⁴ Bron: Statline: Werknemers; zorg voor ziek familielid en gebruik van verlofregelingen.

In Bekker e.a. (2007) is onderzocht hoeveel bedrijven aangaven mogelijkheden te bieden voor het opnemen van langdurend zorgverlof in het najaar van 2005, zie tabel 5.6. Hoewel slechts iets meer dan de helft van de bedrijven aangaf mogelijkheden te hebben, bleek dat verzoeken voor het opnemen van langdurend zorgverlof bijna altijd geheel (in 96 procent van de gevallen) of deels (3 procent van de gevallen) worden gehonoreerd. De meeste verzoeken werden gedaan bij de overheid, de meeste gehele afwijzingen vonden plaats in de sectoren handel, horeca en reparatie. Zowel de mogelijkheid als de aanvraag van langdurend zorgverlof neemt toe naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt.

Tabel 5.6 De mogelijkheid, vraag naar en honorering van langdurend zorgverlof in procenten van het aantal bedrijven

	Mogelijkheid tot zorgverlof	Aangevraagd bij bedrijven	Verzoek gehonoreerd		
			Ja, geheel	Ja, deels	Nee
Totaal	57%	8%	96%	3%	1%
5-9 werknemers	49%	2%	100%		
10-19 werknemers	58%	4%	100%		
20-49 werknemers	70%	11%	94%	2%	4%
50-99 werknemers	61%	17%	100%		
100-499 werknemers	76%	28%	91%	8%	1%
500 en meer werknemers	88%	57%	90%	10%	

Bron: Bekker e.a. (2007)

In procenten van het aantal werknemers komt langdurend zorgverlof vrijwel niet voor. In de enquête van Intomart Gfk over de opname van verlof bleek dat 2 van de 1000 respondenten langdurend zorgverlof hadden opgenomen. We hebben de kosten van deze vorm van verlof niet daarom niet becijferd.

5.2.4 Scholingsverlof

Gebruik van scholingsverlof

Uit cijfers van het CBS blijkt dat van de werknemers die een opleiding volgen het percentage dat daarvoor betaald scholingsverlof ontvangt door de jaren heen het grootst is bij de grote bedrijven (met meer dan 100 werknemers). Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers is deze het kleinst, zie tabel 5.7.

Tabel 5.7 Percentage van opleidingsvolgenden met een baan die betaald scholingsverlof ontvangen.

Bedrijfsgrootte	2004	2005	2006
Minder dan 10 werknemers	23%	23%	20%
10 tot 99 werknemers	43%	41%	40%
Meer dan 100 werknemers	52%	50%	50%

Bron: CBS, Statline: Postinitieel onderwijs, levenlang leren

Deze cijfers geven aan dat grote bedrijven vaker mogelijkheden bieden met betrekking tot betaald scholingsverlof. De oorzaak hiervan ligt waarschijnlijk in het feit dat grote bedrijven in verhouding vaker aangeven dat zij een tamelijk tot zeer hoge prioriteit geven aan scholing, zie Bekker e.a. (2007).

Bekker e.a. hebben werkgevers naast prioriteiten eveneens gevraagd of zij mogelijkheden bieden voor scholingsverlof, waarbij deze mogelijkheden overigens niet zijn gespecificeerd naar geheel of gedeeltelijk betaald verlof. Het blijkt dat de grote bedrijven zowel in 2004 als in 2006 het vaakst aangeven mogelijkheden te hebben getroffen voor scholingsverlof. Ter illustratie zegt in 2006 64 procent van de werkgevers met 5 tot 10 werknemers mogelijkheden te bieden voor scholingsverlof tegen 81 procent van de werkgevers met meer dan 500 werknemers, met als gevolg dat het aandeel organisaties, waar werknemers verlofaanvragen voor scholing hebben gedaan, ook toeneemt met bedrijfs grootte.

In tabel 5.8 geven we weer hoeveel werknemers per jaar betaald scholingsverlof opnemen en de duur van het verlof, onderscheiden naar werknemers die onder een CAO vallen waarin afspraken zijn gemaakt over doorbetaling van scholingsverlof en werknemers die onder een CAO vallen waarin geen afspraken zijn gemaakt over scholingsverlof.

Tabel 5.8 Gebruik betaald scholingsverlof gemiddeld per jaar in 2004, 2005, 2006 en 2007 door werknemers die onder een CAO vielen

	Loon niet doorbetaald volgens CAO			(Gedeeltelijke) loon doorbetaald volgens CAO		
	N	% met verlof	duur verlof in dagen	N	% met verlof	duur verlof in dagen
1 tot 20 werknemers	1.079	6%	29	330	8%	32
20 tot 100 werknemers	3.484	10%	27	937	7%	34
100 tot 500 werknemers	10.500	11%	25	2.233	9%	31
500 werknemers en groter	32.698	12%	26	9.534	10%	30
totaal	47.761	12%	26	13.034	10%	30

Bron: CBS (zie bijlage B), bewerking SEO Economisch Onderzoek

We hebben alleen gekeken naar betaald scholingsverlof omdat we van alle andere scholing niet wisten of die geheel of gedeeltelijk in eigen tijd werd gevolgd. Wat we zien in de tabel dat het voor de frequentie en de duur van het betaalde verlof niet veel uitmaakt of er in de CAO afspraken zijn gemaakt over betaald verlof. In tabel 5.8 zien we dat de frequentie wat lager is als de CAO afspraken bevat over betaald verlof, maar de duur iets langer. In het grootbedrijf wordt vaker betaald verlof opgenomen dan in het kleinbedrijf. Verder zijn de verschillen tussen de grootteklassen klein.

Effect van bovenwettelijke uitkeringen op opname en duur betaald scholingsverlof

We hebben gekeken of, als we corrigeren voor andere factoren die invloed hebben op de frequentie waarmee betaald verlof wordt opgenomen en de duur van het verlof, we dan wel een duidelijke invloed vinden van de CAO-afspraken. In onderstaande tabel staan de schattingsresultaten.

Tabel 5.9 Schattingsresultaten verklaring opname en duur betaald scholingsverlof

Variabele	opname	duur
	Coëfficiënt	coëfficiënt
Vrouw	-0,202***	-0,070
Man (referentie)	-	-
Leeftijd	-0,844***	-0,297***
Ongehuwd	0,040	-0,029
Jongste kind jonger dan 12 jaar	-0,057*	-0,008
Geen kinderen jonger dan 12 jaar	-	-
Gehuwd (referentie)	-	-
Uurloon	0,405***	0,099
Grootteklasse 1: 1-19 werknemers	-0,381*	-0,260
Grootteklasse 2: 20-99 werknemers	-0,515***	-0,077
Grootteklasse 3: 100-499 werknemers	-0,112	0,024
Grootteklasse 4: 500 en meer werknemers (referentie)	-	-
Grootteklasse 1 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,421*	0,227
Grootteklasse 2 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,321**	-0,142
Grootteklasse 3 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,035	-0,252*
Grootteklasse 4 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,078*	-0,184**
Sector industrie	-0,421***	0,008
Sector bouwnijverheid	-0,255***	-0,405***
Sector reparatie, handel en horeca	-0,730***	-0,342**
Sector vervoer, opslag en communicatie	-0,660***	0,117
Sector financiële en zakelijke dienstverlening	-0,250***	-0,021
Sector openbaar bestuur onderwijs en zorg (referentie)	-	-
Constante	0,281	2,809***
N	60.795	5.753

* significant op 10 procent niveau, ** significant op 5 procent niveau, *** significant op 1 procent niveau

Bron: CBS (zie bijlage B), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Vrouwen blijken minder vaak dan mannen betaald scholingsverlof op te nemen, ouderen minder vaak dan jongeren en werknemers met een jongste kind onder 12 jaar minder vaak dan werknemers die geen kinderen onder de 12 jaar hebben. In de sectoren industrie, bouwnijverheid, reparatie, handel en horeca, vervoer, opslag en communicatie en financiële en zakelijke dienstverlening wordt minder betaald verlof opgenomen dan in de sector openbaar bestuur, onderwijs en zorg. In bedrijven met minder dan 100 werknemers wordt minder betaald verlof opgenomen dan in bedrijven met 100 of meer werknemers. Als de CAO afspraken bevat over doorbetaling van scholing dan wordt er in bedrijven met 20-99 werknemers, conform verwachting, vaker betaald scholingsverlof opgenomen. In bedrijven met minder dan 20 werknemers (grootteklasse 1) en in bedrijven met 500 of meer werknemers (grootteklasse 4) leiden CAO-afspraken over doorbetaling er echter juist toe dat minder vaak betaald verlof wordt opgenomen. In bedrijven met 100-499 werknemers zien we geen statistisch significant effect van CAO-afspraken over doorbetaling op de duur van het betaalde scholingsverlof.

Wanneer we kijken naar de duur van het betaald verlof dan zien we dat het betaald verlof van ouderen korter is dan van jongeren en in de bouwnijverheid en de sector reparatie, handel en horeca korter dan in andere sectoren. Doorbetaling volgens de CAO leidt tot een korter verlof in

bedrijven met 100 of meer werknemers (grootteklasse 3 en 4), precies het omgekeerde van wat we zouden verwachten. In bedrijven met minder dan 100 werknemers zien we geen invloed van doorbetaling op de duur van het betaalde scholingsverlof. Het verklaringsmodel voor de duur van het betaald verlof verklaart overigens weinig (een zeer lage R^2). Kennelijk zijn er andere variabelen die de duur van het verlof verklaren.

Op basis van de schattingen kunnen we concluderen dat afspraken in CAO's over betaald scholingsverlof niet systematisch ertoe leiden dat werknemers vaker betaald scholingsverlof opnemen of langer. Mogelijk worden afspraken in CAO's juist gemaakt in bedrijfstakken of bedrijven waar relatief weinig geschoold wordt, met als doel ervoor te zorgen dat er meer geschoold wordt. Als gevolg van de afspraken kan het niveau van scholing op hetzelfde niveau komen te liggen als in andere bedrijven. Voor dit mogelijke selectie-effect kunnen we niet corrigeren.

Kosten van bovenwettelijke uitkeringen

Op basis van de schattingen kunnen we niet concluderen dat de opname en duur van betaald scholingsverlof toeneemt als er afspraken over worden gemaakt in de CAO. De afspraken in CAO's brengen dus geen extra kosten met zich mee voor werkgevers.

5.3 Ziekte

Ziekteverzuim naar bedrijfsgrootte

Veel studies (zie onder andere Smulders (2007), Bekker e.a. (2007)) laten zien dat ziekteverzuim hoger is in grotere bedrijven, zie onderstaande tabel.

Tabel 5.10 Ziekteverzuim (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) naar bedrijfsgrootte, 1998- 2005, in procenten

	1998	2000	2003	2005
5-9 werknemers	1,8	2,7	2,6	2,8
10-19 werknemers	3,6	4,6	3,1	3,5
20-49 werknemers	4,5	5,2	4,0	4,0
50-99 werknemers	5,3	5,3	4,7	4,5
100-499 werknemers	6,2	6,8	5,8	5,1
500 en meer werknemers	6,8	7,3	6,3	5,5

Bron: Bekker e.a. 2007

Wat opvalt in deze tabel is het verschil in ontwikkeling van ziekteverzuim tussen bedrijven van verschillende grootte. Het verzuim bij grote bedrijven is sterk gedaald, terwijl het verzuim bij kleine bedrijven juist is toegenomen, hierdoor is het verschil in verzuimpercentages tussen grote en kleine bedrijven afgenomen. Desalniettemin is het verzuimpercentage bij grote bedrijven duidelijk hoger dan bij kleine bedrijven.

In Tabel 5.11 staat weergegeven hoe vaak werknemers zich hebben ziek gemeld in 2008. Werknemers in het kleinbedrijf melden zich minder vaak ziek dan werknemers in het midden- en grootbedrijf. De gegevens over de duur van het verzuim bleken onbetrouwbaar (zie bijlage A).

Tabel 5.11 Ziekteverzuimfrequentie in 2008 door werknemers die onder een CAO vielen

	Niet volledig doorbetaald volgens CAO		Volledig doorbetaald volgens CAO	
	N		N	
Minder dan 10 werknemers	39	0,7	41	1,1
10 tot en met 99 werknemers	52	1,2	93	1,3
100 of meer werknemers	112	1,1	284	1,2
Totaal	203	1,0	418	1,2

Bron: Werknemersenquête Intomart, bewerking SEO

In de volgende paragraaf gaan we na of de aanwezigheid van bovenwettelijke regelingen van invloed zijn op de frequentie waarmee wordt verzuimd.

Effect van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte op de verzuimfrequentie

De effecten van bovenwettelijke regelingen op verzuim onderzoeken we met behulp van een econometrisch model. We verklaren het aantal keren dat een werknemer aangeeft zich ziek te hebben gemeld uit persoons- en bedrijfskenmerken (geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte) en de aanwezigheid van een bovenwettelijke regeling. We kijken hierbij naar het effect van 100 procent loondoorbetaling gedurende het eerste ziektejaar. De werknemers die geen 100 procent loon doorbetaald krijgen, ontvangen overigens nog wel een bovenwettelijke uitkering, gemiddeld bijna 95 procent. In de meeste gevallen ligt deze boven 90 procent loondoorbetaling. De resultaten van deze analyse zijn dus het effect van een bovenwettelijke regeling waarbij 100 procent loon wordt doorbetaald ten opzichte van het effect van een bovenwettelijke regeling waarbij gemiddeld 95 procent loon wordt doorbetaald. De resultaten van deze regressie staan in Tabel 5.12.

Tabel 5.12 Schattingsresultaten verklaring van het aantal ziekmeldingen

Variabele	Coëfficiënt
Constante	0.600***
Leeftijd	-0.009**
Vrouw (referentie)	-
Man	-0.224**
Werkzaam in kleinbedrijf	-0.460**
Werkzaam in midden- en grootbedrijf (referentie)	-
Loondoorbetaling bij kleinbedrijf	0.423*
Loondoorbetaling bij midden- en grootbedrijf	0.068
N	621

* significant op 10 procent niveau, ** significant op 5 procent niveau, *** significant op 1 procent niveau

Bron: Berekening SEO

We zien dat hoe ouder een werknemer is, hoe minder vaak hij aangeeft zich ziek te melden. Dit komt overeen met resultaten uit andere onderzoeken naar ziekteverzuim; oudere werknemers melden zich minder vaak ziek, maar kennen wel een gemiddeld langer ziekteverzuim per ziekmelding ten opzichte van jongere werknemers. Hiernaast zien we dat mannelijke werknemers zich significant minder vaak ziek melden dan vrouwelijke werknemers. Ook werknemers in het

kleinbedrijf blijken zich significant minder vaak ziek te melden. Als we kijken naar het effect van 100 procent loondoorbetaling bij ziekte, zien we dat 100 procent loondoorbetaling in het kleinbedrijf een significant verhogend effect heeft op het aantal ziekmeldingen. Bij het midden- en grootbedrijf is dit effect niet significant.

Werknemers in het kleinbedrijf melden zich dus minder vaak ziek dan werknemers in het midden- en grootbedrijf. Als echter bij het kleinbedrijf een bovenwettelijke regeling geldt waarbij het loon gedurende ziekte het eerste jaar volledig wordt doorbetaald, dan melden werknemers zich vaker ziek. In grote bedrijven vinden we dit effect niet. Waarom juist in kleine bedrijven volledige loondoorbetaling ten opzichte van niet volledige loondoorbetaling tot een hoger verzuim leidt kunnen we niet goed verklaren. In kleine bedrijven is de verzuimdrempel hoger dan in grote bedrijven omdat er minder mogelijkheden voor vervanging zijn (zie paragraaf 2.4). We zouden daarom eerder verwachten dat volledige doorbetaling juist in het grootbedrijf tot extra verzuim leidt. Een hypothese zou kunnen zijn dat in het grootbedrijf juist de bedrijven die volledig doorbetalen veel energie steken in verzuimbeleid om de verzuimdrempel te verhogen. Het verhogend effect van doorbetalen op het verzuim kan daardoor verminderd worden. In het kleinbedrijf wordt er vermoedelijk minder gedaan aan verzuimbeleid, waardoor meer of minder doorbetalen wel effect heeft op de verzuimfrequentie.

Onderstaande tabel geeft het effect van wel of geen volledige loondoorbetaling volgens de CAO weer op het totaal aantal ziekte-dagen per werknemer. In het kleinbedrijf neemt de frequentie toe van 0,7 naar 0,9 ziektemeldingen per werknemer, een toename met 0,2 meldingen. In het grootbedrijf neemt de frequentie niet toe. Het effect op de duur van de ziekte hebben we niet kunnen berekenen, en veronderstellen we daarom op 0. In het kleinbedrijf leidt volledig doorbetalen ten opzichte van niet volledig doorbetalen tot 2,1 extra ziekte-dagen per werknemer per jaar. Het in de tabel weergegeven effect is een onderschatting van het effect van de volledige bovenwettelijke uitkering. Ten eerste staat in de tabel alleen het effect van 95 procent doorbetalen ten opzichte van volledig doorbetalen. Het is dus een sterke onderschatting van het effect van het volledig schrappen van de gehele bovenwettelijke uitkering van 30 procent van het salaris. Ten tweede hebben we niet het effect van doorbetaling op de duur van het verzuim kunnen berekenen.

Tabel 5.13 Effect volledige loondoorbetaling bij ziekte op aantal dagen ziekte per jaar per werknemer die onder een CAO valt (met regressiemodel gesimuleerde waarden)

	N	frequentie	duur**	aantal dagen per jaar	toename frequentie	toename duur	toename aantal dagen per jaar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
				= (2)* (3)			= ((2)+(5))* ((3)+(6)) - (4)
		Geen volledige doorbetaling volgens CAO			Effect volledige doorbetaling volgens CAO		
1 tot 19 werknemers	80	0,7	11	8,0	0,2	0*	2,1
20 tot 99 werknemers	541	1,2	11	13,1	0,0	0*	0,0
Totaal	621	1,1	11	12,4	0,02	0*	0,3

*niet bekend

**de gemiddelde duur is niet berekend op basis van de enquête, maar op basis van de laatste gegevens van het CBS over frequentie en duur over 2005 op basis van de Nationale Verzuimstatistiek. In 2005 was het verzuimpercentage gemiddeld 4% en in 2008 4,2%. De verzuimfrequentie was in 2005 volgens het CBS gemiddeld 0,99 en de gemiddelde duur van ziektegevallen die in het eerste jaar zijn geëindigd bedroeg 17,7 kalenderdagen. Omdat wij een hogere verzuimfrequentie hebben gemeten hebben we de gemiddelde verzuimduren evenredig neerwaarts aangepast en omgerekend naar werkdagen.

Bron: EBB 2007, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Ook in andere landen is onderzoek gedaan naar het effect van loondoorbetaling op de frequentie en duur van ziekteverzuim. Onderstaande box vat deze resultaten samen.

Box 5.2

Uit internationaal onderzoek blijkt dat een hogere loondoorbetaling bij ziekte gepaard gaat met een hoger ziekteverzuim, wat zich uit in zowel een hogere frequentie van het aantal keren dat werknemers ziek zijn als een langere duur per ziektegeval.

Uit onderzoek in Zweden, zie Andrén (2005), blijkt dat een versobering van de loondoorbetaling bij ziekte leidt tot een kortere duur van het ziekteverzuim bij korte verzuimgevallen (tot zeven dagen). Johansson en Palme (2005) vinden dat deze versobering van de loondoorbetaling zowel de duur van het verzuim als de frequentie waarmee wordt verzuimd voor kortdurend verzuim verlaagt. Hesselius en Persson (2007) onderzochten het effect van de introductie van bovenwettelijke afspraken in Zweden in bepaalde sectoren, waarbij is afgesproken om de mate waarin het loon wordt doorbetaald gedurende langdurend ziekteverzuim (meer dan 90 dagen) in het eerste ziektejaar te verhogen. Zij vinden dat de bovenwettelijke loonaanvullingen een verhogend effect hebben op de duur van langdurend ziekteverzuim.

In Niessen e.a. (2008) zijn de effecten van financiële prikkels onderzocht met betrekking tot ziekteverzuim. Hieruit blijkt dat het toepassen van positieve of negatieve financiële incentives (zoals het verstrekken van een bonus aan werknemers die niet hebben verzuimd of minder loon doorbetalen gedurende het verzuim) het ziekteverzuim in meer of mindere mate terugdringt.

Het invoeren van wachtdagen, waarbij de eerste één of twee dagen per verzuimgeval niet worden uitbetaald, heeft een tegengesteld effect op het ziekteverzuim. Allereerst neemt het aantal keren dat kortdurend wordt verzuimd af omdat de verzuimdrempel is verhoogd. De langere verzuimgevallen nemen echter toe omdat de werkhervattingsdrempel is verhoogd. Als een werknemer na werkhervatting immers snel weer ziek wordt, worden wederom wachtdagen in rekening gebracht. Wat het uiteindelijke effect op het ziekteverzuimpercentage is, is onduidelijk (Andriessen e.a. (2003))

Kosten van bovenwettelijke uitkeringen

Onderstaande tabel geeft de kosten van de wettelijke en de bovenwettelijke uitkering bij ziekte weer per werknemer, uitgesplitst naar wettelijke en bovenwettelijke uitkering. Daarbij is voor de directe kosten van de bovenwettelijke uitkering ervan uitgegaan dat de bovenwettelijke uitkering 30 procent van het brutoloon bedraagt. De totale directe kosten zijn het productieverlies maal het

aantal dagen ziekte zonder bovenwettelijke uitkering. Het productieverlies is becijferd op het bruto dagloon maal de vervangingswaarde van 112 procent, zoals becijferd in paragraaf 4.3 plus een opslag voor de werkgeverslasten. De kosten van de bovenwettelijke uitkering zijn berekend als het aantal dagen ziekte maal 30 procent van het bruto dagloon. De indirecte kosten zijn berekend als de toename van het verzuim in dagen als gevolg van de bovenwettelijke uitkering maal het productieverlies.

De gemiddelde kosten van ziekte bedragen € 1.806 euro per jaar per werknemer met een bovenwettelijke uitkering. Daarvan is 22 procent toe te rekenen aan de bovenwettelijke uitkering (directe plus indirecte bovenwettelijke kosten). In het grootbedrijf zijn de kosten van verzuim per werknemer hoger dan in het kleinbedrijf omdat er in het grootbedrijf meer verzuimd wordt. Maar de kosten van de bovenwettelijke uitkering zijn in het grootbedrijf juist lager dan in het kleinbedrijf. Dit komt omdat we in het grootbedrijf geen effect hebben gevonden van de bovenwettelijke uitkering op het aantal keren dat werknemers zich ziek melden en in het kleinbedrijf wel. Juist deze indirecte kosten van de bovenwettelijke uitkering zijn hoog, omdat dan het gehele productieverlies wordt toegerekend aan de bovenwettelijke uitkering, en niet alleen 30 procent van het brutoloon.

Tabel 5.14 Kosten bovenwettelijke uitkering bij ziekte in CAO per werknemer in euro's

	totale kosten per werknemer met bovenwettelijke uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk direct	waarvan bovenwettelijk indirect
1 tot 10 werknemers	1.258	63%	16%	21%
10 werknemers en groter	1.862	79%	21%	0%
Gemiddeld	1.806	78%	20%	2%

Bron: SEO Economisch Onderzoek

De kosten van de bovenwettelijke uitkering komen volledig voor rekening van de werkgever omdat de werknemer met een bovenwettelijke uitkering volledig wordt doorbetaald.

Deze kosten zijn gemiddeld per werknemer per grootteklasse. Per verzuimgeval kunnen de kosten per werkgever hiervan afwijken. Dit geldt bijvoorbeeld als een werkgever verzekerd is voor verzuim. De werkgever betaalt dan aan de verzekeraar een premie die overeenkomt met de kosten van het gemiddelde verzuim, maar per verzuimgeval betaalt de werkgever dan geen salariskosten meer. Voor de gemiddelde kosten van verzuim maakt het niet uit of de werkgever verzekerd is, omdat de verzekeraar de premie vaststelt op basis van het verwachte ziekteverzuim in een bedrijf. Een bedrijf dat een lager ziekteverzuim heeft omdat het loon niet volledig doorbetaalt zal minder premie hoeven te betalen. Onderstaande tabel geeft weer hoeveel procent van de werkgevers een verzuimverzekering heeft.

Tabel 5.15 Aandeel bedrijven dat een verzuimverzekering heeft afgesloten

	Wel verzuimverzekering	Geen verzuimverzekering	Totaal
1-4 werknemers	54%	46%	100%
5-9 werknemers	68%	32%	100%
10-99 werknemers	73%	27%	100%
100 werknemers en meer	66%	34%	100%
totaal	65%	35%	100%

Bron: Werkgeversenquête SEO Economisch Onderzoek

5.4 (Gedeeltelijke) Arbeidsongeschiktheid

Instroom in arbeidsongeschiktheid naar bedrijfsgrootte

Uit de vorige paragraaf kwam naar voren dat het midden- en vooral het kleinbedrijf een laag ziekteverzuim kent. Omdat instroom in een arbeidsongeschiktheidsuitkering na twee jaar ziekte plaatsvindt, is te verwachten dat ook de instroom naar arbeidsongeschiktheid voor kleine bedrijven lager zal zijn dan voor grote bedrijven.

In Bekker e.a. (2007) is werkgevers gevraagd naar het aantal werknemers dat de organisatie heeft verlaten vanwege arbeidsongeschiktheid, omdat gevraagd is naar cijfers over het jaar 2004 betreft het hier het vertrek van werknemers die in de WAO zijn beland. Werknemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt en niet bij de werkgever zijn vertrokken zijn niet meegenomen in deze gegevens, waardoor een onderschatting ontstaat ten opzichte van de daadwerkelijke WAO-instroom. Uit deze cijfers kan wel worden afgeleid dat de uitstroom van personeel naar de WAO relatief groot is voor grote bedrijven.

Uit cijfers van het UWV blijkt dat de WAO-instroom in 2002 en 2004 bij kleine bedrijven inderdaad lager was dan de WAO-instroom bij grote bedrijven. In 2006 lijkt dat verschil door invoering van de WIA echter komen te vervallen. Uit tabel 5.16 kunnen we afleiden dat 60 procent van het totale aantal werknemers bij een bedrijf van 100 of meer medewerkers werkzaam is (dit percentage is door de jaren heen vrijwel stabiel). Ook het grootste deel van de WAO- en WIA-instroom (zowel WGA als IVA) kan aan deze werkgevers worden toegeschreven. In 2002 bestond 67 procent van de instroom in de WAO uit werknemers die bij deze grote bedrijven werkten. In verhouding kenden deze grote bedrijven dus een relatief hoge WAO-instroom ten opzichte van de kleine(re) bedrijven. In 2004 daalde de WAO-instroom bij grote bedrijven, terwijl deze in het midden- en kleinbedrijf ietwat steeg. In 2004 kenden de grote bedrijven echter nog steeds een relatief hoge instroom ten opzichte van de kleine(re) bedrijven. In 2006, na invoering van de WIA, is die daling in instroom dusdanig doorgezet dat grote bedrijven nu in verhouding juist een relatief lagere instroom kenden.

Tabel 5.16 Instroom in de WAO en de WIA naar bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte	Totaal werknemers	WAO-instroom 2002	WAO-instroom 2004	WIA-instroom ⁵ 2006
Minder dan 10 werknemers	11%	8%	9%	11%
10 tot en met 99 werknemers	29%	25%	26%	32%
100 of meer werknemers	60%	67%	65%	58%

Bron: UWV Kwartaal Verkenning 2006-IV

Wat betreft absolute aantallen is de instroom in de WIA in alle grootteklassen sterk afgenomen ten opzichte van de instroom in de WAO, zoals te zien is in tabel 5.17. Er dient wel aangetekend te worden dat het voor de WIA hierbij instroomcijfers betreffen tot en met november 2006. Uiteindelijk bestond de gehele WIA-instroom in 2006 uit ongeveer 21.000 toegekende uitkeringen⁶. Daarnaast hebben werknemers die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geraakt nog wel recht op WAO. De WAO-instroom in 2006 bedroeg ongeveer 11.000 nieuwe uitkeringen. Hiervoor is geen opsplitsing naar bedrijfsgrootte bekend.

Tabel 5.17 Aantal werknemers dat instroomt in de WAO of WIA naar bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte	WAO-instroom 2002	WAO-instroom 2004	WIA-instroom 2006
Minder dan 10 werknemers	5.800	3.500	1.600
10 tot en met 99 werknemers	19.300	10.500	4.700
100 of meer werknemers	51.200	25.700	8.500
Totaal	76.400	39.800	14.700*

*Het betreft hierbij de instroom in de WIA tot en met 6 november 2006.

Bron: UWV Kwartaal Verkenning 2006-IV

Effect bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid op uitstroom uit WGA

We hebben niet het effect van de bovenwettelijke uitkering op de instroom gemeten, maar alleen op de uitstroom. Voor het effect op de instroom hebben we niet alleen informatie nodig over degenen die zijn ingestroomd in de WIA, maar ook over degenen die niet zijn ingestroomd. Hierover zijn geen recente gegevens. In verband met de WALVIS operatie heeft het CBS geen recente informatie over banen van werknemers. Uit een eerdere studie (Van Vuren en Van Vuuren (2005)) naar de effecten van loondoorbetaling op WAO-instroom blijkt dat werknemers met een hogere mate van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid een grotere kans hebben om in te stromen in de WAO. Zij vinden dat een stijging van de mate waarin het loon wordt doorbetaald van 1 procent leidt tot een verhoging van de instroomkans met 2,5 procent.

We hebben alleen gekeken naar degenen met een WGA-uitkering en niet naar degenen met een IVA-uitkering, omdat degenen met een WGA-uitkering kans hebben om uit te stromen. We hebben het effect geschat van een bovenwettelijke uitkering op de WGA-uitkering op de uitstroomkans uit de WGA. De resultaten staan in onderstaande tabel.

⁵ Het betreft hierbij de WIA-instroom t/m 6 november 2006 die is herleid naar een voorlopig jaarcijfer voor het hele jaar 2006.

⁶ Bron: UWV - Kroniek van de sociale verzekeringen, 2008.

Ouderen blijken, zoals verwacht, een lagere uitstroomkans te hebben dan jongeren. Werknemers met een hoger uurloon hebben een lagere uitstroomkans dan werknemers met een lager uurloon. Dit is niet volgens verwachting; hoger opgeleiden hebben over het algemeen een grotere kans op werk dan lager opgeleiden. Mogelijk zijn zij daardoor al voordat instroom in de WAO aan de orde was weer aan het werk gegaan. Degenen met een hoger uurloon met de minste kans op werk zijn dan ingestroomd in de WGA.

Dezelfde redenering kan gelden voor werknemers die in dienst waren bij een eigen risicodragers voor de WGA. Eigen risicodragers voor de WGA betalen zelf de WGA-uitkering, of zijn daartoe verzekerd bij een private verzekeraar. De werkgever of de verzekeraar hebben dan een grote prikkel om ervoor te zorgen dat de werknemer niet instroomt in de WGA, en als de werknemer instroomt, dat deze zo snel mogelijk weer uitstroomt. Wat we zien in de schatting is dat werknemers die in dienst waren bij eigen risicodragers juist minder vaak uitstromen dan werknemers die in dienst waren bij niet eigen risicodragers. Dit kan verklaard worden uit een selectie-effect. Als werkgever en verzekeraar er succesvol in slagen om mensen niet te laten instromen in de WGA, dan stromen alleen degenen in de WGA met de minste kansen om weer aan het werk te gaan.

Grootteklasse heeft op zich geen effect op de uitstroomkans uit de WGA. Het effect van een bovenwettelijke uitkering bovenop de WGA verschilt echter wel naar grootteklasse. Een bovenwettelijke uitkering heeft een negatief effect op de uitstroomkans in grootteklasse 1 (1-19 werknemers) en grootteklasse 2 (20-99 werknemers). In bedrijven met 100 of meer werknemers heeft een bovenwettelijke uitkering geen effect op de kans om uit te stromen uit de WGA. Mogelijk dat bedrijven, als zij een bovenwettelijke uitkering betalen, meer moeite zullen doen om werknemers te re-integreren. Daar hebben ze immers direct financieel belang bij. Grote bedrijven doen dat vermoedelijk vaker (omdat ze vaker een personeelsafdeling hebben die hierop beleid voert) en hebben bovendien meer mogelijkheden om werknemers te re-integreren in een andere functie.

Tabel 5.18 Schattingsresultaten verklaring uitstroomkansen arbeidsongeschiktheid

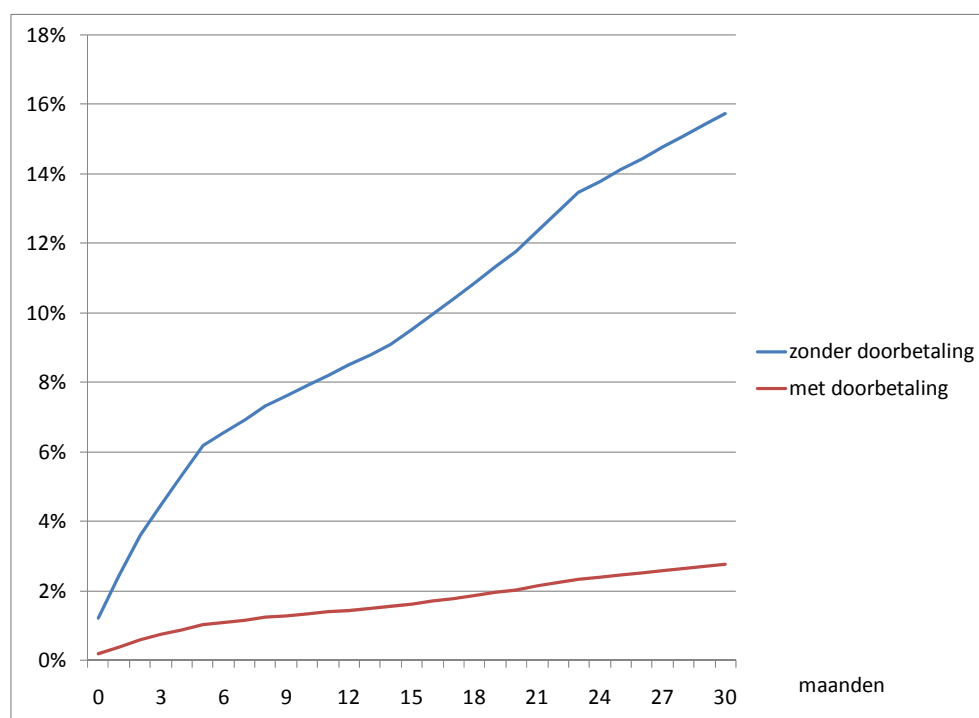
Variabele	duur
Vrouw	-0,055
Man (referentie)	-
Leeftijd	-1,253***
Ongehuwd	0,143*
Gehuwd (referentie)	-
Jongste kind jonger dan 12 jaar	0,316
Geen kinderen jonger dan 12 jaar	-
Uurloon	-0,422***
Grootteklasse 1: 1-19 werknemers	0,276
Grootteklasse 2: 20-99 werknemers	-0,014
Grootteklasse 3: 100-499 werknemers	0,176
Grootteklasse 4: 500 en meer werknemers (referentie)	-
Bedrijf is eigen risicodragers	-1,288***
Bedrijf is geen eigen risicodragers (referentie)	-
Grootteklasse 1 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-1,808*
Grootteklasse 2 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,569*
Grootteklasse 3 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,128
Grootteklasse 4 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,087
Constante	2,016***
N	9.792

* significant op 10 procent niveau, ** significant op 5 procent niveau, *** significant op 1 procent niveau

Bron: CBS (zie bijlage C), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De verschillen in de uitstroomkansen tussen uitkeringsgerechtigden met en zonder bovenwettelijke uitkering zijn het grootst bij kleine bedrijven. Onderstaande figuur geeft de uitstroomkansen van uitkeringsgerechtigden die werkzaam waren in het kleinbedrijf weer in de tijd.

Figuur 5.1 Gecumuleerde uitstroomkansen voor uitkeringsgerechtigden met een WGA-uitkering die werkten in bedrijven met minder dan 20 werknemers waarop een CAO van toepassing was 2006 t/m eerste halfjaar 2008 (met regressiemodel gesimuleerde waarden)



Bron: CBS (zie bijlage C), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Onderstaande tabel geeft het verschil in uitstroomkansen aan voor alle grootteklassen. Doorbetaling leidt in de twee kleinste grootteklassen tot een daling van de uitstroomkansen. Alleen de verschillen tussen wel en niet doorbetalen in de kleinste twee grootteklassen zijn statistisch significant.

Tabel 5.19 Gecumuleerde uitstroomkansen voor uitkeringsgerechtigden met een WGA-uitkering die werkten in bedrijven waarop een CAO van toepassing was (met regressiemodel gesimuleerde waarden)

grootteklasse	na 6 maanden		na 2 jaar	
	zonder doorbetaling volgens CAO	met doorbetaling volgens CAO	zonder doorbetaling volgens CAO	met doorbetaling volgens CAO
1 tot 20 werknemers	7%	1%	14%	2%
20 tot 100 werknemers	5%	3%	11%	6%
100 tot 500 werknemers	6%	5%	13%	11%
500 werknemers en groter	5%	5%	11%	12%
totaal	5%	5%	11%	10%

Bron: CBS (zie bijlage C), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Kosten van bovenwettelijke uitkeringen

De kosten van de bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid bestaan uit de bovenwettelijk uitkering tijdens de arbeidsongeschiktheid plus de extra duur van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van de bovenwettelijke uitkering maal de totale kosten van de

uitkering tijdens die extra duur. We hebben de kosten berekend over de eerste tweeënhalf jaar na instroom in de WGA. Onderstaande tabel vat deze kosten samen per uitkeringsgerechtigde die is ingestroomd in de WGA. Voor de berekening van het productieverlies is uitgegaan van een vervangingswaarde van 120 procent van de loonkosten (zie Tabel 4.1). De loonkosten zijn berekend als het brutoloon plus werkgeverslasten van 30 procent van het brutoloon. Gemiddeld betalen werkgevers een bovenwettelijke uitkering van 20 procent bovenop de wettelijke uitkering van 70 procent van het laatstverdiende loon.

Over de eerste tweeënhalf jaar bedragen de totale kosten aan productieverlies € 74.081 per werknemer die is ingestroomd in de WGA. Bij deze kosten is rekening gehouden met de normale uitstroom uit de WGA, indien geen bovenwettelijke uitkering wordt betaald. Gemiddeld over alle grootteklassen bestaat 87 procent van de totale kosten uit wettelijke kosten en 13 procent uit bovenwettelijke kosten.

Als gevolg van de bovenwettelijke uitkering wordt de uitkeringsduur in bedrijven met minder dan 20 werknemers verlengd, en ook de duur in bedrijven met 20 tot 100 werknemers (zie tabel 5.19). Alleen in deze grootteklassen leidt de bovenwettelijke uitkering daarom tot indirecte kosten. In bedrijven tot 20 werknemers is 8 procent van de totale kosten per werknemer toe te rekenen aan het duurverlengend effect van de bovenwettelijke uitkering en in bedrijven met 20 tot 100 werknemers is dit aandeel 3 procent.

Tabel 5.20 Kosten bovenwettelijke uitkering WGA per werknemer onder CAO die is ingestroomd in de WGA over de eerste tweeënhalf jaar en recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, in euro's

	totale kosten per werknemer met bovenwettelijke uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk direct	waarvan bovenwettelijk indirect
1 tot 20 werknemers	86.670	80%	12%	8%
20 tot 100 werknemers	82.822	84%	12%	3%
100 tot 500 werknemers	73.645	87%	13%	0%
500 werknemers en groter	72.627	87%	13%	0%
Gemiddeld	74.081	87%	12,5%	0,5%

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De extra kosten als gevolg van de bovenwettelijke uitkering in bedrijven met minder dan 20 werknemers komen voor 65 procent voor rekening van de werkgever. De andere 35 procent komt voor een klein deel voor rekening van de werknemer, die immers niet volledig wordt doorbetaald, maar voor ca. 90 procent (70 procent wettelijk en 20 procent bovenwettelijk). Het grootste deel komt voor rekening van overige werknemers en werkgevers, die de premie voor de WGA opbrengen. De indirecte kosten van de bovenwettelijke uitkering leiden immers tot een verlenging van de wettelijke uitkering. De kosten van de bovenwettelijke afspraken worden dus voor een deel afgewenteld op andere werknemers dan degenen waarvoor de afspraken worden gemaakt. In bedrijven met 20 tot 100 werknemers wordt 82 procent van de kosten gedragen door de werkgever. In grotere bedrijven dragen werkgevers alle kosten van de bovenwettelijke uitkering, omdat daar de bovenwettelijke uitkering geen effect heeft op de duur van de uitkering. Gemiddeld over alle grootteklassen komt 97 procent van de kosten van de bovenwettelijke uitkering voor rekening van de werkgever.

5.5 Totale kosten bovenwettelijke regelingen

De totale kosten van bovenwettelijke uitkeringen hebben we berekend door de kosten per werknemer te aggregeren over alle werknemers per grootteklasse. We hebben de kosten geaggregeerd over alle werknemers die onder een CAO vallen. Van de werknemers die niet onder een CAO vallen weten we niet wat voor regeling van toepassing is. We zijn uitgegaan van de aantallen werknemers zoals weergegeven in Tabel 5.21.

Tabel 5.21 Aantal werknemers onder CAO

	aantal bedrijven in 2008*	verdeling werknemers over grootteklassen in % 2005**	totaal werknemers 2008***	waarvan onder cao in % 2005**	totaal werknemers onder cao 2008***
1-4 werknemers	232.170	10 %	628.658	38 %	236.941
5-9 werknemers	61.910	5 %	345.826	37 %	127.921
10-19 werknemers	33.760	7 %	442.246	41 %	180.481
20-99 werknemers	28.340	17 %	1.124.900	47 %	523.641
100-499 werknemers	5.520	19 %	1.195.608	76 %	903.162
500 en meer	1.425	42 %	2.690.762	89 %	2.395.037
totaal	363.125	100 %	6.428.000*	68 %	4.367.183

Bron: * CBS Statline/** EWL 2005, alleen werknemers met een arbeidscontract/***berekend door het percentage uit 2005 toe te passen op het totaal aantal werknemers in 2008

In totaal waren er in 2008 363.125 bedrijven met minimaal één werknemer. Het grootste deel betrof bedrijven met 1 tot 4 werknemers. Daarin werkte echter 10 procent van de in totaal ruim 6 miljoen werknemers. Naar schatting werken er 628.658 werknemers in bedrijven met minder dan 5 werknemers en 345.826 werknemers in bedrijven met 5 tot 10 werknemers. In de 1.425 bedrijven met 500 of meer werknemers werkt 42 procent van de werknemers. Van alle werknemers vallen er naar schatting 68 procent onder een CAO. In het kleinbedrijf vallen minder werknemers onder een CAO dan in het grootbedrijf.

We hebben de totale kosten van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering berekend voor ouderschapsverlof, ziekteverzuim gedurende het eerste ziektejaar, en de WGA-uitkering. De totale kosten van de wettelijke uitkeringen in deze tabel zijn berekend voor alle werknemers/uitkeringsgerechtigden, dus zowel degenen met als zonder bovenwettelijke uitkering. De kosten van de bovenwettelijke uitkering zijn berekend voor degenen met een bovenwettelijke uitkering. Het resultaat staat in onderstaande tabel.

Tabel 5.22 Totale kosten productieverlies door verzuim, ouderschapsverlof en WGA-uitkering per jaar, in mln euro's.

	aantal werknemers onder CAO	% met bovenwettelijke regeling	totale kosten uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk
Ouderschapsverlof	*				
1 tot 500 werknemers	227.162	28%	175	81%	19%
500 werknemers en groter	271.118	28%	237	64%	36%
Totaal	498.280	28%	412	71%	29%
Verzuim					
1 tot 10 werknemers	364.862	51%	376	77%	23%
10 werknemers en groter	4.002.321	70%	6.988	85%	15%
Totaal	4.367.183	68%	7.364	84%	16%
WGA	**		***		
1 tot 20 werknemers	368	28%	27	94%	6%
20 tot 100 werknemers	1.392	40%	104	93%	7%
100 tot 500 werknemers	3.748	46%	257	94%	6%
500 werknemers en groter	10.441	37%	697	95%	5%
Totaal	15.949	39%	1.085	94%	6%

*aantal werknemers met kinderen onder de 8 jaar onder CAO **jaarlijkse instroom in de WGA onder CAO
***over de eerste tweeënhalf jaar

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De totale kosten van productieverlies door verzuim in het eerste ziektejaar zijn het hoogst: naar schatting 7,36 miljard euro per jaar. Daarvan bestaat 16 procent uit kosten voor de bovenwettelijke uitkering in het eerste ziektejaar, oftewel 1,16 miljard euro. De kosten van productieverlies door ouderschapsverlof bedragen naar schatting 412 miljoen euro per jaar, waarvan 29 procent als gevolg van de bovenwettelijke uitkering, oftewel 119 miljoen euro per jaar. De kosten van productieverlies als gevolg van instroom in de WGA bedragen naar schatting 1 miljard over de eerste tweeënhalf jaar na instroom. Daarvan wordt 6 procent veroorzaakt door de bovenwettelijke uitkering, oftewel 61 miljoen. De totale directe en indirecte kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschapsverlof, ziekteverzuim en als aanvulling op de WGA-uitkering bedragen in totaal 1,3 miljard euro per jaar. Dit is ongeveer 0,9 procent van de totale loonsom (excl. werkgeverslasten) van werknemers onder CAO.⁷

De macrokosten van bovenwettelijke uitkeringen in het kleinbedrijf zijn uiteraard kleiner dan in het grootbedrijf, omdat er minder mensen werken. In het kleinbedrijf hebben ook minder werknemers recht op een bovenwettelijke uitkering. Toch maken in het kleinbedrijf de kosten van bovenwettelijke uitkering een groot aandeel uit van de totale kosten. Dat komt doordat de bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in het kleinbedrijf zorgen voor groter aantal verzuimdagen en een langere arbeidsongeschiktheidsduur. In het grootbedrijf hebben we dat effect niet kunnen constateren.

⁷ De loonsom is berekend door het aantal werknemers in de EWL (Enquête werkgelegenheid en lonen van het CBS) te vermenigvuldigen met het bruto loon per werknemer.

5.6 Samenvatting

De totale directe en indirecte kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschapsverlof, ziekteverzuim en als aanvulling op de WGA-uitkering bedragen in totaal 1,3 miljard euro per jaar. De kosten bestaan uit directe en indirecte kosten. Directe kosten van de bovenwettelijke regeling zijn de bovenwettelijke kosten die gemaakt worden gedurende de *onvermijdelijke* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met onvermijdelijke duur wordt de duur bedoeld die de werknemer in ieder geval afwezig is vanwege ziekte, verlof of arbeidsongeschiktheid, ook als er geen sprake was geweest van een bovenwettelijke regeling. De directe kosten van de bovenwettelijke uitkering bestaan alleen uit wat de werkgever aan bovenwettelijke uitkeringen heeft betaald gedurende de onvermijdelijke duur van de afwezigheid van de werknemer. Indirecte kosten zijn de kosten van de bovenwettelijke regeling voor de *extra* duur van de afwezigheid van de werknemer. Met extra duur wordt de duur bedoeld die de werknemer extra afwezig is vanwege de aanwezigheid van een bovenwettelijke regeling. De indirecte kosten bestaan uit het volledige productieverlies tijdens deze extra duur.

Onderstaande tabel geeft de directe en indirecte kosten per regeling aan per werknemer met een bovenwettelijke uitkering.

Tabel 5.23 Kosten bovenwettelijke uitkering in CAO per werknemer/uitkeringsgerechtigde met bovenwettelijke uitkering, in euro's

	totale kosten per werknemer met bovenwettelijke uitkering	waarvan wettelijk	waarvan bovenwettelijk direct	waarvan bovenwettelijk indirect
Ouderschapsverlof*				
100 tot 500 werknemers	1.154	54%	43%	3%
500 werknemers en groter	1.690	33%	27%	40%
Totaal	1.533	38%	30%	32%
Ziekteverzuim				
1 tot 10 werknemers	1.258	63%	16%	21%
10 werknemers en groter	1.862	79%	21%	0%
Totaal	1.806	78%	20%	2%
WGA**				
1 tot 20 werknemers	86.670	80%	12%	8%
20 tot 100 werknemers	82.822	84%	12%	3%
100 tot 500 werknemers	73.645	87%	13%	0%
500 werknemers en groter	72.627	87%	13%	0%
Totaal	74.081	87%	12,5%	0,5%

*per werknemer met kinderen onder de acht jaar **per ingestroomde uitkeringsgerechtigde over de eerste tweeënhalf jaar

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Doorbetaling blijkt het aantal werknemers met kinderen onder de acht jaar dat per jaar *ouderschapsverlof* opneemt met 1,4 procentpunt te vergroten. De totale kosten van het opnemen van ouderschapsverlof bedragen gemiddeld over alle grootteklassen € 1.533 per werknemer die recht heeft op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof. Daarvan is 38 procent toe te rekenen aan het wettelijk recht op ouderschapsverlof en 62 procent aan de bovenwettelijke uitkering. In

bedrijven met 500 of meer werknemers is het effect van doorbetalen veel groter dan in bedrijven met minder dan 500 werknemers.

In het kleinbedrijf (1-9 werknemers) leidt volledig doorbetalen bij *ziekte* ten opzichte van niet volledig doorbetalen tot 2,1 extra ziekte-dagen per werknemer per jaar. In het midden- en grootbedrijf (10 of meer werknemers) hebben we geen effect gevonden van de bovenwettelijke uitkering op het aantal ziekte-dagen. Dit is een onderschatting van het effect van de volledige bovenwettelijke uitkering omdat we alleen het effect van 95 procent doorbetalen ten opzichte van volledig doorbetalen hebben kunnen meten en omdat we alleen het effect van doorbetaling op de frequentie van het verzuim hebben kunnen berekenen, en niet op de duur van het verzuim. De gemiddelde kosten van ziekte in het kleinbedrijf bedragen € 1.806 euro per jaar per werknemer met een bovenwettelijke uitkering. Daarvan is 22 procent toe te rekenen aan de bovenwettelijke uitkering (directe plus indirecte bovenwettelijke kosten). In het grootbedrijf zijn de kosten van verzuim per werknemer hoger dan in het kleinbedrijf, maar zijn de kosten van de bovenwettelijke uitkering lager. Dit komt omdat we in het grootbedrijf geen effect hebben gevonden van de bovenwettelijke uitkering op het aantal keren dat werknemers zich ziek melden en in het kleinbedrijf wel.

Het recht op een bovenwettelijke uitkering bovenop de *WGA* heeft een negatief effect op de uitstroomkans in bedrijven met minder dan 100 werknemers. De totale kosten aan productie-verlies van een werknemer met een bovenwettelijke uitkering die is ingestroomd in de *WGA* bedragen € 74.081. Daarvan bestaat 13 procent uit de directe en indirecte kosten van de bovenwettelijke uitkering.

De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, zorgverlof en scholingsverlof hebben we niet becijferd. De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn zeer waarschijnlijk klein omdat volgens de wettelijke regeling 100 procent wordt doorbetaald gedurende 16 weken. Bovenwettelijke regelingen voegen daar weinig aan toe. De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij zorgverlof zullen eveneens beperkt zijn omdat er weinig gebruik van wordt gemaakt. Bovenwettelijke uitkeringen bij scholingsverlof blijken volgens onze schattingen niet systematisch te leiden tot meer scholingsverlof. Afspraken hierover leiden dus vermoedelijk niet tot hogere kosten voor werkgevers.

De kosten van bovenwettelijke uitkeringen zijn het grootst bij ouderschapsverlof. Bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschapsverlof zijn relatief hoog en hebben een sterk duurverlengend effect, vooral in bedrijven met 500 of meer werknemers. De kosten van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en bij arbeidsongeschiktheid zijn relatief groter in het midden- en kleinbedrijf, omdat ze daar voor een hoger verzuim zorgen en voor een langere duur van arbeidsongeschiktheid en in het grootbedrijf niet.

6 Baten bovenwettelijke regelingen

6.1 Verlof

Er is weinig wetenschappelijke literatuur beschikbaar over de baten van (langdurende) verlofregelingen voor werkgevers. Appelbaum e.a. (2006) geven een overzicht van recent uitgevoerde empirische studies naar de baten van bedrijfsbeleid dat is ingevoerd om de combinatie werk en zorg voor werknemers te vergemakkelijken. Onderzoek naar de baten van zorgbeleid staat echter nog in de kinderschoenen en de studies kennen een aantal methodologische problemen (moeilijkheden bij het meten van kosten en prestatie-indicatoren en onderzoek is vaak gebaseerd op percepties van werknemers en werkgevers en niet op daadwerkelijke observaties). Deze onderzoeken geven echter wel een eerste inzicht in de mogelijke baten voor werkgevers. Appelbaum e.a. nemen hierbij alle regelingen mee die een bedrijf kan hebben ingevoerd voor werknemers om hun tijd besteed aan werk en zorg flexibeler in te delen, zoals mogelijkheden tot flexibele werktijden, langdurend (betaald) ouderschaps- en zorgverlof, kortdurend betaald zorgverlof, mogelijkheden tot deeltijdwerk, enzovoorts.

Wat betreft arbeidsproductiviteit onderzoeken Meyer e.a. (2000) welke regelingen, die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken, een positief effect hebben op de winst van een bedrijf. De theorie hierachter is dat als werknemers extra worden gecompenseerd, zowel financieel als door de beschikbaarheid van allerlei regelingen om arbeid en zorg te combineren, hun productiviteit toeneemt. Deze productiviteitsstijging kan veroorzaakt worden door een toename in productiviteit van het zittende personeel en doordat op deze manier werknemers van hoge kwaliteit aangetrokken kunnen worden, en doordat het verloop van personeel afneemt. Werknemers die meer dan marktconform betaald worden, zullen minder geneigd zijn hun baan op te zeggen en meer betrokken zijn bij het bedrijf. Deze productiviteitstoename leidt vervolgens tot een stijging van de winst van het bedrijf. Wat betreft het effect van zorgverlof hebben zij alleen naar kortdurend betaald zorgverlof gekeken. Zij vinden dat de aanwezigheid van een regeling voor kortdurend zorgverlof een positief effect heeft op de winst van een bedrijf. Konrad en Mangel (2000) laten zien dat de aanwezigheid van regelingen om arbeid en zorg te combineren een positief effect hebben op de productiviteit van werknemers bij bedrijven met hogere percentages professionals en vrouwen. Een studie onder Australische bedrijven, zie Brandon en Temple (2007), laat zien dat bedrijven met voorzieningen voor zwangerschaps- en ouderschapsverlof een lager ziekteverzuim hebben.

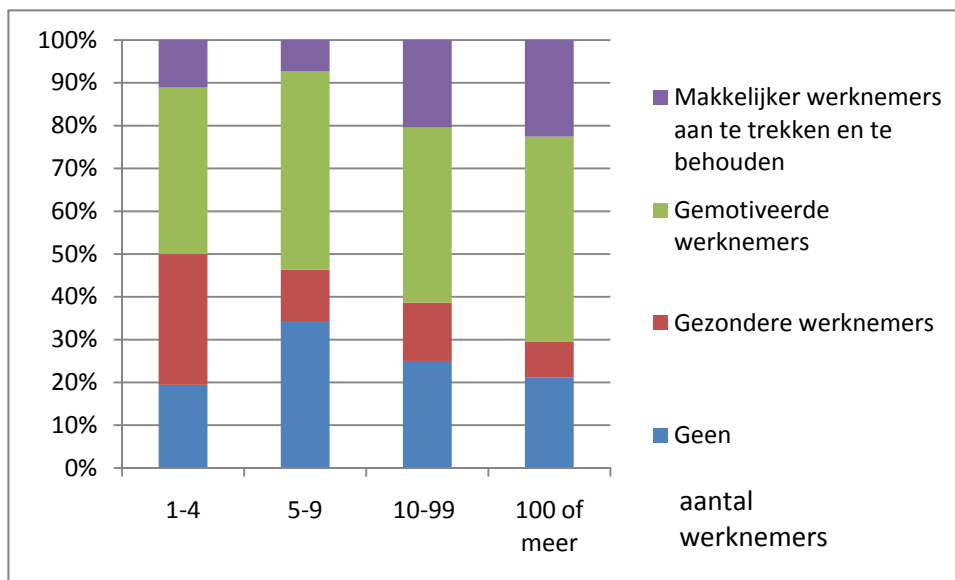
Regelingen die de combinatie van arbeid en zorg voor werknemers faciliteren kunnen ook een positief hebben op het behoud en werven van werknemers. Grover en Crooker (1995) tonen aan dat werknemers die toegang hebben tot regelingen een sterkere betrokkenheid bij de organisatie ervaren en minder geneigd zijn om ontslag te nemen. Daarnaast blijkt uit een aantal studies (onder andere Hofferth en Curtin (2006) en Baker en Milligan (2008)) dat de kans dat een werknemer na de geboorte van een kind terugkeert bij dezelfde werkgever toeneemt bij de aanwezigheid van doorbetaald ouderschapsverlof. Hierdoor kan de werkgever werknemers behouden en hoeft hij geen kosten te maken voor het werven, selecteren en inwerken van nieuwe werknemers.

Van der Linden en Van der Werf (2004) hebben werkgevers in Nederland gevraagd naar de positieve gevolgen van de mogelijkheden voor werknemers om langdurend verlof op te nemen. Hierbij wordt grotendeels de grotere tevredenheid bij werknemers (80 procent) als sterkst ervaren positieve effect genoemd. Daarnaast geeft 16 procent aan dat het sterkst ervaren positieve effect is dat men een lager ziekteverzuim kent. Andere aspecten als lager personeelsverloop, aantrekkelijkheid als werkgever en hogere arbeidsproductiviteit worden nauwelijks als sterkst ervaren positieve effect genoemd.

Uit bovenstaande internationale empirische studies blijkt dat het aanbieden van regelingen om het combineren van arbeid en zorg te faciliteren een aantal baten heeft voor de werkgever. Zo hebben deze regelingen een positief effect op de arbeidsproductiviteit van werknemers en is het eenvoudiger om (goede) mensen te werven en te behouden.

In de enquête die we voor dit onderzoek hebben afgenomen onder werkgevers hebben we gevraagd naar de baten van bovenwettelijke uitkeringen bij verlof. Onderstaande figuur geeft de antwoorden weer. Net als in de hierboven besproken empirische literatuur wordt de motivatie van werknemers als belangrijkste voordeel gezien van bovenwettelijke uitkeringen bij verlof. In het bedrijven met minder dan vijf werknemers wordt vaker dan in het grootbedrijf als voordeel genoemd dat verlofregelingen leiden tot gezondere werknemers. Mogelijk is dit doordat in het kleinbedrijf de drempel om te verzuimen hoger is dan in het grootbedrijf en verlofregelingen die drempel lager maken. Dit zou sporen met het eerdere onderzoek waaruit blijkt dat verlofregelingen het verzuim verlagen.

Figuur 6.1 Baten van bovenwettelijke uitkeringen bij verlof, in % van het aantal werkgevers



Bron: Enquête werkgevers, SEO Economisch Onderzoek

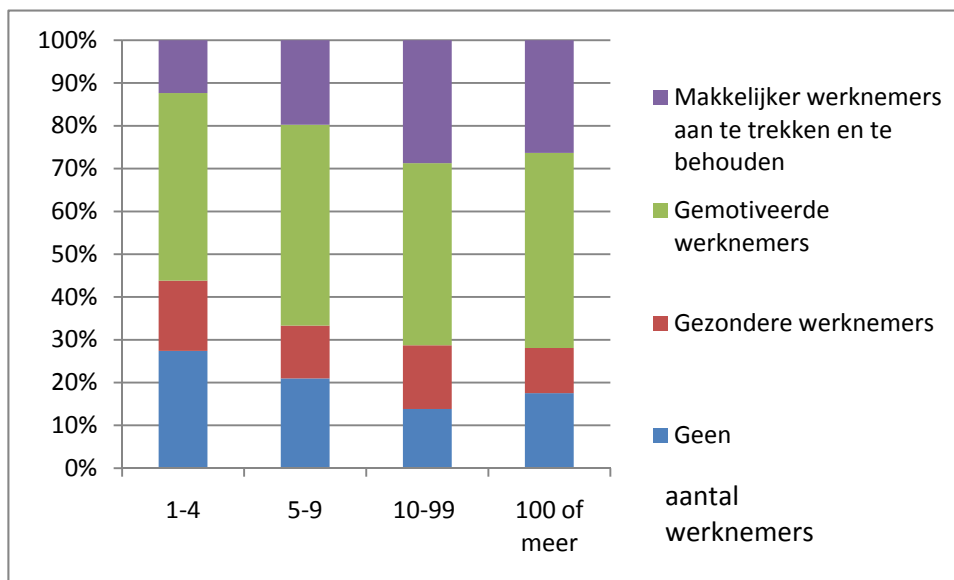
6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Net zoals bovenwettelijke verlofregelingen geldt ook dat bovenwettelijke regelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gunstige arbeidsvoorwaarden zijn voor een werknemer. De verwachting is dus dat het in dit geval makkelijker is om werknemers te werven en te behouden. Hierover kunnen we echter geen empirisch onderzoek vinden, dus het is niet mogelijk om deze veronderstellingen te staven met cijfers.

Chatterji en Tilley (2002) presenteren een theoretisch raamwerk, waarin zij verklaren waarom bedrijven in het Verenigd Koninkrijk vaak meer loon doorbetalen dan wettelijk verplicht is. Zij redeneren dat het voor werkgevers nadelig is als zieke werknemers toch komen werken, aangezien hun productiviteit lager zal zijn dan die van gezonde werknemers. Daarnaast bestaat het gevaar dat de zieke werknemer andere, gezonde werknemers aansteekt. De werkgever betaalt het loon (gedeeltelijk) door om zo te bewerkstelligen dat zieke werknemers thuis blijven. De baten van bovenwettelijke regelingen voor de werkgever zijn in dit geval dus dat zieke werknemers zich niet genoodzaakt zien om naar het werk te komen en vervolgens een lage productiviteit hebben.

In onderstaande figuur zijn de antwoorden weergegeven van werkgevers die onze enquête hebben ingevuld op de vraag wat de baten zijn van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte. Ook hier vinden werkgevers, net als bij verlof, de belangrijkste baat dat werknemers gemotiveerder zijn. De verschillen tussen de grootteklassen zijn klein. In het kleinbedrijf zijn er meer werkgevers die geen voordelen zien van bovenwettelijke uitkeringen bij verzuim.

Figuur 6.2 Baten van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte, in % van het aantal werkgevers



Bron: Enquête werkgevers, SEO Economisch Onderzoek

6.3 Samenvatting

Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en verlof brengen niet alleen kosten maar ook baten met zich mee voor de werkgever. Als belangrijkste voordelen noemen werkgevers dat werknemers beter gemotiveerd zijn als er bovenwettelijke uitkeringen worden geboden. Bovenwettelijke uitkeringen zijn secundaire arbeidsvoorwaarden die de baan meer aantrekkelijk maken, waardoor werknemers meer moeite zullen doen om hun baan te behouden.

Literatuur

Andrén, D. (2005), 'Never on a Sunday': Economic incentives and short-term sick leave in Sweden, *Applied Economics*, 37, p 327-338.

Andriessen, S., C.V. Van Vuuren & P.G.W. Smulders (2004), *Prikkels en sancties: Bouwstenen voor een modern ziekteverzuimbeleid*, Hoofddorp: TNO Arbeid.

Appelbaum, E. T. Bailey, P. Berg & A. Kalleberg (2006), *Organizations and the Intersection of Work and Family: A Comparative Perspective*, in P. Thompson, S. Ackroyd, P. Tolbert and R. Batt (eds), *The Oxford Handbook on Work and Organizations* (p 52-73), London: Oxford University Press.

Baker, M. & K. Milligan (2008), How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment?, *Journal of Labor Economics*, 26, 4, p 655-691.

Barmby, T. & G. Stephan (2000), Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter, *The Manchester School*, 68 (5), p 568-577.

Barmby, T., J. Sessions & J. Treble (1994), Absenteeism, Efficiency Wages and Shirking, *Scandinavian Journal of Economics*, 96, p 561-566.

Bekker, S., P. Ester, G. Evers, A. Gielen, E. Josten, M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers, M. de Voogd-Hamelink (2007), *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006*, Tilburg: OSA.

Brandon, P.D. & J.B. Temple (2006), Family Provisions at the Workplace and Their Relationship to Absenteeism, Retention, and Productivity of Workers: Timely Evidence from Prior Data, *Australian Journal of Social Issues*, 42, 4, p 447-460.

Brouwer, W.B.F. & M.A. Koopmanschap (2005), The Friction-Cost Method: Replacement for Nothing and Leisure for Free, *Pharmacoeconomics*, 23 (2), p 105-111.

Chatterji, M. & C.J. Tilley (2002), Sick leave, absenteeism, presenteeism and sick pay, *Oxford Economic Papers*, 54, p 669-687.

Coles, M.G., J. Lanfranchi, A. Skalli & J.G. Treble (2007), Pay, Technology and the Cost of Worker Absence, *Economic Inquiry*, 45 (2), p 268-285.

Eijgenraam, C. J.J., Koopmans, C. C., Tang, P. J.G. & A.C.P. Verster (2000), *Evaluatie van Infrastructuur projecten, leidraad voor kosten-batenanalyse*, Den Haag: CPB, NEI.

Grootscholte M., J.A. Bouwmeester & P. de Klaver (2000), *Evaluatie wet op het ouderschapsverlof*, Leiden: Research voor Beleid.

Grover, S.L. & K.J. Crooker (1995), Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents, *Personnel Psychology*, 48, p 271-288.

Gruber, J. (2000), Disability Insurance Benefits and Labor Supply, *Journal of Political Economy*, 108, p 1162-1183.

Han W-J., C. Ruhm & J. Waldfogel (2007), Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking, NBER Working Paper 13697.

Hanratty, M. & E. Trzcinski (2006), Who Benefits from Expanded Paid Family Leave? Impact of Family Leave Expansions in Canada on Mothers' Employment After Birth, University of Minnesota and Wayne State University.

Hesselius P. & M. Persson (2007), Incentive and spill-over effects of supplementary sickness compensation, IFAU Working Paper 2007:16.

Hofferth, S.L. & S.C. Curtin (2006), Parental leave statutes and maternal return to work after childbirth in the United States, *Work and Occupations*, 33, 1, p 73-105.

Johansson, P. & M. Palme (2005), Moral hazard and sickness insurance, *Journal of Public Economics*, 89, p 1879-1890.

Kok L., D. Hollanders, J. P. Hop (2006). *Kosten en baten van reïntegratie*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Konrad, A.M. & R. Mangel (2000), The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity, *Strategic Management Journal*, 21, p 1225-1237.

Merens, A. (2000), Strategieën om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren, in: S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (eds), *De kunst van het combineren* (p 71-99). Den Haag: SCP.

Meyer, C. S., S. Mukerjee & A. Sestero (2001), Work-family benefits: Which ones maximize profits? *Journal of Managerial Issues*, 13, p 28-44.

Niessen, N., L. Kok & J. Verbeek (2008), *Beter door de werkgever*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Pylkkanen, E. & N. Smith (2004), The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions due to Childbirth, IZA discussion paper nr. 1050.

Schönberg, U. & J. Ludsteck (2007), Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap, IZA discussion paper nr. 2699.

Smulders, P. (2007), Werksituatie en ziekteverzuim, in: G. Jehoel-Gijsbers (ed), Beter aan het werk (p 81-104), Den Haag: SCP.

Sockoll I, I. Kramer I., W. Bödeker (2008), Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006, IGA-Report 13.

SZW (2007), (Faciliteiten) Arbeid en Zorg 2007, Den Haag: SZW.

SZW (2008), Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2008, Den Haag: SZW.

Van der Linden, L. & C. Van der Werf (2004), Ervaringen van werkgevers met de Wet arbeid en zorg, Leiden: Research voor Beleid.

Van Luijn, H. & S. Keuzenkamp (2004), Werkt verlof?, Den Haag: SCP.

Van Vuren, A. & D. Van Vuuren (2005), Financial incentives in Disability Insurance in the Netherlands, Den Haag: CPB.

Bijlage A Analyse verzuim

Bijlage A.1 Gebruikte data

In een enquête uitgevoerd door Intomart-Gfk in 2008, in opdracht van EZ, wordt werknemers gevraagd naar hun verzuim in de afgelopen 12 maanden. Aan deze data koppelden wij gegevens over bovenwettelijke afspraken uit de CAO's die geïnventariseerd zijn in het onderzoek van SZW. Voor een deel van de werknemers uit deze enquête is het vervolgens niet bekend of zij recht hebben op een bovenwettelijke regeling. Dit wordt veroorzaakt doordat sommige van deze werknemers onder een CAO vallen die niet is meegenomen in het SZW onderzoek. Daarnaast kunnen er ook voor medewerkers die niet onder een CAO vallen wel bovenwettelijke afspraken over loondoorbetaling zijn gemaakt. Wij nemen in deze analyse alleen die werknemers mee waarbij bekend is welke bovenwettelijke afspraken zijn gemaakt in de CAO.

In tabel A.1 staan een aantal beschrijvende statistieken van de dataset weergegeven. In de CAO's zijn vaak afspraken gemaakt over 100 procent loondoorbetaling gedurende het eerste ziektejaar. Daarnaast valt op dat er vaker afspraken zijn gemaakt over 100 procent loondoorbetaling bij werknemers in het midden- en grootbedrijf dan bij werknemers bij het kleinbedrijf.

Tabel A.1 Beschrijvende statistiek werknemersgegevens

Totaal aantal waarnemingen		
Uitval door koppeling met CAO gegevens		
Totaal aantal gekoppelde waarnemingen	625	
Gemiddelde leeftijd	41 jaar	
Gemiddeld aantal ziekmeldingen	1,15	
Gemiddelde totale verzuimduur	10,4 dagen	
Percentage mannen	54 %	
Percentage werknemers in het kleinbedrijf	13 %	
Percentage werknemers met 100% loondoorbetaling	67 %	
Percentage werknemers bij het kleinbedrijf met 100% loondoorbetaling volgens CAO		51 %
Percentage werknemers bij het midden- en grootbedrijf met 100% loondoorbetaling volgens CAO		70 %

Bron: Intomart-Gfk

Wat opvalt in de werknemersgegevens is dat we in de uitkomsten een opvallende piek bij 10 ziekmeldingen zien. Het lijkt hier om een meetfout te gaan. Naarmate het aantal ziekmeldingen toeneemt is het voor een werknemer moeilijker om te onthouden hoe vaak hij zich precies heeft ziek gemeld. Deze persoon zal vervolgens een schatting maken van het aantal ziekmeldingen, wat vaak een rond getal is zoals 10 ziekmeldingen. Ook bij werknemers die aangaven zich vaker dan 10 keer te hebben ziek gemeld doet dit verschijnsel zich voort. Deze waarnemingen worden in de vervolganalyse buiten beschouwing gelaten. In de dataset gekoppeld met CAO gegevens betreft het hier 4 waarnemingen.

Werknemers, die aan hebben gegeven dat ze zich het afgelopen jaar ziek hebben gemeld, is ook gevraagd hoeveel dagen zij in totaal vanwege ziekte niet aanwezig zijn geweest. Ook in dit geval

zien we grote verschillen tussen het gemiddelde en de mediaan, wat wederom wordt veroorzaakt door de aanwezigheid van uitschieters. Een drietal werknemers geeft bijvoorbeeld aan minimaal 180 dagen niet aanwezig te zijn geweest vanwege ziekte. Het lijkt hier wederom om een meetfout te gaan, ditmaal vanwege een verkeerde interpretatie van de vraag. Eén werknemer zegt bijvoorbeeld 365 dagen niet aanwezig te zijn geweest vanwege ziekte, maar bedoelt hiermee waarschijnlijk dat hij het hele jaar ziek is geweest, niet dat hij doorgaans 365 dagen per jaar werkt en al deze dagen ziek is geweest. Hiernaast zien we ook in deze gegevens weer opvallende pieken bij 10, 20, 30, enzovoorts, verzuimdagen.

Bijlage A.2 Schattingsresultaten

Verzuimfrequentie

We maken voor het schatten van het effect van 100 procent loondoorbetaling op de frequentie van het verzuim gebruik van een zogeheten negatief binomiaal regressiemodel. Een standaard regressiemodel is niet geschikt, omdat het aantal ziekmeldingen erg scheef verdeeld is. Bovendien kan het aantal ziekmeldingen niet negatief worden. Dit betekent dat deze variabele niet normaal verdeeld is en dat een belangrijke aanname in het standaard regressiemodel geschonden wordt. De resultaten van deze regressie staan in tabel A.2.

Tabel A.2 Resultaten van negatief binomiale regressie van het aantal ziekmeldingen

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Coëfficiënt	Standaard-fout	Coëfficiënt	Standaard-fout	Coëfficiënt	Standaard-fout	Coëfficiënt	Standaard-fout
Constante	0.578***	0.181	0.630***	0.180	0.553***	0.194	0.600***	0.201
Leeftijd	-0.008*	0.005	-0.008*	0.005	-0.009*	0.004	-0.009**	0.005
Man	-0.232**	0.092	-0.232**	0.092	-0.223**	0.093	-0.224**	0.093
Werkzaam in kleinbedrijf			-0.271**	0.134	-0.252*	0.135	-0.460**	0.216
Loondoorbetaling					0.114	0.103		
Loondoorbetaling bij kleinbedrijf							0.423*	0.254
Loondoorbetaling bij midden- en grootbedrijf							0.068	0.110
N	621		621		621		621	

* significant op 10 procent niveau, ** significant op 5 procent niveau, *** significant op 1 procent niveau

Bron: Intomart-Gfk, bewerking SEO Economisch Onderzoek

We hebben het aantal ziekmeldingen eerst geschat op de leeftijd van de werknemer en een dummy variabele voor mannen (model 1). We zien dat hoe ouder een werknemer is, hoe minder vaak hij aangeeft zich ziek te melden. Dit komt overeen met resultaten uit andere onderzoeken naar ziekteverzuim; oudere werknemers melden zich minder vaak ziek, maar kennen wel een gemiddeld langer ziekteverzuim per ziekmelding ten opzichte van jongere werknemers. Hiernaast zien we dat mannelijke werknemers zich significant minder vaak ziek melden dan vrouwelijke werknemers. Ook werknemers in het kleinbedrijf blijken zich significant minder vaak ziek te melden (model 2). Als we kijken naar het effect van 100 procent loondoorbetaling bij ziekte (model 3), zien we dat het feit dat een werkgever 100 procent van het loon doorbetaalt een verhogend effect heeft op het aantal ziekmeldingen. Dit effect is echter niet significant. Omdat

we verwachten dat er een gecombineerd effect is van bedrijfsgrootte en de bovenwettelijke regeling nemen we twee kruistermen op waarbij we onderscheid maken tussen 100 procent loondoorbetaling bij het kleinbedrijf en 100 procent loondoorbetaling bij het midden- en grootbedrijf (model 4). Er blijkt inderdaad sprake te zijn van een gecombineerd effect, waarbij 100 procent loondoorbetaling in het kleinbedrijf een significant verhogend effect heeft op het aantal ziekmeldingen. Bij het midden- en grootbedrijf is dit effect niet significant.

Werknemers in het kleinbedrijf melden zich dus minder vaak ziek dan werknemers in het midden- en grootbedrijf. Als echter bij dit kleine bedrijf een bovenwettelijke regeling geldt waarbij het loon gedurende ziekte het eerste jaar volledig wordt doorbetaald, dan melden werknemers zich vaker ziek waardoor per saldo voor deze organisaties nauwelijks verschillen zijn tussen het klein- en het midden- en grootbedrijf.

We hebben de effecten ook met een tweetal andere regressiemodellen, een standaard regressiemodel en een afgeknot regressiemodel, geschat om de gevoeligheid van de resultaten voor modelspecificatie te onderzoeken. Zowel de tekens van de geschatte coëfficiënten als de significantie van de coëfficiënten wijzigen in deze gevallen nauwelijks wat duidt op een hoge mate van betrouwbaarheid van de resultaten. Daarnaast hebben we het model (zonder effect van loondoorbetaling) ook geschat op de gehele oorspronkelijke dataset. Ook in dit geval zien we geen veranderingen in de tekens van de coëfficiënten.

Duur van het verzuim

Het is niet mogelijk om een model te schatten voor de duur van het verzuim door de aanwezige bovengenoemde meetfouten. De schattingsresultaten hangen sterk af van de wijze waarop voor deze meetfouten wordt gecorrigeerd. Omdat niet met zekerheid kan worden gezegd welke waarnemingen meetfouten zijn, is het daarom niet mogelijk om tot betrouwbare schattingsresultaten te komen.

Bijlage B Analyse Ouderschapsverlof en scholingsverlof

Bijlage B.1 Gebruikte data

Voor de analyse van de effecten van bovenwettelijke uitkeringen bij ouderschaps- en scholingsverlof hebben wij van de volgende databestanden van het CBS gebruikgemaakt:

1. EWL (Enquête Werkgelegenheid en Lonen) jaargangen 2003 t/m 2005
2. EBB (Enquête BeroepsBevolking) jaargangen 2006 en 2007
3. CAO, gegevens over bovenwettelijke uitkeringen in CAO's , verzameld door het ministerie van SZW voor eigen onderzoek in 2008

De EBB enquête bevat informatie over scholings- en ouderschapsverlof. Nadat van de kwartaalbestanden van 2007 een jaar bestand is gemaakt zijn de twee EBB jaren zo samengevoegd dat als een persoon twee maal voorkomt het meest recente jaar bewaard blijft. Tevens is een aantal persoonskenmerken uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) aan ieder record toegevoegd.

De EWL bestanden zijn jaarbestanden. Het laatste jaar dat de EWL bestaat is 2005. Aan het EWL bestand van 2005 koppelen we eerst het bestand van 2004 voor zover het personen zijn die in het bestand van 2005 niet voorkomen. Ten slotte voegen we hier nog de personen aan toe uit de EWL van 2003 die we dan nog niet hebben. Per persoon is in de EWL bekend welke CAO geldt, hiervan maken we gebruik om de CAO gegevens van SZW aan de EWL data te koppelen. Ten slotte proberen we voor ieder persoon in het EBB bestand dezelfde persoon terug te vinden in het gecombineerde EWL/CAO bestand. Aldus resulteert een gecombineerd EBB/EWL/CAO bestand met informatie over zowel ouderschapsverlof als over scholingsverlof en achtergrondkenmerken van de personen.

Voor de analyse van het ouderschapsverlof wordt geselecteerd op personen met een kind onder de acht jaar thuis en werkzaam. Voor de analyse van het scholingsverlof wordt alleen geselecteerd op personen die werkzaam zijn. Tabel B.1 laat zien om welke aantallen het gaat bij het hierboven beschreven proces.

Tabel B.1 Aantallen bij de constructie van het analysebestand

Totaal unieke personen in de EBB 2006-2007	217.348	
Aantal waarvoor ook GBA gegevens bekend zijn	190.836	
Totale EWL bestand 2003-2005	11.541.302	
Na selectie van unieke personen resteert	4.912.311	
Na verwijdering van uitzend- en oproepkrachten resteert	4.386.588	
Na het verwijderen dubbele banen resteert	4.183.140	
Aantal waarvoor ook CAO gegevens beschikbaar zijn	2.398.232	
Gecombineerd EBB/EWL/CAO bestand	134.255	
Selectie ouderschapsverlof (kind <= 8 jaar en werken)	15.303	
Analysebestand ouderschapsverlof (CAO data bekend)		7.510
Analysebestand ouderschapsverlof (CAO data en sector bekend)		6.568
Selectie betaald scholingsverlof (werken)	72.689	
Analysebestand betaald scholingsverlof (CAO data bekend)		60.795

Bijlage B.2 Schattingsresultaten

Tabel B.2 Schattingsresultaten wel/niet gebruikmaken van ouderschapsverlof (Logit)

variabele	coëfficiënt	standaard fout	Significantie
Vrouw	0,455	0,157	0,00
Man (referentie)	-	-	-
Ln(leeftijd)	-2,690	0,461	0,00
Ongehuwd/alleenstaand	0,078	0,154	0,61
Gehuwd/samenwonend (referentie)	-	-	-
Ln(uurloon)	0,857	0,196	0,00
Grootteklasse 1-499 werknemers (referentie)	-	-	-
Grootteklasse 500 en meer werknemers	-0,227	0,294	0,44
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid*) en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,763	0,326	0,02
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	1,247	0,233	0,00
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,709	0,326	0,03
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,604	0,243	0,01
Niet overheid (referentie)	-	-	-
constante	3,169	1,513	0,04
N		6.568	
Pseudo R2		0,056	

*) Overheid is sector 8: openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.3 Schattingsresultaten voor de duur van het ouderschapsverlof (OLS)

Variabele	coëfficiënt	standaard fout	Significantie
Vrouw	-0,084	0,097	0,39
Man (referentie)	-	-	-
Ln(leeftijd)	0,159	0,372	0,70
Ongehuwd/alleenstaand	-0,116	0,094	0,22
Gehuwd/samenwonend (referentie)	-	-	-
Ln(uurloon)	-0,229	0,131	0,08
Grootteklasse 1-499 werknemers (referentie)	-	-	-
Grootteklasse 500 en meer werknemers	0,239	0,194	0,22
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid*) en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,034	0,206	0,87
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,179	0,143	0,21
Grootteklasse 1-499 werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,057	0,211	0,79
Grootteklasse 500 en meer werknemers overheid en geen (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,222	0,150	0,14
Niet overheid (referentie)	-	-	-
Constante	5,526	1,278	0,00
N		214	
R2		0,114	

*) Overheid is sector 8: openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.4 Schattingsresultaten wel/niet gebruikmaken van betaald scholingsverlof (Logit)

Variabele	coëfficiënt	standaard fout	Significantie
Vrouw	-0,202	0,029	0,00
Man (referentie)	-	-	-
Ln(leeftijd)	-0,844	0,054	0,00
Ongehuwd/alleenstaand	0,040	0,031	0,20
Gehuwd/samenwonend (referentie)	-	-	-
Jongste kind jonger dan 12 jaar	-0,057	0,030	0,06
Geen kinderen jonger dan 12 jaar (referentie)	-	-	-
Ln(uurloon)	0,405	0,033	0,00
Grootteklasse 1: 1-19 werknemers	-0,381	0,209	0,07
Grootteklasse 2: 20-99 werknemers	-0,515	0,135	0,00
Grootteklasse 3: 100-499 werknemers	-0,112	0,082	0,17
Grootteklasse 4: 500 en meer werknemers (referentie)	-	-	-
Grootteklasse 1 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,421	0,248	0,10
Grootteklasse 2 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,321	0,143	0,03
Grootteklasse 3 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,035	0,082	0,67
Grootteklasse 4 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO (referentie)	-0,078	0,047	-0,09
Sector: Industrie	-0,421	0,047	0,00
Sector: Bouwnijverheid	-0,255	0,085	0,00
Sector: Reparatie, handel en horeca	-0,730	0,063	0,00
Sector: Vervoer, opslag en communicatie	-0,660	0,068	0,00
Sector: Financiële en zakelijke dienstverlening	-0,250	0,057	0,00
Sector: Openbaar bestuur, onderwijs en zorg (referentie)	-	-	-
Constante	0,281	0,197	0,15
N		60.795	
Pseudo R2		0,018	

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.5 Schattingsresultaten voor de duur van het betaald scholingsverlof (OLS)

Variabele	coëfficiënt	standaard fout	Significantie
Vrouw	-0,070	0,049	0,16
Man (referentie)	-	-	-
Ln(leeftijd)	-0,297	0,098	0,00
Ongehuwd/alleenstaand	-0,029	0,054	0,59
Gehuwd/samenwonend (referentie)	-	-	-
Jongste kind jonger dan 12 jaar	-0,008	0,051	0,87
Geen kinderen jonger dan 12 jaar (referentie)	-	-	-
Ln(uurloon)	0,099	0,064	0,12
Grootteklasse 1: 1-19 werknemers	-0,260	0,403	0,52
Grootteklasse 2: 20-99 werknemers	-0,077	0,248	0,76
Grootteklasse 3: 100-499 werknemers	0,024	0,145	0,87
Grootteklasse 4: 500 en meer werknemers (referentie)	-	-	-
Grootteklasse 1 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	0,227	0,462	0,62
Grootteklasse 2 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,142	0,261	0,59
Grootteklasse 3 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,252	0,147	0,09
Grootteklasse 4 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO (referentie)	-0,184	0,078	0,02
Sector: Industrie	0,008	0,084	0,93
Sector: Bouwnijverheid	-0,405	0,144	0,01
Sector: Reparatie, handel en horeca	-0,342	0,109	0,00
Sector: Vervoer, opslag en communicatie	0,117	0,117	0,32
Sector: Financiële en zakelijke dienstverlening	-0,021	0,099	0,84
Sector: Openbaar bestuur, onderwijs en zorg (referentie)	-	-	-
Constante	2,809	0,352	0,00
N		5.753	
R2		0,007	

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bijlage C Analyse Arbeidsongeschiktheid

Bijlage C.1 Gebruikte data

Voor de analyse van de effecten van bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid hebben wij van de volgende databestanden van het CBS gebruikgemaakt:

1. WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) jaargangen 2006, 2007 en 2008 eerste helft
2. EWL (Enquête Werkgelegenheid en Lonen) jaargangen 2003 t/m 2005
3. EBB (Enquête BeroepsBevolking) jaargangen 2004 t/m 2007
4. CAO, gegevens over bovenwettelijke uitkeringen in CAO's, verzameld door het ministerie van SZW voor eigen onderzoek in 2008

De WIA data zijn maandbestanden met informatie of een persoon in de betreffende maand nieuw ingestroomd is, een doorlopend geval is of in de betreffende maand uitstroomt. Verder is er informatie over de datum van in- of uitstroom en het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Van alle personen die in de periode 1 januari 2006 t/m 30 juni 2008 zijn ingestroomd is één record gemaakt met de begindatum (datum instroom in de WIA), de einddatum (datum uitstroom uit de WIA), het arbeidsongeschiktheidspercentage aan het begin en aan het eind en de reden van (beëindiging uitstroom). Indien een persoon meerdere WIA periodes heeft met een tussen periode van maximaal een maand dan worden de twee periodes als een periode beschouwd. Ook is een aantal persoonskenmerken uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) aan ieder record toegevoegd.

De EWL bestanden zijn jaarbestanden. Het laatste jaar dat de EWL bestaat is 2005. Aan het EWL bestand van 2005 koppelen we eerst het bestand van 2004 voor zover het personen zijn die in het bestand van 2005 niet voorkomen. Ten slotte voegen we hier nog de personen aan toe uit de EWL van 2003 die we dan nog niet hebben. Per persoon is in de EWL bekend welke CAO geldt, hiervan maken we gebruik om de CAO gegevens van SZW aan de EWL data te koppelen. Ten slotte proberen we voor ieder persoon in het WIA bestand dezelfde persoon terug te vinden in het gecombineerde EWL/CAO bestand. Op dezelfde manier als bij de EWL worden de EBB jaargangen aan elkaar gekoppeld te beginnen bij 2007. Daarna worden de personen uit dit EBB bestand aan het gecombineerde WIA/EWL/CAO bestand gekoppeld.

Op het gecombineerde WIA/EWL/CAO/EBB bestand wordt een selectie toegepast, t.w. alleen personen die vallen onder de regeling WGA (Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid) doen mee in de analyse. Uitgesloten worden dus de personen die vallen onder de IVA (Inkomensvoorziening Volledige Arbeidsongeschiktheid) omdat van deze mensen niet verwacht wordt dat ze nog ooit aan het werk gaan.

Tabel C.1 laat zien om welke aantallen het gaat bij het hierboven beschreven proces.

• Tabel C.1 Aantallen bij de constructie van het analyse bestand

Totaal aantal ingestroomde WIA gevallen in de periode 1 januari 2006 t/m 30 juni 2008	57.943	
Aantal WIA gevallen na correctie voor overlap en samenvoegen		55.402
Aantal waarvoor ook GBA gegevens bekend zijn	54.754	
Totale EWL bestand 2003-2005	11.541.302	
Na selectie van unieke personen resteert	4.912.311	
Na verwijdering van uitzend- en oproepkrachten resteert	4.386.588	
Na het verwijderen dubbele banen resteert	4.183.140	
Aantal waarvoor ook CAO gegevens beschikbaar zijn	2.398.232	
Gecombineerd WIA/EWL/CAO bestand		24.734
Selectie WGA, analysebestand WGA met CAO data bekend		10.014

Bijlage C.2 Schattingsresultaten

Tabel C.2 Schattingsresultaten uitstroomkansen arbeidsongeschiktheid (WGA)

Variabele	Coëfficiënt	standaard fout	Significante
Vrouw	-0,055	0,077	0,47
Man (referentie)	-	-	-
Ln(leeftijd bij WGA toetreding)	-1,253	0,150	0,00
Ongehuwd /alleenstaand	0,143	0,084	0,09
Gehuwd/samenwonend (referentie)	-	-	-
Jongste kind jonger dan 12 jaar	0,316	0,087	0,00
Geen kinderen jonger dan 12 jaar (referentie)	-	-	-
Etniciteit: autochtoon (referentie)	-	-	-
Etniciteit: Marokkaan	0,251	0,173	0,15
Etniciteit: Turk	-0,348	0,233	0,14
Etniciteit: Surinamer/Antilliaan	0,394	0,161	0,02
Etniciteit: overige niet-westerse allochtoon	0,535	0,175	0,00
Etniciteit: westerse allochtoon	0,015	0,127	0,91
Ln(uurloon)	-0,422	0,101	0,00
Provincie: Groningen	-0,010	0,252	0,97
Provincie: Friesland	0,921	0,208	0,00
Provincie: Drenthe	0,238	0,228	0,30
Provincie: Overijssel	0,216	0,177	0,22
Provincie: Flevoland	0,152	0,216	0,48
Provincie: Gelderland	0,317	0,136	0,02
Provincie: Utrecht	0,506	0,139	0,00
Provincie: Noord-Holland	-0,265	0,135	0,05
Provincie: Zuid-Holland (referentie)	-	-	-
Provincie: Zeeland	-0,167	0,315	0,60
Provincie: Noord-Brabant	0,028	0,132	0,83
Provincie: Limburg	0,480	0,136	0,00
Grootteklasse 1: 1-19 werknemers	0,276	0,228	0,22
Grootteklasse 2: 20-99 werknemers	-0,014	0,187	0,94
Grootteklasse 3: 100-499 werknemers	0,176	0,115	0,12
Grootteklasse 4: 500 en meer werknemers (referentie)	-	-	-
Bedrijf is eigen risicodrager	-1,288	0,292	0,00
Bedrijf is geen eigen risicodrager (referentie)	-	-	-
Grootteklasse 1 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-1,808	1,024	0,08
Grootteklasse 2 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,569	0,314	0,07
Grootteklasse 3 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO	-0,128	0,152	0,40
Grootteklasse 4 en (gedeeltelijke) doorbetaling volgens CAO (referentie)	0,087	0,092	0,34
Constante	2,016	0,584	0,00
Duur in de WGA: tot en met 3 maanden (referentie)	-	-	-
Duur in de WGA: 3 tot en met 6 maanden	-0,317	0,095	0,00
Duur in de WGA: 6 tot en met 9 maanden	-1,089	0,132	0,00
Duur in de WGA: 9 tot en met 12 maanden	-1,345	0,159	0,00
Duur in de WGA: 12 tot en met 15 maanden	-1,321	0,171	0,00
Duur in de WGA: 15 tot en met 18 maanden	-0,932	0,160	0,00
Duur in de WGA: 18 tot en met 21 maanden	-0,866	0,179	0,00
Duur in de WGA: 21 tot en met 24 maanden	-0,649	0,198	0,00
Duur in de WGA: langer dan 24 maanden	-0,474	0,217	0,03
N		9.792	
Log-likelihood		-3.503	

Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bijlage D Vragenlijst werkgeversenquête

1. Heeft uw bedrijf werknemers in loondienst?
 - Ja
 - Nee → einde vragenlijst

2. Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in loondienst?
 - 1-4
 - 5-9
 - 10-100
 - meer dan 100

3. Wat is uw positie binnen het bedrijf?:
 - Eigenaar/directeur
 - Directeur in loondienst
 - Hoger management
 - Middel management
 - anders → einde vragenlijst

4. Vallen de werknemers in uw bedrijf onder een CAO?
 - Ja
 - Nee
 - Weet niet

5. Tot welke sector behoort uw bedrijf?
 - 1. landbouw, bosbouw en visserij
 - 2. delfstoffenwinning
 - 3. industrie
 - 4. energie- en waterleidingbedrijven
 - 5. bouwnijverheid
 - 6. handel, horeca en reparatie
 - 7. vervoer, opslag en communicatie
 - 8. financiële en zakelijke dienstverlening
 - 9. overheid, inclusief onderwijs
 - 10. zorg en overige dienstverlening

6. Zijn er werknemers in uw bedrijf in 2008 kortdurend ziek geweest (korter dan een maand)?
 - Ja
 - Nee

7. Zijn er werknemers in uw bedrijf in 2008 langdurend ziek geweest (langer dan een maand)?
 - Ja

- Nee
8. Heeft uw bedrijf een ziekteverzuimverzekering?
- Ja
 - Nee
9. Zijn er werknemers in uw bedrijf in 2008 kortdurend met verlof geweest (korter dan een maand, geen vakantie maar bijvoorbeeld kraamverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof)?
- Ja
 - Nee
10. Zijn er werknemers in uw bedrijf in 2008 langdurend met (deeltijd-) verlof geweest (langer dan een maand, bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof)?
- Ja
 - Nee

*Nu volgen enkele vragen over de gevolgen van **kortdurend verlof of verzuim**.*

11. Hoe vervangt uw bedrijf werknemers die kortdurend ziek of met verlof zijn (korter dan een maand)?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- geen vervanging: het werk vervalt
- werk blijft liggen tot werknemer terugkomt
- andere werknemers werken harder tijdens hun gebruikelijke uren
- andere werknemers maken overuren
- de directeur werkt over
- de werknemer wordt vervangen door een tijdelijke werknemer (bijv. oproep- of uitzendkracht)
- anders, namelijk:.....

Indien meerdere antwoorden genoemd: → naar vraag 12

Indien één antwoord genoemd: → naar vraag 13

12. Welke van de genoemde antwoorden is de meest voorkomende manier van vervangen bij kortdurend verlof of verzuim?

(één antwoord mogelijk)

Alleen bij 11 genoemde antwoorden laten zien.

13. Welke gevolgen heeft deze manier van vervangen voor de bedrijfsvoering?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- geen
- leidt tot extra loonkosten → naar vraag 14
- leidt tot extra belasting van andere werknemers → naar vraag 15
- leidt tot extra belasting van de directeur → naar vraag 15

- leidt tot omzetverlies (onmiddellijk doordat het werk niet gedaan wordt of op termijn door ontevreden klanten) → naar vraag 15
14. U heeft aangegeven dat de meest gebruikelijke manier van vervangen bij kortdurend verlof of verzuim leidt tot extra loonkosten. Hoe hoog zijn bij benadering de loonkosten per uur van degene die de werknemer vervangt (dit kunnen dus ook overwerkende collega's zijn)?
- lager dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - even hoog als de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 1 tot 25% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 25% tot 50% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 50% tot 75% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 75% tot 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - meer dan 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer

*Nu volgen enkele vragen over de gevolgen van **langdurend verzuim**.*

15. Hoe vervangt uw bedrijf werknemers die langdurend ziek zijn (langer dan een maand)?
(meerdere antwoorden mogelijk)
- geen vervanging: het werk vervalt
 - werk blijft liggen tot werknemer terugkomt
 - andere werknemers werken harder tijdens hun gebruikelijke uren
 - andere werknemers maken overuren
 - de directeur werkt over
 - de werknemer wordt vervangen door een tijdelijke werknemer (bijv. oproep- of uitzendkracht)
 - anders, namelijk:.....

Indien meerdere antwoorden genoemd: → naar vraag 16

Indien één antwoord genoemd: → naar vraag 17

16. Welke van de genoemde antwoorden is de meest voorkomende manier van vervangen bij langdurend verzuim?
(één antwoord mogelijk)

Alleen bij 15 genoemde antwoorden laten zien.

17. Welke gevolgen heeft deze manier van vervangen voor de bedrijfsvoering?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- geen
- leidt tot extra loonkosten → naar vraag 18
- leidt tot extra belasting van andere werknemers → naar vraag 19
- leidt tot extra belasting van de directeur → naar vraag 19
- leidt tot omzetverlies (onmiddellijk doordat het werk niet gedaan wordt of op termijn door ontevreden klanten) → naar vraag 19

18. U heeft aangegeven dat de meest gebruikelijke manier van vervangen bij langdurend verzuim leidt tot extra loonkosten. Hoe hoog zijn bij benadering de loonkosten per uur van degene die de werknemer vervangt (dit kunnen dus ook overwerkende collega's zijn)?
- lager dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - even hoog als de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 1 tot 25% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 25% tot 50% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 50% tot 75% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - ongeveer 75% tot 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
 - meer dan 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer

*Nu volgen enkele vragen over de gevolgen van **langdurend verlof**. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof. Dit kan ook in deeltijd zijn.*

19. Hoe vervangt uw bedrijf werknemers die langdurend met (deeltijd-) verlof zijn (langer dan een maand)?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- geen vervanging; het werk vervalt
- werk blijft liggen tot werknemer terugkomt
- andere werknemers werken harder tijdens hun gebruikelijke uren
- andere werknemers maken overuren
- de directeur werkt over
- de werknemer wordt vervangen door een tijdelijke werknemer (bijv. oproep- of uitzendkracht)
- anders, namelijk:.....

Indien meerdere antwoorden genoemd: → naar vraag 20

Indien één antwoord genoemd: → naar vraag 21

20. Welke van de genoemde antwoorden is de meest voorkomende manier van vervangen bij langdurend verlof?

(één antwoord mogelijk)

Alleen bij 19 genoemde antwoorden laten zien.

21. Welke gevolgen heeft deze manier van vervangen voor de bedrijfsvoering?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- geen
- leidt tot extra loonkosten → naar vraag 22
- leidt tot extra belasting van andere werknemers → naar vraag 23
- leidt tot extra belasting van de directeur → naar vraag 23
- leidt tot omzetverlies (onmiddellijk doordat het werk niet gedaan wordt of op termijn door ontevreden klanten) → naar vraag 23

22. U heeft aangegeven dat de meest gebruikelijke manier van vervangen bij langdurend verlof leidt tot extra loonkosten. Hoe hoog zijn bij benadering de loonkosten per uur van degene die de werknemer vervangt (dit kunnen dus ook overwerkende collega's zijn)?

- lager dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- even hoog als de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- ongeveer 1 tot 25% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- ongeveer 25% tot 50% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- ongeveer 50% tot 75% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- ongeveer 75% tot 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer
- meer dan 100% hoger dan de loonkosten per uur van de afwezige werknemer

Nu volgen nog enkele vragen over bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en verlof.

23. Hebben uw werknemers recht op meer loondoorbetaling bij **ziekte** dan wettelijk verplicht is (bovenwettelijke uitkering op grond van de CAO of een specifieke bedrijfsregeling)? Wettelijk verplicht is het doorbetalen van 70% van het salaris gedurende twee jaar.

- Ja
- Nee
- Weet niet

24. Welke voordelen heeft een bovenwettelijke uitkering bij ziekte voor uw bedrijf?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen
- Gezondere werknemers
- Meer gemotiveerde werknemers
- Makkelijker om werknemers aan te trekken en te behouden
- Anders, nl.:
- Weet niet/niet van toepassing

25. Welke nadelen heeft een bovenwettelijke uitkering bij ziekte voor uw bedrijf?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen
- Hogere kosten
- Meer ziekteverzuim
- Anders nl.:
- Weet niet/niet van toepassing

26. Hebben uw werknemers recht op meer loondoorbetaling bij **verlof** dan wettelijk verplicht is (bovenwettelijke uitkering op grond van de CAO of een specifieke bedrijfsregeling)? Als u **hier** drukt dan kunt u zien wat wettelijk verplicht is. **Hier een pop-up scherm met de volgende tekst:**

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof: 16 weken, volledig doorbetaald (door UWV) tot maximum dagloon
- Ouderschapsverlof: een jaar voor de helft van de arbeidsduur, onbetaald
- Borstvoedingsverlof voor vrouwen: gedurende de eerste negen levensmaanden van de baby een kwart van de werktijd, volledig doorbetaald
- Langdurend zorgverlof voor de verzorging van partner of bloedverwant in eerste graad: 12 weken voor de helft van de arbeidsduur, onbetaald

- Kortdurend zorgverlof bij ziekte partner of bloedverwant in eerste graad: twee weken per jaar, 70% doorbetaald
- Calamiteitenverlof: een korte naar billijkheid te berekenen tijd bij een onvoorziene gebeurtenis, zoals het overlijden van een naaste, volledig doorbetaald
- Kraamverlof na bevalling van de partner: 2 dagen, volledig doorbetaald
- Scholingsverlof: geen wettelijke verplichting

- Ja
- Nee
- Weet niet

27. Welke mogelijke voordelen heeft een bovenwettelijke uitkering bij verlof voor uw bedrijf?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen
- Gezondere werknemers
- Meer gemotiveerde werknemers
- Makkelijker om werknemers aan te trekken en te behouden
- Anders, nl.:
- Weet niet/niet van toepassing

28. Welke mogelijke nadelen heeft een bovenwettelijke uitkering bij verlof voor uw bedrijf?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen
- Hogere kosten
- Meer afwezigheid door verlof
- Anders nl.:
- Weet niet/niet van toepassing

Tot slot enkele vragen voor de statistiek

29. Bent u een man of een vrouw?

- Man
- Vrouw

30. Wat is uw geboortjaar?

- 19....

Dit waren alle vragen. Hartelijk dank voor de beantwoording!

Bijlage E Leden Klankbordgroep

Het onderzoek is begeleid door een klankbordgroep. Deze bestond uit de volgende personen:

R. Rollingswier (voorzitter)
Beleidsmedewerker
DG EP/ Directie Algemene Economische Politiek
Ministerie van Economische Zaken

W.M.J.M. van Mierlo
Coördinator Sociale Zaken
MKB-Nederland

A. van Delft,
Secretaris Arbeidsvoorwaardenbeleid VNO-NCW

C.C.H.J. Driessen
Strategisch beleidsadviseur vakcentrale FNV

J. A. de Jong
onderzoeker vakcentrale CNV

E. Haket,
Bestuurder vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (MHP)

P. Slegers
Beleidsmedewerker arbeidsverhoudingen
DG Werk / Directie Arbeidsverhoudingen
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Wij zijn de klankbordgroepen zeer erkentelijk voor hun inbreng. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit rapport ligt geheel bij de auteurs.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl