

# **Ervaringen van werkgevers met de Wet arbeid en zorg**

## **Eindrapport**

Een onderzoek in opdracht van  
het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Lilian van der Linden  
Cornelis van der Werf

Leiden, 1 december 2004



## Voorwoord

Eind 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. In de Wet arbeid en zorg zijn, naast bestaande verlofvormen, ook nieuwe verlofregelingen opgenomen, zoals het recht op kortdurend betaald zorgverlof.

De wet heeft niet alleen gevolgen voor de werknemers maar ook voor werkgevers. Bij de evaluatie van de wet dient dan ook mede te worden gekeken naar de effecten voor werkgevers. In het voorliggend rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van een onderzoek onder werkgevers naar hun ervaringen met de Wet arbeid en zorg. Het onderzoek brengt in kaart in hoeverre in de praktijk sprake is van facilitatie van verlof door werkgevers en welke gevolgen de wet heeft voor werkgevers.

Het onderzoek vond plaats vanaf eind mei tot en met begin augustus 2004. Hierbij willen wij de werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek hartelijk bedanken.

Het onderzoek is begeleid door Mariette van der Burg, Hanne Groenendijk en Jolanda Timmerman van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij danken hen hartelijk voor de prettige manier waarop is samengewerkt.

Binnen Research voor Beleid is het onderzoek uitgevoerd door Lilian van der Linden onder begeleiding van ondergetekende.

*Cornelis van der Werf*  
*Directeur Research voor Beleid*



# Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	7
1 Doel en opzet onderzoek	15
1.1 Aanleiding	15
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	15
1.3 Onderzoeksopzet	16
1.3.1 Onderzoeksopzet in hoofdlijnen	16
1.3.2 Onderzoeksopzet meer in detail	17
1.4 Respons	18
1.5 Leeswijzer	21
2 De Wet arbeid en zorg	23
2.1 Beleidscontext	23
2.2 Wet arbeid en zorg	24
<b>Deel A Kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers</b>	<b>27</b>
3 Kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers	29
3.1 Kennis van de Wet arbeid en zorg onder werkgevers	29
3.2 Gebruikte informatiebronnen	32
3.3 Problemen met interpretatie of toepassing van de wet	33
3.4 Belang dat aan de verlofmogelijkheden wordt gehecht	36
3.5 Verlofregelingen zonder de Wet arbeid en zorg	38
3.6 Conclusies over kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers	40
<b>Deel B Facilitatie door werkgevers</b>	<b>45</b>
4 Toepassing van de verlofregelingen in de praktijk	47
4.1 Calamiteitenverlof	47
4.2 Kortdurend zorgverlof	50
4.3 Langdurend zorgverlof	53
4.4 Kraamverlof	55
4.5 Ouderschapsverlof	57
5 Procedures in de praktijk	61
5.1 Het geven van voorlichting over verlofregelingen	61
5.2 Procedures voor het indienen van een verzoek om verlof	62
5.3 De besluitvorming over verzoek	67
5.4 Wijze van opvangen werkzaamheden verlofgangers	68
5.5 Conclusies over de facilitatie door werkgevers	71

<b>Deel C</b>	<b>Effecten voor werkgevers</b>	<b>79</b>
6	Gepercipieerd gebruik verlofregelingen	81
6.1	Inleiding	81
6.2	Gepercipieerd gebruik verlofregelingen naar kenmerken organisatie	85
6.3	Ervaren toename van het gebruik	87
7	Ervaren gevolgen van het gebruik van de verlofregelingen	89
7.1	Ervaren gevolgen in het algemeen	89
7.2	Positieve gevolgen	90
7.3	Negatieve gevolgen	94
7.4	Conclusies over het gepercipieerde gebruik en de effecten voor werkgevers	97
Bijlage 1	Telefonische vragenlijst	101
Bijlage 2	Vragenlijst schriftelijk/internet onderzoek	107
Bijlage 3	Uitleg berekening scores	121
Bijlage 4	Schatting aantal werknemers	127
Bijlage 5	Tabellen	131
Bijlage 6	Beschrijving deelnemers groepsgesprekken	143

# Samenvatting en conclusies

## Samenvatting

### Achtergrond en doel onderzoek

Op 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. Achterliggend doel van deze wet is het combineren van arbeid en zorg te ondersteunen en de mogelijkheden daartoe te versterken. Het onderbrengen van meerdere verlofregelingen in één overkoepelende wet is bedoeld om een samenhangend systeem van verlofregelingen te creëren. De Wet arbeid en zorg bevat een evaluatiebepaling, op grond waarvan de wet binnen 3 jaar geëvalueerd dient te worden. De evaluatie van de wet dient de effecten voor zowel werknemers als werkgevers in kaart te brengen.

Voorliggend rapport heeft betrekking op het uitgevoerde onderzoek onder *werkgevers*. Dit onderzoek geeft inzicht in de bekendheid van de wet, de ervaringen van werkgevers met het gebruik van verlofregelingen en de eventuele knelpunten en kansen die zij daarbij ervaren. De centrale vraagstelling voor dit onderzoek luidt:

*“Hoe wordt door werkgevers omgegaan met de in de Wet arbeid en zorg opgenomen en andere, binnen de arbeidsorganisatie geldende, verlofregelingen en welke knelpunten en kansen ervaren zij daarbij?”*

### Onderzoeksopzet

Gekozen is voor een mix van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het onderzoek diende in de eerste plaats een representatief beeld te geven van de ervaringen van werkgevers. Dit vereiste een grootschalig onderzoek met een voornamelijk kwantitatieve opzet. Anderzijds was voor beantwoording van een deel van de onderzoeksvragen, met name die over ervaren effecten, een meer kwalitatieve opzet beter geschikt.

Om tegemoet te komen aan de eisen aan zowel de kwaliteit als kwantiteit van de benodigde informatie is gekozen voor een getrapte onderzoeksopzet. De eerste stap bestond uit een korte telefonische enquête onder een groot aantal werkgevers. Deze enquête bevatte de belangrijkste vragen om de doeltreffendheid en effecten van de Wet arbeid en zorg te meten. De aanvullende vragenlijst in het vervolgonderzoek ging in op de details achter de hoofdvragen (de geldende regelingen, procedures en gebruik binnen het bedrijf) en enkele aanvullende vragen over kenmerken van de organisatie.

Aan het eerste, telefonische deel van het onderzoek hebben 2.086 werkgevers hun medewerking verleend. Hiervan waren ongeveer 1.350 werkgevers bereid deel te nemen aan het vervolgonderzoek. Uiteindelijk hebben 802 werkgevers daadwerkelijk meegewerkt door de vragenlijst schriftelijk of via internet in te vullen. De resultaten van zowel het telefonische als het schriftelijk/internet deel van het onderzoek zijn gewogen naar de feitelijke verdeling van het aantal bedrijven en instellingen naar grootteklasse en sectoren in Nederland.

Aan het eind van het onderzoek werd ook voorzien in een kwalitatieve fase in de vorm van een tweetal groepsgesprekken met werkgevers. Aan deze groepsgesprekken is door 8 werkgevers deelgenomen.

## **Samenvatting belangrijkste resultaten**

Om de doeltreffendheid en de effecten van de wet voor werkgevers te onderzoeken, zijn in dit onderzoek drie perspectieven onderscheiden. Deze perspectieven vormen ook grotendeels de basis voor de opbouw van dit rapport.

- a. Kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers;
- b. Facilitatie door werkgevers;
- c. Effecten voor werkgevers.

### **a. Kennis en werkbaarheid voor werkgevers**

#### *Kennis van de wet*

De bekendheid van de wet onder werkgevers is niet groot: 46% van alle bedrijven en instellingen in Nederland is bekend met de Wet arbeid en zorg. Bovendien heeft de helft van de werkgevers die de wet kennen, wel van de wet gehoord, maar weet uit zichzelf *geen* van de verlofregelingen op te noemen. Er is een sterk verband tussen de kennis van de wet en de omvang van de organisatie. Vooral de kleinere werkgevers kennen de wet niet, terwijl bij organisaties met meer dan 50 werknemers de wet over het algemeen wel bekend is. De bekendheid is het geringst onder werkgevers in de handel, horeca en het onderwijs. Onder werkgevers in het openbaar bestuur en bij de overheid is de bekendheid het grootst. Werkgevers die wel op de hoogte zijn van de Wet arbeid en zorg zijn niet altijd even goed bekend met de inhoud van de bepalingen rond calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.

#### *Werkbaarheid Wet arbeid en zorg*

Ongeveer de helft van de werkgevers die de wet kent, geeft aan dat deze voldoende houvast biedt om te bepalen of een verlofregeling wel of niet van toepassing is. Van de grotere werkgevers (met meer dan 50 werknemers) zegt ruim driekwart dat de wet voldoende duidelijkheid biedt. Van de kleinere organisaties zegt het merendeel niet te weten of de wet voldoende houvast biedt. Dikwijls hebben zij nog niet te maken gehad met een verzoek om verlof van een werknemer en hebben dus ook niet hoeven te bepalen of een verzoek rechtmatig is. Ten aanzien van de problemen met de interpretatie van de verlofregelingen worden drie aspecten het meest genoemd door werkgevers. Deze hebben vooral betrekking op het calamiteiten- en kortdurend zorgverlof.

- Wat is een *calamiteit*? Hoe ernstig en acuut moet de situatie zijn?
- Wat is *noodzakelijke* verzorging?
- Hoe *ernstig* moet de ziekte van een partner of kind zijn om recht te hebben op kort zorgverlof?

#### *Houding*

Naast de bekendheid met de wet is ook de *houding* van de werkgever van belang bij de facilitatie van werknemers om in bepaalde situaties verlof op te kunnen nemen. Van de werkgevers staat 58% overwegend positief tegenover de verschillende verlofmogelijkheden van werknemers. Het belang dat door werkgevers wordt gehecht aan de verlofmogelijkheden voor werknemers verschilt wel per type verlofregeling. Bij zwangerschap en bevalling, ouderschap en calamiteiten vinden veel werkgevers het belangrijk dat de werknemer hiervoor verlof krijgt (88%, 82% en respectievelijk 79%). In het geval van noodzakelijke verzorging voor een ziek kind of partner vindt 72% van de werkgevers het belangrijk dat een werknemer hiervoor verlof kan opnemen. Verlof krijgen voor de langdurende zorg voor een zieke partner of adoptie van een kind zijn aanzienlijk minder breed geaccepteerd: 49% en 44% van de werkgevers vindt het belangrijk dat de werknemer hiervoor verlof krijgt.

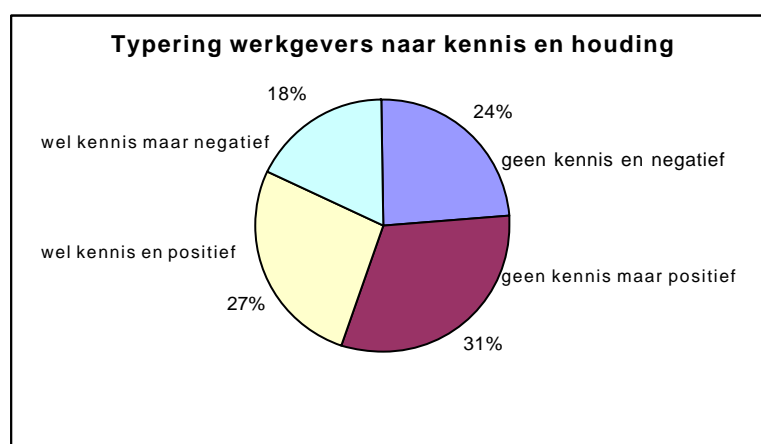


Als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn, zegt 68% van alle werkgevers toch een regeling voor calamiteitenverlof te bieden. Bij kraamverlof en kortdurend zorgverlof ligt dit percentage iets lager, namelijk 63% en respectievelijk 62%. Minder dan 40% van alle werkgevers geeft aan een regeling voor ouderschapsverlof te zullen aanbieden, als de wet er niet zou zijn. Daarnaast weet ruim eenderde van de werkgevers niet of deze mogelijkheid zou worden geboden.

### Typologie

Door de bekendheid van de wet in verband te brengen met de houding van werkgevers tegenover verlofmogelijkheden, ontstaat een vierdeling in type werkgevers.

**Figuur S.1**



Meer dan de helft van de werkgevers (24% + 31%) kent de Wet arbeid en zorg niet. Van deze groep vindt minder dan de helft (de 24%) het ook niet zo belangrijk dat werknemers verlof kunnen opnemen in bepaalde situaties. De andere helft hecht hier meer belang aan. Van de werkgevers die de wet wel kennen (18% + 27%)<sup>1</sup>, staat de meerderheid (27%) overwegend positief tegenover de verschillende verlofmogelijkheden van werknemers. In totaal staat 58% van de werkgevers voornamelijk positief tegenover de verlofmogelijkheden van werknemers (27% + 31%).

### b. Facilitatie door werkgevers

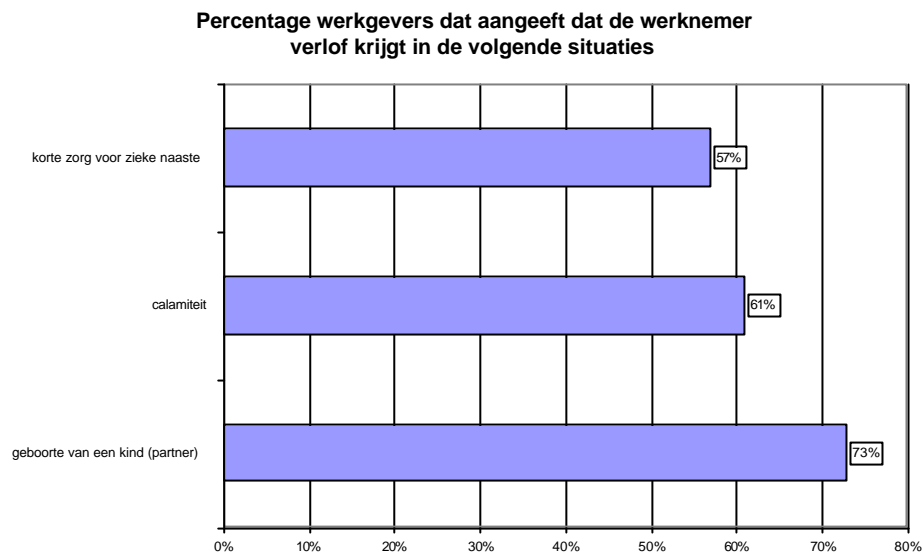
Aan de werkgevers zijn drie praktijkvoorbeelden voorgelegd waar een werknemer mee te maken kan krijgen. Het betreft de volgende situaties:

- de geboorte van kind (de partner);
- calamiteiten;
- korte zorg voor een zieke naaste.

De werkgevers hebben per situatie aangegeven of de werknemer in dat geval verlof krijgt. In figuur S.2 staan de antwoorden voor de drie situaties gezamenlijk vermeld.

<sup>1</sup> Deze 45% (18% + 27%) wijkt licht af van de 46% zoals genoemd op pagina 8. Dit komt doordat dit percentage niet alleen is gebaseerd op de vraag 'Kent u de Wet arbeid en zorg', maar bijvoorbeeld ook op de kennis van de afzonderlijke verlofregelingen.

**Figuur S.2**



Volgens bijna driekwart van de werkgevers is het in hun bedrijf of instelling voor werknemers mogelijk om verlof te krijgen na de bevalling van de partner. Het percentage dat zegt verlof te geven bij calamiteiten of korte zorg voor een ziek kind of partner ligt lager: rond de 60%. Van de werkgevers met meer dan 50 werknemers biedt een groter percentage verlofmogelijkheden aan de werknemers dan de werkgevers met minder dan 50 werknemers. Vooral in organisaties met meer dan 200 werknemers is het voor de medewerkers relatief vaak mogelijk om in een bepaalde situatie verlof te krijgen. In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en welzijn worden door werkgevers over het algemeen vaker verlofmogelijkheden geboden aan hun werknemers in de drie voorgelegde praktijksituaties dan in andere sectoren. In de overige dienstverlening en de primaire sectoren wordt hiervoor het minst vaak verlof verleend.

#### *Verlof krijgen of vakantiedagen opnemen*

Bij een verzoek om calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof wordt door circa 40% van de werkgevers (van bedrijven en instellingen die deze verlofmogelijkheden aanbieden) de werknemer in eerste instantie gevraagd om nog resterende vakantie- of advdagen op te nemen. Bij ouderschapsverlof en kraamverlof gebeurt dit door minder dan een op de vijf werkgevers. In kleinere organisaties wordt bij een verzoek om verlof vaker gevraagd eerst nog resterende vakantiedagen te gebruiken dan bij grotere organisaties. Tijdens de groepsdiscussies is aangegeven dat het al of niet vragen om vakantiedagen op te nemen afhankelijk is van de ernst van de situatie, de hoeveelheid resterende vakantiedagen en de getoonde betrokkenheid van de werknemer.

#### *Betaling en duur verlof*

Naast de wettelijke bepalingen kunnen in organisaties ook andere (bovenwettelijke of afwijkende) afspraken zijn gemaakt over verlofmogelijkheden van werknemers. Dat bovenwettelijke afspraken zijn gemaakt over de duur van het verlof komt bij kort zorgverlof het minst vaak voor, in vergelijking met de andere verlofregelingen. Bij ruim een op de tien organisaties is het mogelijk om jaarlijks langer dan 2 weken kort zorgverlof te krijgen. Het salaris van de werknemer wordt bij kraamverlof en calamiteitenverlof door meer dan de helft van de werkgevers volledig doorbetaald.

Ongeveer een op de vijf werkgevers geeft aan dat het calamiteitenverlof onbetaald is. Het ouderschapsverlof is in ruim de helft van de organisaties onbetaald, overeenkomstig met de wettelijke regelingen. Bijna een op de vijf werkgevers weet niet hoe de betaling van het kortdurend zorgverlof is geregeld, omdat zij hier nooit mee te maken hebben gehad. De grootste groep werkgevers (ruim eenderde) hanteert ruimere bepalingen ten aanzien van de betaling van het kortdurend zorgverlof. Daar wordt het salaris van de werknemers tijdens het kortdurend zorgverlof volledig doorbetaald in plaats van 70%. Daarentegen zegt ongeveer een kwart van de werkgevers dat het kortdurend zorgverlof onbetaald is.

#### *Voorlichting en procedures*

Een kwart van de werkgevers geeft voorlichting aan de werknemers over de verlofmogelijkheden binnen het bedrijf of de instelling. Dit betreft vooral grotere organisaties. De meest gebruikelijke manier van voorlichting geven is persoonlijk: door de leidinggevende of personeelsfunctionaris. Een verzoek om kort zorgverlof, kraamverlof of calamiteitenverlof op te nemen dient veelal bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Verzoeken om ouderschapsverlof of langer durend zorgverlof moeten vaker (ook) bij de P&O afdeling worden ingediend. Korte verlofvormen regelt men vaker informeel en in onderling overleg. Langere verlofmogelijkheden worden doorgaans formeler afgehandeld: deze moeten schriftelijk worden ingediend bij de personeelsfunctionaris.

#### *Wijze van opvangen werkzaamheden*

Meer dan de helft van de werkgevers zegt dat het werk van de verlofganger bij korte verlofvormen wordt verdeeld tussen de overige werknemers. Bij de langere verlofsoorten wordt het werk logischerwijs vaker overgenomen door een vervanger dan bij de korte verlofregelingen. De wijze waarop het werk wordt opgevangen hangt sterk samen met de aard van de werkzaamheden. In de industrie en de gezondheidszorg en welzijn worden werkzaamheden meestal overgenomen door collega's. In het onderwijs komt het relatief vaker voor dat een vervanger wordt aangetrokken. In de financiële en zakelijke dienstverlening blijft, in vergelijking met andere sectoren, het werk van iemand die kort met verlof is vaker liggen tot deze werknemer weer terug is.

### **c. Effecten voor werkgevers**

#### *Gepercipieerd gebruik verlofmogelijkheden*

Ongeveer de helft van de werkgevers - die minimaal een van de korte verlofmogelijkheden zoals calamiteitenverlof aanbieden - geeft aan dat binnen de organisatie in de praktijk *geen* gebruik wordt gemaakt van deze verlofmogelijkheden. Werkgevers van grotere organisaties zeggen beduidend vaker dat in hun organisatie *wel* gebruik wordt gemaakt van kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof dan kleinere werkgevers. In totaal geeft eenderde van de werkgevers aan dat altijd of vaak gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden. Ook de frequentie van het gebruik ligt volgens de werkgevers hoger bij de grotere bedrijven en instellingen. Vooral in de industrie en het openbaar bestuur en onderwijs komt het volgens de werkgevers wel eens voor dat werknemers gebruik maken van de korte verlofmogelijkheden. In de handel en horeca wordt niet of nauwelijks gebruik van gemaakt van de korte verlofregelingen door werknemers die hier recht op hebben.

Volgens de meeste werkgevers is er een gering verschil in het gebruik van de kortdurende verlofregelingen tussen mannen en vrouwen. Van de langere verlofsoorten wordt volgens de werkgevers wel beduidend vaker gebruik gemaakt door vrouwen in vergelijking met mannen. Dit beeld

wordt bevestigd indien het gepercipieerde gebruik van de langer durende verlofregelingen in de praktijk wordt bekeken naar het aandeel vrouwelijke werknemers in de organisatie. Ook in organisaties met veel hoger opgeleiden wordt vaker gebruik gemaakt van de langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof.

#### *Ervaren toe- of afname in gebruik*

De meeste kleinere werkgevers ervaren geen verandering in het gebruik van de kortere verlofregelingen sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg. Voor een deel van de grotere werkgevers heeft de wet wel gevolgen gehad. Zij signaleren over het algemeen een (lichte) toename in het gebruik van zowel de korte verlofregelingen zoals kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof als de langer durende verlofmogelijkheden (zoals ouderschapsverlof). Bij de langere verlofsoorten wordt over het algemeen vaker een toename in het gebruik geconstateerd sinds de invoering van de wet dan bij de kortere verlofmogelijkheden. Bijna 30% van alle werkgevers ervaart enige toename in het gebruik van deze langer durende verlofsoorten.

#### *Ervaren positieve en negatieve gevolgen door werkgevers*

Vooraf kleinere werkgevers met weinig werknemers geven aan dat in de praktijk geen gebruik wordt gemaakt van de verlofregelingen. Ook van de werkgevers die *wel* ervaring hebben met het gebruik van verlofregelingen zegt een deel niet of nauwelijks gevolgen te ervaren van het gebruik van verlofregelingen. Als positief effect van de (korte en lange) verlofregelingen wordt voornamelijk de hogere tevredenheid onder het personeel genoemd. Bij de korte verlofregelingen wordt soms ook een lager ziekteverzuim, vooral door de werkgevers van grotere bedrijven en instellingen, als positief effect ervaren. Dit positieve effect op het ziekteverzuim zit vooral in de daling van het oneigenlijke (grijze) ziekteverzuim.

Werkgevers geven aan vooral negatieve gevolgen te ervaren van het plotselinge karakter van het gebruik van de korte verlofregelingen. Ook het regelen van de overdracht van werkzaamheden en het regelen van vervanging worden in enige mate als negatief effect ervaren. De mate waarin bepaalde negatieve effecten worden ervaren hangt, logischerwijs, samen met de sector en de wijze waarop het werk van de verlofganger wordt opgevangen. Bij de ervaren negatieve effecten van de langere verlofvormen speelt het moeten regelen van vervanging een grotere rol dan bij de kortere verlofvormen. Het regelen van vervanging is vooral een probleem voor de kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers. Grotere werkgevers hebben het meeste last van het regelen van de overdracht van werkzaamheden door collega's.

#### **Samenhang tussen kennis, houding en gedrag**

In het onderzoek is gekeken of sprake is van samenhang tussen de kennis en houding van de werkgever en het gedrag, dat wil zeggen het aanbieden van verlofmogelijkheden.

In de eerste plaats is er zoals verwacht een sterke samenhang tussen de houding van de werkgever en het getoonde gedrag ten aanzien van het bieden van verlofmogelijkheden aan werknemers. Werkgevers met een positieve houding tegenover verlofmogelijkheden van werknemers bieden doorgaans ook meer mogelijkheden. Werkgevers die het niet zo belangrijk vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof op kunnen nemen, bieden over het algemeen ook minder mogelijkheden. Ten tweede blijkt eveneens sprake te zijn van een significante relatie tussen de kennis van de wet en het getoonde gedrag. Werkgevers die de wet (goed) kennen, bieden over het algemeen ook vaker verlofregelingen aan hun werknemers.

Tevens bestaat een relatie tussen de ervaren gevolgen van het gebruik van de verlofregelingen en de houding van de werkgever. Werkgevers die voornamelijk positieve gevolgen ervaren van de verlofregelingen, vinden het over het algemeen ook belangrijker dat werknemers in bepaalde situaties verlof op kunnen nemen. Dit verband tussen ervaren gevolgen en de houding is weliswaar significant, maar wel iets minder sterk dan tussen de houding van de werkgever en het gedrag en tussen de kennis en het gedrag.

Ten slotte is ook sprake van een verband tussen de houding van de werkgever en de mate waarin volgens werkgevers gebruik wordt gemaakt van de verlofmogelijkheden door werknemers.

### **Typologie werkgevers**

Door de kennis, houding en gedrag (het geven van verlof in bepaalde situaties) met elkaar te kruisen ontstaat een nieuwe verdeling in type werkgevers.

**Tabel S.1** Indeling werkgevers naar typologie

	<b>Korte omschrijving</b>	<b>Percentage werkgevers</b>
Onbekend en neutraal tot negatief	Kent de wet niet, staat neutraal tot negatief tegenover verlof en biedt weinig tot geen mogelijkheden	41%
Onbekend doch bereidwillig	Kent de wet niet maar staat positief tegenover verlof en biedt wettelijke mogelijkheden	13%
Bekend met de wet doch negatief	Kent de wet wel maar staat negatief tegenover mogelijkheden en biedt dan ook weinig mogelijkheden	18%
Bekend met de wet doch terughoudend	Kent de wet, staat in principe positief tegenover verlofmogelijkheden, maar biedt deze slechts in beperkte mate	14%
Bekend met de wet en bereidwillig	Kent de wet, is positief en biedt minimaal de wettelijke mogelijkheden	14%
Totaal		100%

De grootste groep werkgevers behoort tot de categorie 'onbekend en neutraal tot negatief'. Zij kennen de wet niet en hebben er over het algemeen tot op heden ook nog niet of nauwelijks mee te maken gehad. Onder deze groep bedrijven en instellingen vallen ook werkgevers die wel zeggen het belangrijk te vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof kunnen opnemen, maar - als hen een aantal praktijkvoorbeelden wordt voorgelegd - uiteindelijk maar weinig verlofmogelijkheden bieden.

Daarnaast is er een groep 'onbekend doch bereidwillige' werkgevers (13%), die in de praktijk wel verschillende verlofmogelijkheden bieden aan hun werknemers, ook al zijn zij niet precies op de hoogte van de inhoud van de wet.

De derde groep wordt gevormd door de werkgevers die de wet wel kennen maar negatief tegenover verlofmogelijkheden van werknemers staan (18%). De bekend doch negatieve werkgever kent de wettelijke bepalingen omtrent de verlofregelingen, maar vindt het niet noodzakelijk dat een werknemer verlof krijgt in de voorgelegde praktijksituaties. De verantwoordelijkheid ligt in de ogen van deze werkgevers primair bij de werknemer.

De volgende groep bestaat uit de 'bekend doch terughoudende' werkgevers. Hoewel zij belang hechten aan verlofmogelijkheden van werknemers in bepaalde situaties, vinden zij niet dat de werkgever hiervoor de kosten moet dragen. Deze werkgevers kunnen zich voorstellen dat de werknemer in bepaalde situaties vrij wenst, maar vragen in eerste instantie om dit verlof te compenseren met nog resterende vakantie- of adv-dagen.

Ten slotte is er een groep 'bekend en bereidwillige' werkgevers. Zij kennen de wet, hebben over het algemeen een positieve houding ten opzichte van verlofregelingen en bieden hun werknemers dan ook in elk geval de wettelijke verlofmogelijkheden. Binnen deze groep verschillen werkgevers nog wel in de mate waarin zij het gebruik van verlofregelingen (actief) stimuleren door middel van voorlichting.

De werkgevers met minder dan 50 werknemers bevinden zich relatief vaak in de eerste twee categorieën ('onbekend en neutraal tot negatief' en 'onbekend doch bereidwillig'). Werkgevers met meer dan 50 werknemers behoren vaker tot het type 'bekend en bereidwillig'. De werkgevers die niet bekend zijn met de wet bevinden zich relatief vaker in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. De werkgevers die de wet wel kennen maar negatief staan tegenover de verlofmogelijkheden, zitten vooral in de primaire sectoren en in de financiële en zakelijke dienstverlening. Werkgevers in het openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en welzijn ten slotte behoren relatief vaker tot de categorie 'bekend en bereidwillige' werkgevers.

# 1 Doel en opzet onderzoek

## 1.1 Aanleiding

Op 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. Het achterliggende doel van deze wet is het combineren van arbeid en zorg te ondersteunen en de mogelijkheden hiertoe te versterken. In de wet is een aantal reeds bestaande verlofregelingen opgenomen, zoals het calamiteitenverlof en het ouderschapsverlof, die zijn overgeheveld uit het Burgerlijk Wetboek. Ook de financieringsregeling loopbaanonderbreking is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Daarnaast is een aantal nieuwe verlofregelingen gecreëerd zoals het adoptieverlof, het kraamverlof en het kortdurend zorgverlof.

Het onderbrengen van de bovengenoemde verlofregelingen in één overkoepelende wet heeft tot doel een samenhangend systeem van verlofregelingen te creëren. Met de bundeling van de verlofregelingen beoogde de regering de uniformiteit, inzichtelijkheid en toegankelijkheid ervan te verhogen. De doelstelling van de wet is een adequaat stelsel van verlofregelingen te bieden, dat de werknemers die arbeid en zorg *willen* combineren, in staat stelt dit ook feitelijk te doen.

De Wet arbeid en zorg bevat een evaluatiebepaling, op grond waarvan de wet binnen 3 jaar geëvalueerd dient te worden. Het ministerie van SZW heeft deze evaluatie inmiddels in gang gezet. De wet heeft niet alleen mogelijke gevolgen voor de werknemers maar ook voor werkgevers. De evaluatie van de wet dient dan ook de effecten voor zowel werknemers als werkgevers in kaart te brengen. De evaluatie bestaat uit meerdere onderdelen. In een *werknemersonderzoek*<sup>1</sup> is door het Sociaal en Cultureel Planbureau de doeltreffendheid en het effect van de wet onderzocht door vast te stellen hoe groot de behoefte aan (verlof-) regelingen is, in welke mate er gebruik van wordt gemaakt, welke knelpunten zich daar bij voordoen en in welke mate de regelingen ook daadwerkelijk bijdragen aan de vervulling van een behoefte.

Voorliggend rapport heeft betrekking op het uitgevoerde onderzoek onder *werkgevers*. Dit onderzoek geeft inzicht in de ervaringen van werkgevers en het gebruik van verlofregelingen, en de eventuele knelpunten en kansen die zij daarbij ervaren.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

De centrale vraagstelling voor dit onderzoek onder werkgevers naar hun ervaringen met de Wet arbeid en zorg luidt:

*“Hoe wordt door werkgevers omgegaan met de in de Wet arbeid en zorg opgenomen en andere, binnen de arbeidsorganisatie geldende, verlofregelingen en welke knelpunten en kansen ervaren zij daarbij?”*

---

<sup>1</sup> Keuzenkamp, Saskia en Heleen van Luijn, *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing arbeidsduur*, SCP, Den Haag, april 2004.

De centrale vraagstelling is uitgewerkt in onderstaande onderzoeksvragen.

#### **A. Kennis en werkbaarheid voor werkgevers**

1. Zijn de wettelijke verlofregelingen in grote lijnen bekend?
2. In welke mate is er sprake van problemen met de interpretatie of de toepassing van de wet?

#### **B. Facilitatie door werkgevers**

3. Gelden er bovenwettelijke verlofafspraken? Van welke aard?
4. Gelden er afwijkende verlofafspraken? Waaruit bestaan die en hoe zijn die geregeld?
5. Wordt er voorlichting gegeven aan werknemers over verlofregelingen? Hoe?
6. Welke procedures worden gehanteerd bij een verzoek tot verlof?

#### **C. Effecten voor werkgevers**

7. In welke mate worden negatieve, dan wel positieve consequenties van verlof ervaren?
8. Is bekend in welke mate gebruik wordt gemaakt van de verlofmogelijkheden die zijn opgenomen in de Wet in arbeid en zorg?
9. Hoe vaak wordt (volgens werkgevers) door verschillende groepen werknemers gebruik gemaakt van verlof?
10. Is het gebruik van verlofvoorzieningen volgens werkgevers toegenomen sinds invoering van de wet? Waardoor?
11. In welke situaties worden verlofgangers vervangen?
12. Wat is de ervaren betekenis van de wet voor de praktijk van werkgevers?

## **1.3 Onderzoeksopzet**

### **1.3.1 Onderzoeksopzet in hoofdlijnen**

#### **Combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve opzet**

Gekozen is voor een mix van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het onderzoek diende in de eerste plaats een representatief beeld te geven van de ervaringen van werkgevers. Dit vereiste een grootschalig onderzoek met een voornamelijk kwantitatieve opzet. Anderzijds was voor beantwoording van een deel van de onderzoeksvragen, met name die over ervaren effecten, een meer kwalitatieve opzet beter geschikt. In een kwalitatief onderzoek kan door middel van gesprekken dieper worden ingegaan op de achtergrond en details van de ervaren (of gepercipieerde) effecten.

#### **Tweetrapsmethode kwantitatief deel onderzoek**

Om tegemoet te komen aan de eisen aan zowel de kwaliteit als kwantiteit van de benodigde informatie is gekozen voor een getrapte kwantitatieve onderzoeksopzet waarbij de vragenlijst in twee delen is afgenomen. De eerste stap bestond uit een korte telefonische enquête onder een groot aantal werkgevers. Deze enquête bevatte de belangrijkste vragen om de doeltreffendheid en effecten van de Wet arbeid en zorg te meten. Na afloop hiervan is de respondenten gevraagd of ze bereid waren mee te werken aan een vervolgonderzoek. De aanvullende vragenlijst ging in op de details achter de hoofdvragen (de geldende regelingen, procedures en gebruik binnen het bedrijf) en enkele aanvullende vragen over de kenmerken van de organisatie. De respondent had bij de vervolgenquête de keuze om een schriftelijke vragenlijst in te vullen en terug te sturen of de vragen via internet te beantwoorden.



### **Kwalitatief onderzoek: aanvullende vragen en verdieping**

Zoals gezegd voorzag het onderzoek ook in een meer kwalitatieve fase in de vorm van een tweetal groepsgesprekken met werkgevers. Doel van deze kwalitatieve fase was tweeledig. Ten eerste kon in deze fase een aantal onderzoeksvragen aan bod komen die zich minder goed leenden voor een enquête (met name de vragen over ervaren consequenties en houding ten opzichte van de wet). Ten tweede bood de kwalitatieve fase de mogelijkheid om de resultaten van de enquête te verdiepen, bijvoorbeeld door uitleg te vragen bij ervaren knelpunten in de wet.

## **1.3.2 Onderzoeksopzet meer in detail**

Het onderzoek bestond uit een aantal fasen die grotendeels aansluitend op elkaar zijn uitgevoerd. De verschillende fasen zijn in de volgende alinea's nader beschreven.

### **Expertinterviews**

Ter voorbereiding op het opstellen van de vragenlijst vonden drie gesprekken plaats met vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen. Op deze wijze is een globaal beeld verkregen van de mening van werkgevers over de Wet arbeid en zorg, en mogelijke specifieke aandachtspunten. Deze zijn meegenomen bij het opstellen van de vragenlijst. Er is gesproken met vertegenwoordigers van de AWWN, MKB Nederland en VNO-NCW.

Op basis van de onderzoeksvragen en de expertinterviews zijn de twee vragenlijsten opgesteld. Deze bestonden uit een korte versie waarin de belangrijkste vragen zijn gesteld en een langere versie waarin is gevraagd naar details en achtergronden. Uitgangspunt bij het operationaliseren van de onderzoeksvragen was dat een concreet beeld ontstaat van de praktijksituatie.

### **Telefonische enquête**

Het kwantitatieve onderzoek onder werkgevers is van start gegaan met een korte telefonische enquête onder 5000 werkgevers (bruto). Bij grote bedrijven is in de meeste gevallen gesproken met een medewerker van de afdeling personeelszaken. Bij kleinere bedrijven, zonder afdeling personeelszaken of personeelsfunctionaris, zijn de vragen over het algemeen voorgelegd aan de bedrijfsleider of directeur. In bijlage 1 is een exemplaar opgenomen van de vragenlijst zoals die is gebruikt bij het telefonisch onderzoek.

De telefonische enquête is uitgevoerd door het Call Center van Research voor Beleid. De periode waarin het telefonisch veldwerk is uitgevoerd liep van 28 mei tot en met 16 juni 2004. Voordat het telefonisch veldwerk van start ging, hebben de enquêteurs een mondelinge en schriftelijke instructie ontvangen, waarbij de vragenlijst is besproken.

### **Schriftelijk/internet**

Als de werkgever in de korte telefonische enquête toestemde in medewerking aan een vervolgenquête, is een schriftelijke versie van de vervolgvragenlijst opgestuurd. De verzending van de vragenlijsten heeft op vrijdag 18 juni 2004 plaatsgevonden. In de begeleidende brief is aangegeven dat de respondent op verschillende manieren aan de enquête konden deelnemen namelijk door de schriftelijke vragenlijst terug te sturen of via een internetenquête.

De schriftelijke vragenlijsten zijn genummerd met de respondentcode die ook bij de korte enquête werd gebruikt. De code is ook in de begeleidende brief opgenomen als toegangscode voor de in-

ternetenquête. Hiermee konden de resultaten van de korte enquête worden gekoppeld aan die van de vervolgenquête. In bijlage 2 is een exemplaar opgenomen van de vragenlijst zoals die is gebruikt bij het vervolgonderzoek.

De werkgevers hadden tot en met 23 juli 2004 de tijd om te reageren. Alle respondenten die na ruim 2 weken na verzending van de vragenlijst nog niet hadden gereageerd (door de vragenlijst in te sturen of de internetenquête in te vullen), zijn telefonisch nog een keer benaderd.

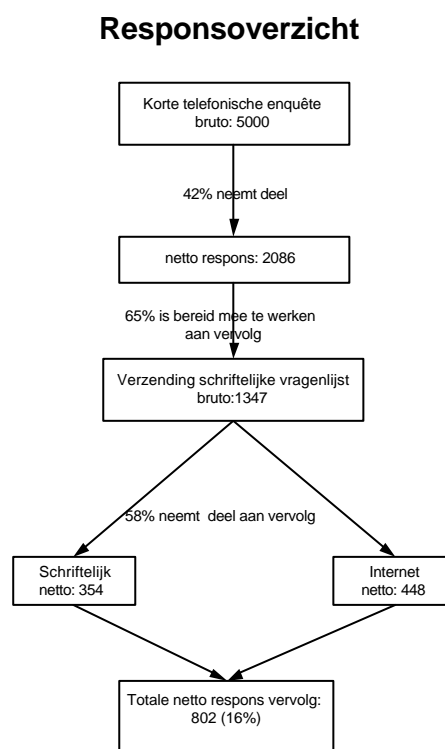
### Groepsgesprekken

De groepsgesprekken richtten zich met name op de ervaring en houding van werkgevers en de onderliggende motieven voor de wijze waarop de Wet arbeid en zorg in de praktijk wordt toegepast. De deelnemers aan de groepsgesprekken waren respondenten die reeds aan de kwantitatieve fase van het onderzoek hadden deelgenomen. De gesprekken vonden plaats op het kantoor van Research voor Beleid. Op basis van een gespreksleidraad is met de werkgevers gediscussieerd over hoe zij in de praktijk omgingen met verlof van werknemers.

## 1.4 Respons

Uit de totale populatie bedrijven en instellingen - met minimaal één werknemer - is een steekproef getrokken van in totaal 5.000 werkgevers. Deze steekproef is gestratificeerd getrokken naar grootteklasse en sector. Dat wil zeggen dat bij het opvragen van het steekproefbestand, van te voren is aangegeven hoeveel bedrijven per sector en per grootteklasse in de bruto steekproef aanwezig moesten zijn. In deze paragraaf wordt ingegaan op de (non-) respons op het onderzoek onder werkgevers. In figuur 1.1 staan de responsgegevens vermeld van de kwantitatieve fasen in het onderzoek: het telefonisch deel en de vervolgenquête.

Figuur 1.1



Aan het eerste, telefonische deel van het onderzoek hebben 2.086 werkgevers hun medewerking verleend. Van deze groep werkgevers waren nagenoeg 1.350 bereid om deel te nemen aan het vervolgonderzoek. Van deze groep hebben uiteindelijk 802 werkgevers daadwerkelijk meegewerkt door de vragenlijst schriftelijk of via internet in te vullen.

Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de bekendheid, het gebruik en de effecten van de wet voor werkgevers, is het wenselijk dat de respons in elke grootteklasse en de diverse sectoren goed gevuld is. In onderstaande twee tabellen is de respons naar grootteklasse en naar sector weergegeven.

**Tabel 1.1** Respons naar grootteklasse

	aantal telefonisch	aantal schriftelijk/internet
1 tot en met 9 werknemers	530	140
10 tot en met 49 werknemers	592	211
50 tot en met 199 werknemers	452	210
200 of meer werknemers	507	239
<b>Totaal</b>	<b>2081</b>	<b>800</b>

De verdeling van de respons op het telefonisch deel van het onderzoek over de verschillende grootteklassen is redelijk evenredig verspreid. Aan het vervolgonderzoek hebben in vergelijking iets meer grotere bedrijven en instellingen meegewerkt. Mogelijk komt dit doordat deze organisaties in de praktijk ook het meeste te maken hebben gehad met de Wet arbeid en zorg en met de daarin opgenomen verlofmogelijkheden voor werknemers.

**Tabel 1.2** Respons naar sector

	aantal telefonisch	aantal schriftelijk/internet
primaire sectoren (landbouw, visserij, delfstoffen en energie)	244	79
industrie	189	67
bouwnijverheid	198	54
handel en horeca en reparatie consumentenartikelen	269	88
financiële/zakelijke dienstverlening, transport, opslag en communicatie	440	174
openbaar bestuur, overheid, onderwijs	347	154
gezondheidszorg en welzijn	248	121
overige dienstverlening (o.a. cultuur, recreatie, sport)	151	64
<b>Totaal</b>	<b>2086</b>	<b>801</b>

Per sector hebben minimaal 150 werkgevers meegewerkt aan de telefonische enquête. De omvang van de sectoren in de steekproef van het schriftelijk deel van het onderzoek loopt uiteen van 54 tot 174 werkgevers. In bovenstaande tabel zijn de namen van alle verschillende sectoren voluit geschreven. In de rest van het rapport wordt in de tabellen en grafieken alleen de namen 'overige dienstverlening' en over 'primaire sectoren' gebruikt.

## Weging

De resultaten van het onderzoek zijn gewogen naar de feitelijke verdeling van het aantal bedrijven en instellingen naar grootteklasse en sectoren binnen Nederland. Omdat sprake is van een gestratificeerd getrokken steekproef<sup>1</sup>, zijn bepaalde branches en de grotere bedrijven in deze steekproef oververtegenwoordigd ten opzichte van de verdeling in de totale populatie bedrijven en instellingen. Dit heeft een vertekening van de onderzoeksresultaten tot gevolg. Deze vertekening wordt voorkomen door het gewicht van de uitkomsten van een branche en grootteklasse in de steekproef te wegen naar het aandeel van die branche of grootteklasse in de totale populatie bedrijven en instellingen. Dit geldt zowel voor de steekproefverdeling in het telefonisch als het vervolgonderzoek.

De in dit rapport vermelde onderzoeksresultaten zijn gewogen weergegeven om een representatief beeld te geven van de totale populatie bedrijven en instellingen. Het grootste deel van de populatie bedrijven en instellingen bestaat uit kleine organisaties met minder dan 10 werknemers. Doordat de onderzoeksresultaten zijn gewogen, tellen de antwoorden van deze groep kleinste bedrijven uit de steekproef het zwaarst mee. De gemiddelde percentages van de totale steekproef liggen daarom zeer dicht in de buurt van de gemiddelde uitkomsten van de categorie werkgevers met 1 tot en met 9 werknemers.

## Nauwkeurigheidsmarges

Omdat sprake is van een steekproef onder de totale populatie bedrijven en instellingen, is sprake van nauwkeurigheidsmarges voor de verkregen resultaten. Bij 90% betrouwbaarheid bedraagt de marge voor de resultaten van het telefonisch onderzoek maximaal 1,8% (voor het totaal). Dit wil zeggen dat een in de steekproef gevonden percentage van 50%, met 90% betrouwbaarheid minder dan 2% afwijkt van het percentage dat zou zijn verkregen als alle werkgevers zouden zijn ondervraagd. Met andere woorden: het werkelijk gemiddelde percentage ligt (met een kans van 90%) tussen de 48% en 52%.

De marge voor de resultaten van het vervolgonderzoek (de schriftelijke/internet vragenlijst) bedraagt bij 90% betrouwbaarheid minder dan 3% (voor het totaal). Deze marge is groter, aangezien minder werkgevers hebben meegewerkt aan het vervolgonderzoek. Uiteraard zijn de marges groter bij uitspraken per grootteklasse of sector. Voor zowel het telefonische als de schriftelijke deel van het onderzoek zijn in onderstaande tabellen de marges per grootteklasse en sector weergegeven.

**Tabel 1.3** Nauwkeurigheidsmarges naar grootteklasse

Grootteklasse	marge vragen	
	telefonisch bij 90%	schriftelijk/internet bij 90%
1 tot en met 9 werknemers	3,6%	6,9%
10 tot en met 49 werknemers	3,4%	5,6%
50 tot en met 199 werknemers	3,8%	5,6%
200 of meer werknemers	3,5%	5,1%
Totaal	1,8%	2,9%

<sup>1</sup> Bij het opvragen van het steekproefbestand is van te voren aangegeven hoeveel bedrijven per sector en per grootteklasse aanwezig moesten zijn. Door deze stratificatie is voorkomen dat bedrijven uit een sector of grootteklasse met relatief weinig bedrijven in de populatie onvoldoende in de steekproef zijn vertegenwoordigd om nog betrouwbare uitspraken te doen.

**Tabel 1.4** Nauwkeurigheidsmarges naar sector

sector	marge vragen	
	telefonisch	schriftelijk/internet
primaire sectoren	5,2%	9,2%
industrie	5,9%	10,0%
bouwnijverheid	5,8%	11,1%
handel en horeca	5,0%	8,7%
financiële/zakelijke dienstverlening en transport/ communicatie	3,9%	6,2%
openbaar bestuur en onderwijs	4,3%	6,5%
gezondheidszorg en welzijn	5,2%	7,4%
overige dienstverlening	6,7%	10,2%
Totaal	1,8%	2,9%

## 1.5 Leeswijzer

Om de doeltreffendheid en de effecten van de wet voor werkgevers te onderzoeken, zijn in dit onderzoek drie perspectieven onderscheiden. Deze perspectieven vormen ook grotendeels de basis voor de opbouw van dit rapport.

### A. Kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers:

Het eerste aspect van de doelmatigheid van de Wet arbeid en zorg wordt gevormd door de bekendheid. Voor een doeltreffende wet is het noodzakelijk dat deze bekend is onder de werkgevers. De doeltreffendheid van de wet hangt verder mogelijk ook samen met uitvoeringsaspecten in de wet zelf. Voor een doeltreffende uitvoering van de wet door werkgevers is het van belang dat de wet helder is en in de praktijk niet onnodig lastig uitvoerbaar is. De doeltreffendheid van de wet is tevens onderzocht door vast te stellen wat de mogelijke knelpunten zijn in de wet zelf. Hoofdstuk drie behandelt de kennis van werkgevers over de Wet arbeid en zorg en de mogelijke interpretatieproblemen waar zij tegen aan lopen.

### B. Facilitatie door werkgevers:

De wet is uiteindelijk bedoeld om het combineren van arbeid en zorg, door werknemers die dit willen, te faciliteren. Het is aannemelijk dat de doeltreffendheid van de wet (minder discrepantie tussen de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen) groter is naarmate werkgevers zich ook faciliterender opstellen. De doeltreffendheid van de wet is in de eerste plaats onderzocht door vast te stellen welke situatie de werkgever heeft gecreëerd voor haar werknemers. De hoofdstukken vier en vijf hebben betrekking op de facilitatie door de werkgevers. Hoofdstuk vier geeft een overzicht van de toepassing van de verlofregelingen door de werkgevers in de praktijk: wat zijn de geldende afspraken binnen de organisatie? Hoofdstuk vijf gaat in op de gehanteerde procedures voor de aanvraag en besluitvorming over verlof.

### C. Effecten voor werkgevers:

De aard van de wet is zodanig dat deze direct gevolgen kan hebben voor de bedrijfsvoering. Voor een haalbare uitvoering van de wet dient er een redelijke balans te zijn tussen de rechten van werknemers en de effecten voor werkgevers. Daarvoor is het van belang dat de toepassing van de wet niet teveel negatieve consequenties heeft (in termen van bedrijfsdoelen) en toepassing van de wet ook positieve consequenties heeft voor de werkgever. De effecten van de wet zijn onderzocht door vast te stellen welke positieve en negatieve consequenties werkgevers ervaren

wanneer werknemers gebruik maken van de verlofregelingen. De hoofdstukken zes en zeven gaan in op het (gepercipieerde) gebruik van de verlofregelingen door werknemers en de ervaren positieve en negatieve gevolgen voor werkgevers.

In het volgende hoofdstuk wordt ter inleiding allereerst een beschrijving gegeven van de beleidscontext en de inhoud van de verlofregelingen die onder de Wet arbeid en zorg vallen.

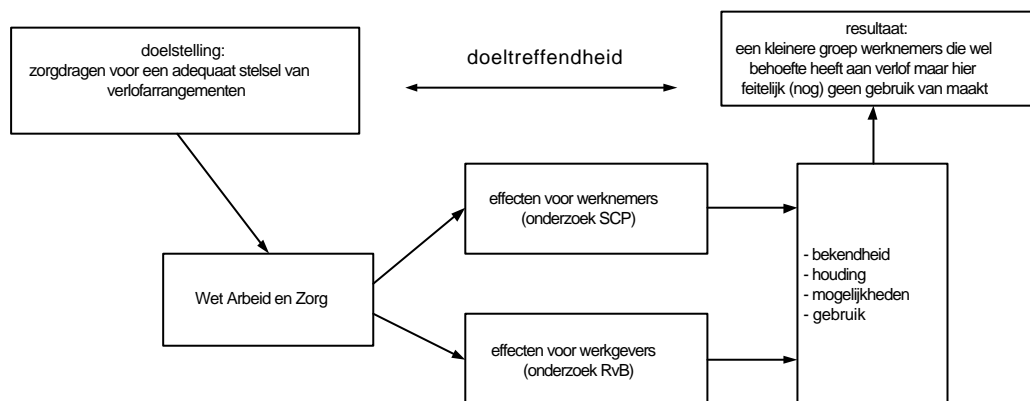
## 2 De Wet arbeid en zorg

### 2.1 Beleidscontext

Het thema 'arbeid en zorg' neemt in het beleid van het ministerie van SZW een belangrijke plaats in. De laatste jaren is het aantal werknemers dat het werk met zorgtaken combineert sterk gestegen. Het percentage vrouwen dat na de komst van een eerste kind actief blijft op de arbeidsmarkt is beduidend toegenomen. De groep werknemers die zorgdraagt voor jonge kinderen of andere zorgafhankelijke naasten (zoals een zieke partner of ouder) is mede hierdoor gegroeid. Deze werknemers hebben behoefte aan goede faciliteiten die het combineren van arbeid en zorg ondersteunen.

Om de werknemers die arbeid en zorg *willen* combineren, in staat te stellen om dit ook feitelijk te doen, heeft de overheid de afgelopen jaren een aantal regelingen en voorzieningen gerealiseerd, waaronder de Wet arbeid en zorg<sup>1</sup>. Deze wet heeft tot doel een adequaat stelsel van verlofregelingen te creëren, waarmee de discrepantie tussen de behoefte aan en het feitelijk gebruik van verlofregelingen dient af te nemen.

**Figuur 2.1**



De Wet arbeid en zorg heeft gevolgen voor zowel werknemers als werkgevers. De evaluatieonderzoeken onder werknemers en werkgevers, zoals vermeld in paragraaf 1.1, zijn bedoeld om inzicht te krijgen in de effecten van de wet. De effecten bestaan uit verschillende onderdelen, zoals de bekendheid van verlofregelingen, de houding tegenover de verlofregelingen, de mogelijkheden die werknemers in de praktijk hebben om verlof op te nemen en het gebruik van deze verlofmogelijkheden. Achterliggend doel van de evaluatie is vast te stellen of met de Wet arbeid en zorg een adequaat stelsel van verlofregelingen wordt geboden.

De Wet arbeid en zorg is een uitwerking van de voorstellen uit de nota 'Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg'. Doel van de wet is zoals gezegd de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Een terugkerend thema in de discussie over arbeidsvoorwaarden is de vraag wat de overheid moet regelen en in hoeverre werkgevers en werknemers zelf in staat zijn

<sup>1</sup> Andere regelingen die het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk moeten maken zijn bijvoorbeeld de Wet Aanpassing Arbeidsduur en de Wet Kinderopvang.

om onderling afspraken te maken. De overheid zoekt een goede balans tussen wetgeving en zelf-regulering. In 1993 stelden de sociale partners in de Stichting van de Arbeid "Een nieuwe koers" vast<sup>1</sup>. Er werd geconstateerd dat er een groeiende behoefte was aan flexibiliteit, maatwerk en diversiteit, van zowel werkgevers als werknemers. Daarom moest besluitvorming op ondernemingsniveau een belangrijkere rol krijgen.

## 2.2 Wet arbeid en zorg

De Wet arbeid en zorg is op 1 december 2001 in werking getreden. In de wet zijn naast bestaande verlofvormen ook nieuwe verlofregelingen opgenomen, zoals het recht op kortdurend zorgverlof en adoptieverlof. Het gaat om een wet die alle werkenden, dus zowel werknemers als ambtenaren, en in alle sectoren aangaat. De wet regelt naast het recht op verlof, ook de financiering van bepaalde vormen van verlof. Het gaat om de volgende verlofvormen:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof
- kraamverlof
- calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
- kortdurend zorgverlof
- financiering loopbaanonderbreking.

De inhoud van deze verlofregelingen wordt hieronder op hoofdlijnen weergegeven. Voor de exacte beschrijvingen wordt verwezen naar de wetstekst en de Memorie van Toelichting op de website [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).

### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld.

- *Duur*: het recht op *zwangerschapsverlof* bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijke datum van de bevalling en gaat uiterlijk in op vier weken voor die datum. Het *bevallingsverlof* gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt (ten minste) tien aangesloten weken. Indien het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd, mag de duur van het bevallingsverlof met een gelijk aantal dagen worden verlengd tot meer dan 10 weken.
- *Melding*: het verzoek om zwangerschapsverlof moet uiterlijk drie weken voor de eerste dag waarop de werkneemster het verlof wil opnemen bij de werkgever zijn ingediend.
- *Betaling*: de werkneemster heeft gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering vanuit het Algemeen Werkloosheidsfonds. In de meeste gevallen wordt de uitkering uitgekeerd aan de werkgever die vervolgens het loon gewoon volledig doorbetaald.

### Kraamverlof

Na de bevalling van de partner/echtgenote heeft de werknemer recht op betaald kraamverlof voor twee werkdagen. Het recht op kraamverlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken na de bevalling. Het recht op kraamverlof geldt ook voor die werknemer die ongehuwd samenwoont met de moeder en het kind heeft erkend.

<sup>1</sup> Stichting van de Arbeid, *Een nieuwe koers, agenda voor het CAO overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*, 1993. Publicatienummer 9/93



### **Adoptieverlof**

Het adoptieverlof is een nieuwe verlofregeling en is bedoeld voor adoptief ouders. In de eerste weken nadat een adoptiekind deel is gaan uitmaken van het gezin, moeten zowel het kind als het gezin de mogelijkheid krijgen zich aan elkaar te 'binden'. Ook is er tijd nodig om de adoptie te regelen.

- *Duur*: Het adoptieverlof bedraagt ten hoogste vier aangesloten weken. Het recht op adoptieverlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken, vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke adoptie plaatsvindt.
- *Melding*: het verzoek om adoptieverlof moet voor zover mogelijk drie weken voor de eerste dag waarop het verlof in gaat bij de werkgever zijn ingediend. Bij de melding moeten tevens documenten worden gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- *Betaling*: bij adoptieverlof heeft de werknemer (evenals bij zwangerschap en bevalling) recht op een uitkering met een maximum van 100% van het dagloon.
- *Compensatie vakantiedagen*: nee: de werkgever kan niet vragen om het verlof voor adoptie te compenseren met vakantiedagen. Dat wil zeggen dat deze dagen niet kunnen worden aangemerkt als vakantie. Het is bovendien *een dwingend recht*, dat wil zeggen dat de werkgever geen mogelijkheden heeft om ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke voorschriften (in bijvoorbeeld de duur of betaling).

### **Ouderschapsverlof**

De regeling van het ouderschapsverlof is overgeheveld uit het Burgerlijk Wetboek. Het betreft het recht van werknemers om onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. De werknemer moet minimaal een jaar in dienst zijn bij de werkgever.

- *Duur*: Het totaal aantal uren waarop een werknemer recht heeft, bedraagt ten hoogste dertien maal de arbeidsduur per week. Per week kan maximaal de helft van de arbeidsduur per week worden opgenomen.
- *Spreiding*: het verlof wordt in principe per week opgenomen, gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. De werknemer kan de werkgever verzoeken het verlof te spreiden over een periode langer dan een half jaar. Nieuw, in vergelijking met de ouderschapsverlofregeling in de oude wet, is de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen in verschillende perioden (in drie perioden van minimaal een maand).
- *Melding*: de werknemer moet het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden van te voren, schriftelijk, aanvragen onder opgave van de periode en het aantal uren verlof per week.
- *Betaling*: nee: het wettelijk recht op ouderschapsverlof is onbetaald.
- Ten aanzien van de bepalingen over bijvoorbeeld de spreidingsmogelijkheden van het ouderschapsverlof kan uitsluitend worden afgeweken in CAO's.

### **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

De werknemer heeft recht op betaald verlof voor een - met de werkgever overeen te komen - korte tijd wanneer hij of zij zijn arbeid niet kan verrichten, bijvoorbeeld wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals aangifte doen van de geboorte van een kind of het overlijden van een naast familielid. Daarnaast vallen ook noodsituaties zoals een plotseling ziek kind van school of kinderdagverblijf moeten ophalen, een verstopte riolering of gesprongen waterleiding

onder deze verloffregeling. Dit calamiteiten- en kort verzuimverlof is vooral bedoeld om een oplossing te vinden en het treffen van verdere voorzieningen.

- *Duur*: De maximale duur van het verlof is wettelijk niet vastgelegd. Het gaat om een “naar billijkheid vast te stellen korte periode”. Indien het gaat om een plotseling ziek geworden partner of kind, eindigt het calamiteitenverlof na maximaal 1 dag. Daarna kan beroep worden gedaan op het kortdurend zorgverlof.
- *Compensatie vakantiedagen*: dagen of uren waarop de werknemer niet werkt wegens het calamiteiten- of ander kort verzuimverlof, kunnen slechts indien de werknemer ermee instemt als vakantiedagen worden aangemerkt, en als de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieafspraken.
- *Betaling*: de werknemer heeft wettelijk recht op (volledige) doorbetaling van zijn of haar salaris. Van dit recht van loondoorbetaling kan worden afgeweken in CAO's of in overleg met de OR dan wel personeelsvertegenwoordiging, mits de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantieafspraken.

### **Kortdurend zorgverlof**

In de Wet arbeid en zorg is een nieuwe verloffregeling opgenomen die werknemers recht geeft op kort verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een partner, inwonend kind of een bloedverwant in de eerste graad.

- *Duur*: de maximale duur van het verlof bedraagt (naar rato van de omvang van het dienstverband) maximaal 10 dagen per jaar voor een voltijdwerknemer.
- *Betaling*: tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn of haar loon.
- *Melding*: de werknemer moet (indien mogelijk) vooraf aan de werkgever melden dat hij of zij kortdurend zorgverlof wil opnemen. Het gaat om een *geclausuleerd recht*, wat inhoudt dat de werkgever het verzoek kan weigeren op grond van eventuele, zwaarwegende gevolgen voor de bedrijfsorganisatie.

### **Financiering loopbaanonderbreking**

De financieringsregeling loopbaanonderbreking is overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Deze regeling regelt op zich geen recht op verlof maar biedt onder bepaalde voorwaarden een financiële bijdrage bij verlof voor langdurende zorg of educatie. De regeling voor financiering van de loopbaanonderbreking is niet meegenomen in het onderzoek onder werkgevers. Hiertoe is in overleg met de opdrachtgever besloten, onder meer omdat het om een (relatief) gering aantal personen gaat dat hiervan gebruik maakt.

### **Langdurend zorgverlof**

Hoewel langdurend zorgverlof niet is opgenomen in de Wet arbeid en zorg is dit onderwerp toch meegenomen bij de evaluatie onder werkgevers. Dit omdat hiervoor momenteel een wetsvoorstel in de Tweede Kamer ligt dat waarschijnlijk nog dit jaar wordt behandeld. Om deze reden is het langdurend zorgverlof ook meegenomen in het onderzoek onder werknemers. Bij het langdurend zorgverlof gaat om de mogelijkheid voor werknemers om - langer dan twee weken per jaar - te zorgen voor een levensbedreigend ziek kind, partner of ouder.

**Deel A Kennis van de wet en werkbaarheid voor  
werkgevers**



### 3 Kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers

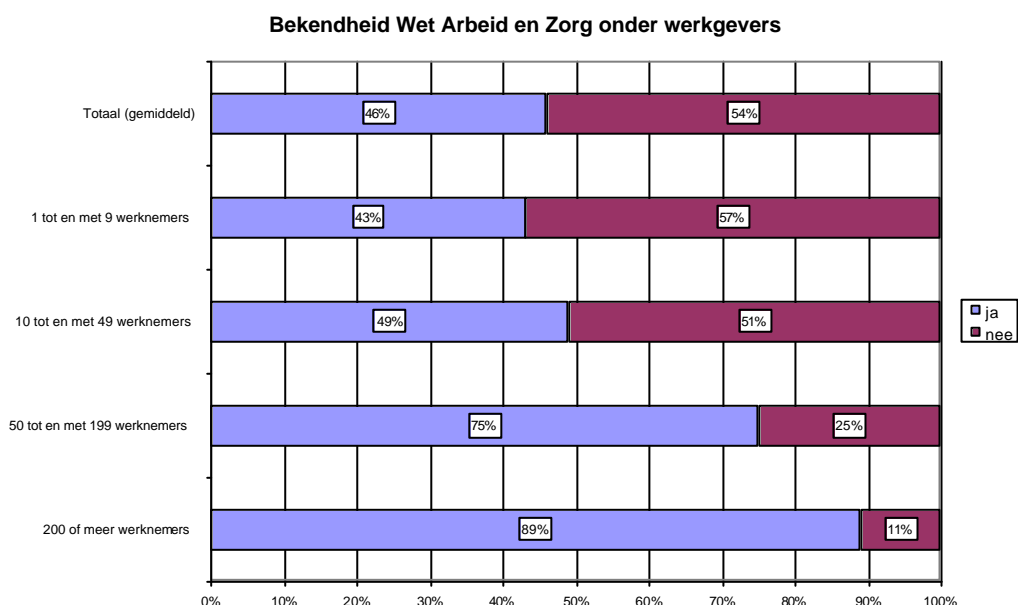
Een eerste stap in het verkrijgen van inzicht in de doeltreffendheid van de Wet arbeid en zorg is het bepalen van de bekendheid van de wet onder werkgevers. In hoeverre kennen zij de wet en zijn zij bekend met de inhoud van de verlofregelingen? In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de algemene bekendheid met de wet, de kennis van de afzonderlijke verlofregelingen en de informatiebronnen die werkgevers gebruiken. Vervolgens komen ook de eventueel ervaren problemen bij de interpretatie en uitvoering van de wet aan bod. In de laatste paragraaf wordt ingegaan op de houding van de werkgevers tegenover het bieden van verlof in bepaalde situaties.

#### 3.1 Kennis van de Wet arbeid en zorg onder werkgevers

##### Kennis van de wet in het algemeen

In het telefonisch deel van het onderzoek is de werkgevers allereerst gevraagd of zij de Wet arbeid en zorg kennen. Figuur 3.1 geeft de resultaten per grootteklasse en voor het totaal weer.

Figuur 3.1



In totaal zegt meer dan de helft (54%) van het aantal bedrijven en instellingen de Wet arbeid en zorg niet te kennen. De bekendheid met de wet verschilt aanzienlijk tussen kleine en grote werkgevers. Van de grotere organisaties (met meer dan 50 werknemers) geeft meer dan driekwart aan de Wet arbeid en zorg wel te kennen. Onder de kleinere werkgevers is dit minder dan de helft.

Doordat voornamelijk grotere bedrijven en instellingen de wet kennen, is het interessant om tevens te kijken naar het deel van de werknemers dat werkt bij een bedrijf of instelling waar men de Wet arbeid en zorg kent. Op grond van de CBS gegevens over de aantallen werknemers en werkgevers per grootteklasse en sector in de populatie is een schatting gemaakt van het percentage van alle werknemers in Nederland dat bij een werkgever werkt die de wet kent. Dit percentage is naar schatting ongeveer 72%<sup>1</sup>.

De bekendheid van de wet is daarnaast ook afhankelijk van de sector waarin het bedrijf of de instelling zich bevindt.

**Tabel 3.1** Bekendheid Wet arbeid en zorg, uitgesplitst naar sector \*

	ja	nee	aantal respondenten
primaire sectoren	51%	49%	244
industrie	49%	51%	189
bouwnijverheid	41%	59%	198
handel en horeca	38%	62%	269
financiële en zakelijke dienstverlening	53%	47%	343
transport en communicatie	43%	57%	97
openbaar bestuur, overheid	58%	42%	211
onderwijs	35%	65%	136
gezondheidszorg en welzijn	47%	53%	248
overige dienstverlening	42%	58%	151
<b>Totaal</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>2086</b>

\* In deze tabel is er - in tegenstelling tot de rest van de tabellen in dit rapport - voor gekozen om de sectoren overheid/openbaar bestuur en onderwijs apart weer te geven. Hetzelfde geldt voor financiële/ zakelijke dienstverlening en transport/communicatie. Dit vanwege de grote onderlinge verschillen binnen de branches.

De wet is het meest bekend in de sectoren overheid en openbaar bestuur en de zakelijke en financiële dienstverlening. Ook in de primaire sectoren (landbouw/visserij, winning van delfstoffen/energie) en in de industrie heeft ongeveer de helft van de werkgevers wel van de Wet arbeid en zorg gehoord. Het minst bekend is de wet in het onderwijs en in de handel en horeca. Er is vrijwel geen verschil in de bekendheid van de wet tussen werkgevers die wel en die niet onder een CAO vallen.

Aan de werkgevers die zeiden de wet te kennen, is vervolgens gevraagd om zo veel mogelijk van de verlofregelingen op te noemen die in de Wet arbeid en zorg zijn opgenomen. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de resultaten.

<sup>1</sup> Voor een uitgebreidere uitleg over hoe tot deze schatting is gekomen, wordt verwezen naar bijlage 4.

**Tabel 3.2** Spontane bekendheid verlofregelingen, indien bekend met Wet arbeid en zorg (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
respondent weet niets te noemen	50%	58%	37%	8%	7%
zwangerschaps- en bevallingsverlof	29%	28%	27%	44%	44%
kortdurend zorgverlof	27%	19%	40%	66%	75%
ouderschapsverlof	26%	20%	36%	53%	55%
langdurend zorgverlof	15%	11%	22%	35%	42%
calamiteitenverlof/kort verzuimverlof	12%	7%	15%	51%	55%
anders	6%	6%	6%	8%	5%
kraamverlof v oor partners	4%	3%	4%	9%	11%
adoptieverlof	3%	2%	4%	14%	18%
ziekte/zorgverlof algemeen	3%	3%	3%	3%	1%
(financiering) loopbaanonderbreking	2%	1%	2%	6%	6%
buitengewoon/bijzonder verlof (trouwen, jubilea)	2%	2%	3%	2%	2%
aanpassing arbeidsduur/deeltijdwerken	1%		2%	4%	4%
palliatief verlof en stervensbegeleiding	1%	1%	1%	3%	3%
n = aantal respondenten	1315	229	288	345	450

De tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg

De helft van de werkgevers die aangaven de Wet arbeid en zorg te kennen, heeft wel van de wet gehoord, maar weet uit zichzelf geen van de verlofregelingen op te noemen. Hieronder bevinden zich voornamelijk kleine organisaties. Grotere werkgevers kunnen vaak wel een of meerdere verlofregelingen opnoemen. Door hen wordt vaak ook het langdurend zorgverlof genoemd als onderdeel van de Wet arbeid en zorg (hoewel dit niet het geval is). Wettelijk gezien bestaat er nog geen recht op langdurend zorgverlof. In meerdere CAO's zijn hierover wel afspraken gemaakt.

Kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers - die ten minste één verlofregeling uit de Wet arbeid en zorg spontaan kunnen benoemen – geven gemiddeld twee verschillende regelingen aan. Grotere werkgevers met meer dan 50 werknemers noemen gemiddeld vier afzonderlijke regelingen welke in de wet zijn opgenomen.

Onder de drie spontaan meest genoemde regelingen vallen zowel 'oude' regelingen zoals zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof als ook de nieuwe regeling omtrent het kortdurend zorgverlof. Daarnaast noemt een klein aantal werkgevers ziekte- of zorgverlof in het algemeen als onderdeel van de wet (3%) en zorgverlof voor zeer ernstig zieken of stervensbegeleiding (1%). Indien deze laatste twee soorten zorgverlof worden samengenomen met het kortdurend en langdurend zorgverlof noemt in totaal 36% van de werkgevers een of meerdere vormen van zorgverlofregelingen.

Andere verlofregelingen die door sommige werkgevers zijn benoemd zijn voornamelijk "politiek verlof", "vakantieverlof", "studieverlof", "verlofsparen" en "verlofdagen voor ouderen".

### Kennis over de inhoud van de verlofregelingen

Aan de werkgevers die bekend zijn met de Wet arbeid en zorg is gevraagd hoe goed zij op de hoogte zijn van de inhoud van vier van de verlofregelingen die in de Wet arbeid en zorg zijn opgenomen.

**Tabel 3.3** Percentage werkgevers dat “goed” of “voldoende” bekend is met de verlofregelingen

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
kraamverlof	60%	56%	60%	76%	81%
ouderschapsverlof	59%	52%	66%	86%	93%
calamiteitenverlof	36%	21%	55%	78%	92%
kortdurend zorgverlof	41%	29%	53%	87%	90%
n = aantal respondenten	234	26	53	63	92

De tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg

De werkgevers zijn over het algemeen beter bekend met de inhoud van de regelingen voor ouderschapsverlof en kraamverlof dan met de bepalingen rond calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof. Het merendeel van de grotere werkgevers, met meer dan 50 werknemers, is volgens eigen zeggen goed of voldoende op de hoogte van de inhoud van alle vier genoemde verlofregelingen. De kleinere werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn minder goed bekend met wat de verlofregelingen precies inhouden. Dit geldt in het bijzonder voor de nieuwere verlofregelingen zoals calamiteiten- en kortdurend zorgverlof.

## 3.2 Gebruikte informatiebronnen

Werkgevers hebben tevens aangegeven welke informatiebronnen zij gebruiken over de Wet arbeid en zorg. In tabel 3.4 staan de uitkomsten vermeld, voor de groep werkgevers die aangaf de wet te kennen.

**Tabel 3.4** Gebruikte informatiebronnen, door werkgevers die bekend zijn met de wet

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
informatie van brancheorganisatie	41%	39%	46%	49%	47%
internetsite van SZW	37%	34%	41%	67%	67%
vakbladen	32%	30%	38%	44%	48%
wettekst en toelichting van SZW	22%	22%	17%	37%	52%
informatie van werknemersorganisatie	11%	11%	14%	16%	15%
eigen hoofdkantoor of P&O-afdeling	4%	3%	3%	6%	2%
andere informatiebron	3%	3%	3%	6%	5%
infotelefoon van SZW	2%	1%	2%	2%	3%
CAO	0%		1%	3%	3%
weet niet/geen enkele informatiebron	15%	19%	6%	2%	2%
n = aantal respondenten	552	68	106	160	217

De tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg



De meest gebruikte informatiebronnen over de Wet arbeid en zorg zijn de brancheorganisatie, de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vakbladen. De officiële uitgave van de wettekst plus toelichting daarop wordt door ongeveer een op de vijf werkgevers geraadpleegd. Zowel de internetsite als de publicatie over de wettekst plus toelichting zijn beduidend vaker door grotere bedrijven en instellingen gebruikt dan door kleinere organisaties. Werkgevers van grotere instanties benutten dikwijls ook meer dan één informatiebron.

Een deel van de werkgevers heeft bij deze vraag aangegeven vooral gebruik te maken van de aanwezige kennis bij het hoofdkantoor of de afdeling P&O van het bedrijf over de Wet arbeid en zorg. Tevens zegt een klein deel van de (grotere) werkgevers vooral de CAO waar het bedrijf onder valt als informatiebron te gebruiken.

Een klein deel van de werkgevers heeft tot op heden nog geen enkele informatiebron over de wet geraadpleegd. Hieronder bevinden zich met name kleinere organisaties met minder dan 10 werknemers.

Daarnaast treden enige verschillen op in de gebruikte informatiebronnen tussen werkgevers die wel en die niet onder een CAO vallen. Werkgevers die onder een CAO vallen, gebruiken relatief vaker de informatie van de brancheorganisatie. De internetsite van SZW en de officiële wettekst plus toelichting zijn daarentegen vaker geraadpleegd door werkgevers die niet onder een CAO vallen.

### 3.3 Problemen met interpretatie of toepassing van de wet

De doeltreffendheid van de Wet arbeid en zorg hangt mede af van uitvoeringsaspecten in de wet zelf. Voor een doeltreffende uitvoering is het van belang dat de wet helder omschreven is en voor werkgevers niet onnodig lastig uitvoerbaar is. In het schriftelijk/internet onderzoek is aan werkgevers daarom onder meer gevraagd of de wet voor hen voldoende duidelijkheid biedt, om te bepalen of een verlofregeling al of niet van toepassing is. Tabel 3.5 geeft de antwoorden weer.

**Tabel 3.5** Percentage werkgevers dat vindt dat de Wet arbeid en zorg voldoende houvast biedt om te bepalen wanneer een verlofregeling wel of niet van toepassing is

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
ja	51%	48%	56%	74%	81%
nee	12%	12%	10%	20%	15%
weet niet/geen mening	37%	41%	33%	6%	4%
n = aantal respondenten	552	68	107	160	216

De tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg

In totaal zegt ongeveer de helft van de werkgevers dat de wet voldoende houvast biedt om te bepalen of een verlofregeling wel of niet van toepassing is. Van de grotere werkgevers (met meer dan 50 werknemers) zegt ruim driekwart dat de wet voldoende duidelijkheid biedt. Van de kleinere organisaties zegt het merendeel niet te weten of de wet voldoende houvast biedt. Dikwijls hebben zij nog niet te maken gehad met een verzoek om verlof van een werknemer en hebben dus ook

niet hoeven te bepalen of dit verzoek rechtmatig was. Een andere verklaring is dat zij (als ze al te maken krijgen met een verzoek om verlof) niet zozeer de wettelijke mogelijkheden in hun besluitvorming betrekken maar vooral kijken naar situatie op dat moment: naar de functie en de hoeveelheid werk van de werknemer en de bedrijfsmatige gevolgen (planning, overdracht van werkzaamheden, etc.).

Werkgevers die onder een CAO vallen, hebben relatief vaker geen mening over het al of niet bieden van voldoende houvast door de wet (zie bijlage 5). Werkgevers die *niet* onder een CAO vallen, geven vaker aan dat de wet wel voldoende houvast biedt om te bepalen of iemand wel of niet in aanmerking komt. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat werkgevers die onder een CAO vallen, vaker terug zullen grijpen naar de bepalingen in deze CAO dan naar de Wet arbeid en zorg, om te bepalen of een verlofregeling al of niet van toepassing is.

De groep werkgevers die aangaf dat de wet niet voldoende houvast biedt om te bepalen of een verlofregeling van toepassing is, is vervolgens gevraagd bij welke verlofregelingen zich onduidelijkheden voordoen. Tabel 3.6 geeft het percentage werkgevers weer dat de betreffende verlofregeling heeft genoemd.

**Tabel 3.6** Verlofregelingen waar onduidelijkheden zich voordoen

	percentage
kortdurend zorgverlof	39%
calamiteitenverlof	39%
ouderschapsverlof	32%
zwangerschaps- en bevallingsverlof	21%
adoptieverlof	20%
kraamverlof	20%
weet niet/geen mening	37%
anders	3%

De tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg én vindt dat de wet onvoldoende houvast biedt

De grootste onduidelijkheden doen zich voor bij de regelingen voor het calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof. Daar wordt hieronder verder op ingegaan. Ook het ouderschapsverlof wordt regelmatig genoemd, als regeling waar zich soms onduidelijkheden voordoen. Uit de verdere toelichting blijkt dat het bij het ouderschapsverlof met name gaat om onduidelijkheden over de spreidingsmogelijkheden en om de aansluiting op het zwangerschap- en bevallingsverlof.

Ten aanzien van de problemen met de interpretatie van in de wet opgenomen verlofregelingen worden drie aspecten het meest genoemd door werkgevers. Deze hebben vooral betrekking op het calamiteiten- en kortdurend zorgverlof.

- Wat is een *calamiteit*? Hoe ernstig en acuut moet de situatie zijn?
- Wat is *noodzakelijke* verzorging?
- Hoe *ernstig* moet de ziekte van het kind of de partner zijn om recht te hebben op kort zorgverlof?

Een belangrijk aspect waar werkgevers tegen aan lopen bij kort zorgverlof is de vraag of het *noodzakelijk* is dat juist die betreffende werknemer die zorg moet verlenen. Is er geen andere oplossing mogelijk, zoals een beroep te doen op de partner, een grootouder of burens?

Verder speelt de noodzakelijkheid van zorg ook een rol bij een ziekenhuisopname. Als een kind of partner in het ziekenhuis ligt, wordt er voor hen gezorgd en is het volgens werkgevers dus niet *noodzakelijk* dat hun werknemer daarbij aanwezig is. In de groepsdiscussies is aangegeven dat men wel begrip had voor het feit dat de werknemer in dat geval bij de zieke in het ziekenhuis wil zijn. Omdat de redenen hiervoor echter meer op het emotionele dan op het rationele vlak liggen, vinden werkgevers dat de werknemer in dat geval zelf vrij dient te nemen.

Daarnaast heeft de onduidelijkheid rond het begrip noodzakelijkheid ook betrekking op werknemers die nog familie (veelal ouders) in het buitenland hebben wonen. Als een ouder in het buitenland ziek wordt, en de werknemer daar nog broers en zussen heeft wonen, vinden sommige werkgevers het ook niet noodzakelijk om daarvoor zorgverlof te bieden.

Zowel uit de groepsdiscussies als uit de toelichtingen bij het vervolgonderzoek bleek dat de ernst van de situatie een belangrijke rol speelt voor werkgevers. Meerdere werkgevers vinden het niet nodig om kort zorgverlof te geven bij een gewoon griepje of normale kinderziekte. In dat geval moet de werknemer zelf maar voor een oplossing zoeken, door bijvoorbeeld een beroep te doen op de eigen vakantiedagen of door familie of burens in te schakelen. Als sprake is van een ernstig ziek kind of partner (bijvoorbeeld bij een ernstig verkeersongeval, leukemie of een tumor) is de werkgever 'uiteraard' wel bereid om kort zorgverlof te geven. Soms wordt dan niet eens gesproken over de duur of betaling van het verlof.

Daarnaast hebben de interpretatieproblemen betrekking op de verdeling van het verlof tussen de partners. Mag een werkgever iemand, die al meerdere keren een beroep op verlofmogelijkheden heeft gedaan, een nieuw verzoek om verlof weigeren omdat de partner van de werknemer ook wel een keer thuis mag blijven voor een ziek kind of calamiteit? Moeten allebei de ouders aanwezig zijn in het ziekenhuis bij een ziek kind?

Een deel van de deelnemers aan de groepsgesprekken zijn van mening dat er in de Wet arbeid en zorg nu te veel ruimte is voor eigen interpretatie. Zij vonden het in sommige situaties lastig te bepalen of een werknemer nu wel of niet recht heeft op een bepaalde verlofregeling. Deze groep werkgevers gaf diverse voorbeelden van verlofaanvragen waar zij mee te maken hebben gehad. Omdat zij de besluitvorming over deze verlofaanvragen lastig hadden gevonden, geven zij de voorkeur aan een preciezere omschrijving van sommige begrippen in de wet.

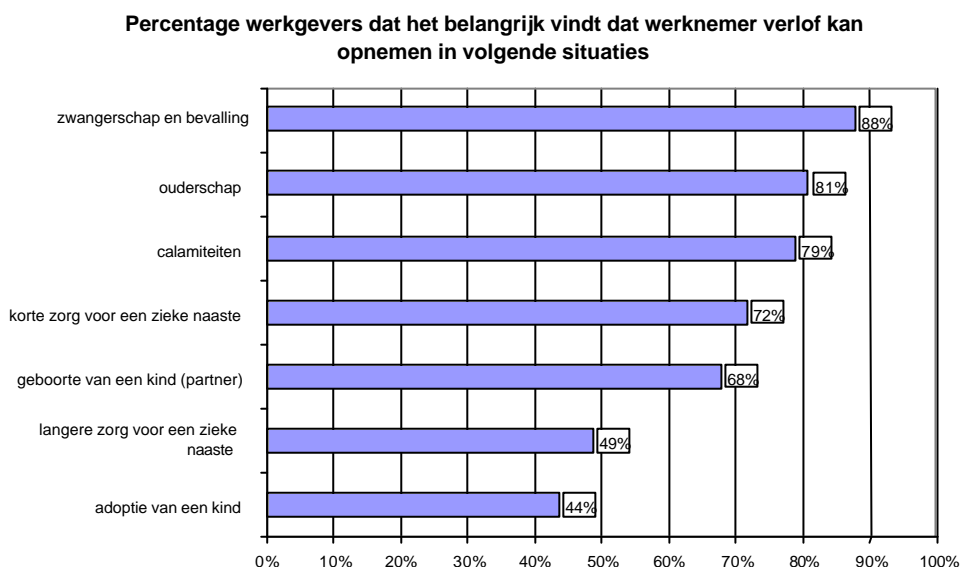
Een ander deel van de deelnemers aan de groepsgesprekken is juist tegen een verdere detaillering van de wet. Zij geven de voorkeur aan een meer overkoepelende raamwetgeving. Een dergelijke raamwet moet als een soort vangnet fungeren voor de 'probleemgevallen': lastige situaties waar de werkgever zelf niet uitkomt. "Voor de rest moeten de sociale partners de exacte bepalingen omtrent verlof zelf maar invullen. Als er geen CAO is dan in overleg met de MR." Deze groep werkgevers is van mening dat de werkgever en werknemer er samen wel uit komen en dat alles "naar redelijkheid en billijkheid" moet worden geregeld. Zij doen overigens ook vaker een beroep op het verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemer, zoals bijvoorbeeld vragen om resterende vakantiedagen op te nemen.

Enkele (middelgrote) bedrijven hebben vanwege de interpretatieproblemen waar zij tegen aan lopen hun eigen jurisprudentie opgebouwd. Op grond van de verzoeken en besluiten die zich in het verleden hebben voorgedaan, zijn bepalingen in bijvoorbeeld het personeelshandboek soms aangescherpt. Zo is bijvoorbeeld opgenomen dat calamiteitenverlof niet nog dagen later kan worden opgenomen (het probleem moet wel acuut zijn) en dat bij een ziekenhuisopname geen kort zorgverlof wordt verleend (er wordt immers voor de zieke gezorgd).

### 3.4 Belang dat aan de verlofmogelijkheden wordt gehecht

Om te achterhalen wat de houding van werkgevers is tegenover de verlofregelingen in het algemeen, is in het telefonisch deel van het onderzoek onder meer gevraagd hoe belangrijk de werkgevers het vinden dat werknemers verlof kunnen opnemen in bepaalde situaties. In figuur 3.2 staan per soort situatie de percentages weergegeven van de werkgevers die het zeer belangrijk of belangrijk vinden dat een werknemer verlof kan opnemen.

**Figuur 3.2**



Dat werknemers verlof moeten kunnen opnemen bij zwangerschap en bevalling vinden veel (88%) werkgevers belangrijk of zeer belangrijk. De meeste werkgevers vinden het ook belangrijk dat werknemers verlof kunnen opnemen voor ouderschap (82%) en calamiteiten (79%). In het geval van noodzakelijke verzorging voor een ziek kind of partner vindt 72% van de werkgevers het belangrijk dat een werknemer hiervoor verlof kan opnemen. Verlof krijgen voor de langdurende zorg voor een zieke naaste en adoptie van een kind zijn minder breed geaccepteerd.

De mate waarin belang wordt gehecht aan de verlofmogelijkheden verschilt naar de omvang van de organisatie. Dit geldt vooral voor de geboorte van een kind, adoptie en de langer durende zorg voor een ziek kind of partner. In tabel 3.7 zijn naar grootteklasse de percentages weergegeven van de werkgevers die het (zeer) belangrijk vinden dat werknemers verlof kunnen opnemen in de genoemde situaties.

**Tabel 3.7** Percentage werkgevers dat belang hecht aan verlofmogelijkheden, uitgesplitst naar omvang van de organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
geboorte van een kind (partner)	68%	66%	75%	81%	85%
langere zorg voor zieke naaste	49%	48%	51%	60%	71%
adoptie van een kind	44%	42%	50%	65%	78%
n = aantal respondenten	2086	530	592	452	507

Kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers vinden het minder vanzelfsprekend dat een werknemer verlof krijgt bij adoptie, bevalling van de partner en langere zorg voor zieken dan grotere werkgevers.

Uit een evaluatie van de Wet op het Ouderschapsverlof (2000)<sup>1</sup> kwam naar voren dat sommige (vooral kleinere) werkgevers van mening zijn dat de organisatie wel de voorwaarden moet scheppen waarbinnen het voor de werknemer mogelijk is zorgtaken met arbeid te combineren, maar dat de werkgever niet de financiële verantwoordelijkheid draagt voor deze verzorging.

Zoals valt op te maken uit tabel 3.8, verschilt de mate waarin door de werkgever belang wordt gehecht aan de verlofmogelijkheden ook enigszins naar de sector waarin het bedrijf of de instelling opereert.

**Tabel 3.8** Percentage werkgevers dat belang hecht aan verlofmogelijkheden, uitgesplitst naar sector

	zwangerschap	geboorte kind	adoptie kind	korte zorg zieke	n
primaire sectoren	86%	66%	30%	69%	240
industrie	87%	60%	42%	69%	188
bouwnijverheid	71%	65%	37%	67%	186
handel en horeca	92%	66%	44%	68%	267
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	89%	66%	45%	72%	431
openbaar bestuur, onderwijs	100%	92%	78%	79%	347
gezondheidszorg en welzijn	87%	77%	59%	81%	248
overige dienstverlening	84%	72%	41%	83%	145
Totaal	88%	68%	44%	72%	2052

In het onderwijs en openbaar bestuur hechten de werkgevers doorgaans het meeste belang aan de diverse verlofmogelijkheden van werknemers. Dit geldt vooral bij zwangerschap en bevalling, geboorte van een kind (voor de partner) en adoptie. Het belang dat aan verlofmogelijkheden bij bepaalde situaties wordt gehangen lijkt sterk samen te hangen met de sector waar de werkgever zich in bevindt. In het onderwijs wordt relatief veel belang gehecht aan verlofmogelijkheden die met kinderen hebben te maken zoals zwangerschap en de geboorte van een kind (voor de partner). In de sectoren gezondheidszorg en welzijn en overige dienstverlening vinden werkgevers

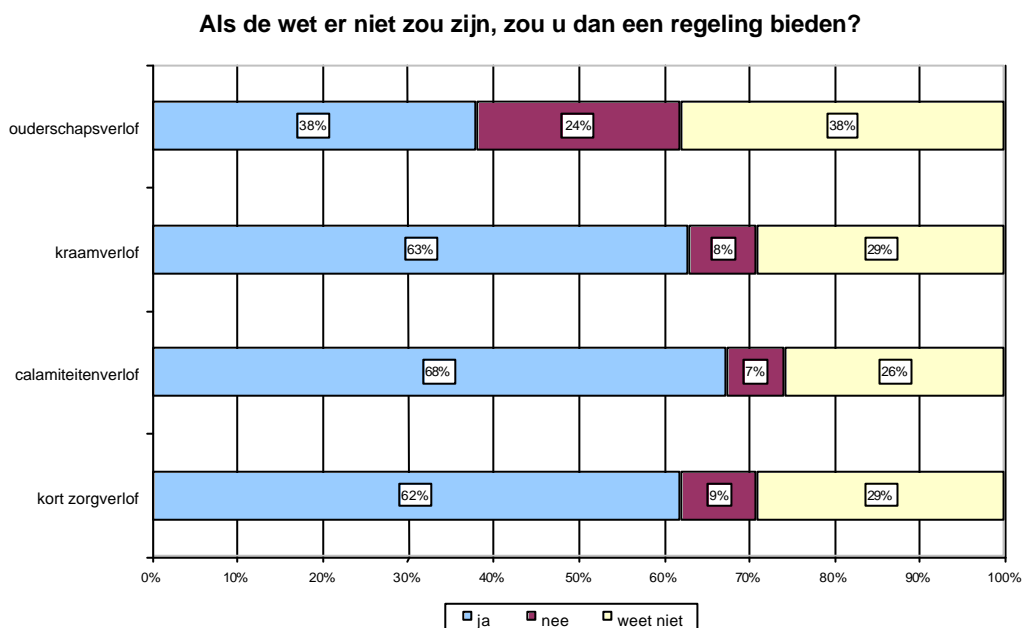
<sup>1</sup> Grootsholte, Miranda en Jaap Bouwmeester, *Evaluatie Wet op het Ouderschapsverlof, onderzoek onder recht-hebbenden en werkgevers*, Research voor Beleid, Leiden, 2000.

het relatief vaak (zeer) belangrijk dat een werknemer vrij kan krijgen om kortstondig voor een zieke naaste te zorgen. Werkgevers in de bouw en de primaire sectoren hechten over het algemeen het minst belang aan de diverse verlofmogelijkheden van de werknemers. Ten aanzien van calamiteiten zijn de meningen minder verdeeld. In vrijwel alle sectoren vinden werkgevers dat een werknemer vrij moet kunnen krijgen bij (echte) calamiteiten.

### 3.5 Verlofregelingen zonder de Wet arbeid en zorg

Aan werkgevers is in de schriftelijke/internetvragenlijst voor een viertal verlofregelingen de vraag voorgelegd of zij een dergelijke regeling zouden bieden, als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn. In figuur 3.3 staan de resultaten weergegeven. De resultaten hebben betrekking op de groep werkgevers die heeft aangegeven dat hun medewerkers in principe de mogelijkheid hebben om de betreffende verlofsoort op te nemen.

**Figuur 3.3**



Bijna 70% van de werkgevers zegt een regeling voor calamiteitverlof te bieden, ook als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn. Ruim 60% van de werkgevers geeft aan dat als de wet er niet zou zijn zij toch mogelijkheden voor kraamverlof en kortdurend zorgverlof aan hun werknemers zouden bieden. Een aanzienlijk lager percentage (38%) van de werkgevers zou zonder de wet een ouderschapsverlofregeling bieden. Daarnaast zegt ruim eenderde van de werkgevers niet te weten of de organisatie een regeling voor ouderschapsverlof zou aanbieden, als de wet er niet zou zijn.

Gezien de discussie over zelfregulering en de vraag wat de overheid moet regelen en in hoeverre werkgevers en werknemers zelf in staat zijn om onderling afspraken te maken, is het interessant om te kijken naar het deel van de werknemers dat zonder de Wet arbeid en zorg geen verlofmogelijkheden zou hebben.

- Circa 11% van de werknemers werkt bij een werkgever die zegt zonder de wet *geen* regeling voor calamiteitenverlof te zullen bieden.
- Het percentage werknemers dat werkt bij een organisatie waarvan de werkgever zegt geen regeling voor kraamverlof te zullen bieden, als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn, bedraagt naar schatting 9%.
- Ongeveer 12% van alle werknemers werkt bij een werkgever die zegt *geen* regeling voor kort zorgverlof te zullen bieden, als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn.
- Een groter percentage, ongeveer 20%, van de werknemers werkt voor een organisatie waar de werkgever zonder de wet *geen* regeling voor ouderschapsverlof zou bieden.

De houding van de werkgevers ten opzichte van het bieden van verlofregelingen verschilt enigszins naar de omvang van de organisatie.

**Tabel 3.9** Percentage werkgevers dat een regeling voor genoemd verlof zou bieden, als de wet er niet zou zijn, uitgesplitst naar omvang van de organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
ouderschapsverlof	38%	38%	37%	40%	53%
kraamverlof	63%	61%	67%	67%	70%
kortdurend zorgverlof	62%	63%	60%	49%	52%
calamiteitenverlof	68%	69%	63%	58%	60%

Grotere werkgevers zeggen iets vaker een regeling voor kraamverlof en ouderschapsverlof te zullen bieden, ook als de wet er niet zou zijn, dan kleinere werkgevers. Van de werkgevers met meer dan 200 werknemers, zegt 53% een regeling voor ouderschapsverlof te zullen bieden en onder de werkgevers met minder dan 50 werknemers ligt dit percentage rond de 38%.

Bij de regelingen voor kort zorgverlof en calamiteitenverlof liggen de verhoudingen juist omgekeerd. Grotere werkgevers lijken wat terughoudener te zijn tegenover het bieden van een regeling voor kortdurend zorgverlof dan kleinere werkgevers. Bij de grotere werkgevers met meer dan 50 werknemers zegt ongeveer de helft een regeling voor kort zorgverlof te bieden als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn, terwijl dit percentage onder werkgevers met minder dan 10 werknemers op 63% ligt.

De houding van de werkgevers tegenover het aanbieden van de verschillende verlofregelingen, als de wet er niet zou zijn, verschilt sterk tussen de verschillende sectoren.

**Tabel 3.10** Percentage werkgevers dat een regeling voor genoemd verlof zou bieden, als de wet er niet zou zijn, uitgesplitst naar sector \*

	ouderschap	kraam	calamiteiten	korte zorg
primaire sectoren	21%	49%	79%	62%
industrie	44%	62%	57%	61%
bouwnijverheid	30%	79%	85%	88%
handel en horeca	20%	68%	78%	51%
financiële en zakelijke dienstverlening	52%	66%	63%	67%
transport, communicatie	25%	55%	58%	59%
openbaar bestuur, overheid	66%	78%	77%	72%
onderwijs	25%	51%	52%	39%
gezondheidszorg en welzijn	69%	38%	69%	63%
overige dienstverlening	43%	65%	49%	66%
Totaal (gemiddeld)	38%	63%	68%	62%

\* In deze tabel is gekozen om de resultaten voor de sectoren 'financiële en zakelijke dienstverlening, transport en communicatie' en 'openbaar bestuur en onderwijs' uitgesplitst te presenteren.

Werkgevers in de handel, horeca en de primaire sectoren geven relatief het vaakst aan geen ouderschapsverlofregeling voor hun werknemers te zullen bieden, als dit niet in de Wet arbeid en zorg zou zijn opgenomen. In de overige dienstverlening en industrie wordt door werkgevers relatief vaak aangegeven dat, als de wet er niet zou zijn, zij geen regeling voor calamiteitenverlof zouden bieden. In de handel en horeca wordt ook het kort zorgverlof in vergelijking met de overige sectoren minder belangrijk gevonden. Verder valt het relatief lage percentage werkgevers in het onderwijs op, dat zegt de vier verschillende soorten verlofregelingen te zullen bieden als de wet er niet zou zijn. Eerder bleek namelijk dat zij - in vergelijking met de andere sectoren - vaker veel belang hechten aan de verlofmogelijkheden voor werknemers in bepaalde situaties.

Ook is gekeken of een relatie bestaat tussen de houding van de werkgever tegenover het bieden van verlofmogelijkheden en het aandeel van de werknemers in de leeftijdscategorie 25-44 jaar, de voornaamste 'doelgroep'. De houding van de werkgevers over het bieden van verlofregelingen lijkt inderdaad enigszins samen te hangen met de omvang van de groep werknemers tussen de 25 en 45 jaar. Indien binnen de organisatie veel 25 tot 44 jarige medewerkers werkzaam zijn, wordt door de werkgever relatief vaak gezegd dat men wel regelingen voor ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof zou bieden, ook als er geen Wet arbeid en zorg zou zijn (zie bijlage 5).

### 3.6 Conclusies over kennis van de wet en werkbaarheid voor werkgevers

#### Kennis van de wet onder werkgevers

De bekendheid van de wet onder werkgevers is niet groot: 46% van alle bedrijven en instellingen in Nederland is bekend met de Wet arbeid en zorg. Bovendien heeft de helft van de werkgevers die de wet kennen, wel van de wet gehoord, maar weet uit zichzelf *geen* van de verlofregelingen op te noemen. Er is een sterk verband tussen de kennis van de wet en de omvang van de organisatie. Vooral de kleinere werkgevers kennen de wet niet, terwijl bij organisaties met meer dan 50 werknemers de wet over het algemeen wel bekend is. De bekendheid is het geringst onder



werkgevers in de handel, horeca en het onderwijs. Onder werkgevers in het openbaar bestuur en bij de overheid is de bekendheid het grootst. Werkgevers die wel op de hoogte zijn van de Wet arbeid en zorg zijn niet altijd even goed bekend met de inhoud van de bepalingen rond calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.

Per respondent is één totaalscore berekend voor de kennis die de werkgever heeft van de Wet arbeid en zorg. In deze berekening zijn de antwoorden op de volgende vragen meegenomen:

- Of men de wet in het algemeen kent;
- Hoeveel verlofregelingen men spontaan kan opnoemen;
- Hoe goed men op de hoogte is van de inhoud van de afzonderlijke verlofregelingen.

Het gaat om een gestandaardiseerde variabele wat in houdt dat de score uiteen kan lopen van 0 tot maximaal 100. Een werkgever scoort het maximale aantal punten als hij of zij bekend is met de wet, alle verlofmogelijkheden spontaan op kan noemen en ook goed bekend is met de inhoud van de vier verlofregelingen die zijn bevroegd. In bijlage 3 is de manier waarop de totaalscore kennis tot stand is gekomen nader gespecificeerd.

**Tabel 3.11** Score op de variabele 'kennis', uitgesplitst naar omvang organisatie

	gemiddelde score 'kennis'
1 tot en met 9 werknemers	10 punten
10 tot en met 49 werknemers	14 punten
50 tot en met 199 werknemers	24 punten
200 of meer werknemers	30 punten
Totaal (gemiddeld)	11 punten

Uit de tabel blijkt (zoals ook al in hoofdstuk 3 naar voren kwam) een duidelijk verband tussen de kennis van de wet en de omvang van de organisatie. Kleinere werkgevers zijn beduidend minder goed bekend met de wet dan grotere werkgevers.

### **Werkbaarheid van de wet**

Ongeveer de helft van de werkgevers die de wet kent, geeft aan dat deze voldoende houvast biedt om te bepalen of een verlofregeling wel of niet van toepassing is. Van de grotere werkgevers (met meer dan 50 werknemers) zegt ruim driekwart dat de wet voldoende duidelijkheid biedt. Van de kleinere organisaties zegt het merendeel niet te weten of de wet voldoende houvast biedt. Dikwijls hebben zij nog niet te maken gehad met een verzoek om verlof van een werknemer en hebben dus ook niet hoeven te bepalen of een verzoek rechtmatig is.

Ten aanzien van de problemen met de interpretatie van de verlofregelingen worden drie aspecten het meest genoemd door werkgevers. Deze hebben vooral betrekking op het calamiteiten- en kortdurend zorgverlof.

- Wat is een *calamiteit*? Hoe ernstig en acuut moet de situatie zijn?
- Wat is *noodzakelijke* verzorging?
- Hoe *ernstig* moet de ziekte van een partner of kind zijn om recht te hebben op kort zorgverlof?

## Houding

Naast de bekendheid met de wet is ook de *houding* van de werkgever van belang bij de facilitatie van werknemers om in bepaalde situaties verlof op te kunnen nemen. Het belang dat door werkgevers wordt gehecht aan de verlofmogelijkheden voor werknemers verschilt per type verlofregeling. Bij zwangerschap en bevalling, ouderschap en calamiteiten vinden veel werkgevers het belangrijk dat de werknemer hiervoor verlof krijgt (88%, 82% en respectievelijk 79%). In het geval van noodzakelijke verzorging voor een ziek kind of partner vindt 72% van de werkgevers het belangrijk dat een werknemer hiervoor verlof kan opnemen. Verlof krijgen voor de langdurende zorg voor een zieke partner of adoptie van een kind zijn aanzienlijk minder breed geaccepteerd: 49% en 44% van de werkgevers vindt het belangrijk dat de werknemer hiervoor verlof krijgt.

Vooraf kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers hechten minder belang aan de verlofmogelijkheden bij adoptie, de bevalling van de partner en langdurende zorg voor zieken. In het onderwijs en openbaar bestuur vinden de werkgevers het vaker (zeer) belangrijk dat werknemers verlof kunnen opnemen bij zwangerschap en bevalling, de bevalling van de partner en adoptie. In de gezondheidszorg en welzijn hechten werkgevers over het algemeen relatief veel belang aan het kunnen opnemen van kort zorgverlof bij ziekte van een kind of partner.

Als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn, zou 68% van alle werkgevers een regeling voor calamiteitenverlof bieden. Bij kraamverlof en kortdurend zorgverlof ligt dit percentage iets lager, namelijk 63% en respectievelijk 62%. Minder dan 40% van alle werkgevers geeft aan een regeling voor ouderschapsverlof te zullen aanbieden, als de wet er niet zou zijn. Daarnaast weet ruim eenderde van de werkgevers niet of deze mogelijkheid zou worden geboden. Werkgevers met meer dan 50 werknemers zeggen vaker regelingen voor kraamverlof en ouderschapsverlof te zullen bieden dan kleinere werkgevers. Vooral werkgevers in de handel, horeca en primaire sectoren zeggen relatief vaak geen regelingen voor kort zorgverlof en ouderschapsverlof te zullen bieden, als dit niet wettelijk geregeld zou zijn.

Per respondent is één score berekend voor de houding van de werkgever tegenover de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg. In deze berekening zijn de antwoorden meegenomen op de vragen hoe belangrijk de werkgever het vindt dat een werknemer in bepaalde situaties verlof kan opnemen. Als een werkgever aangaf het 'zeer belangrijk' te vinden dat de werknemer verlof kan krijgen in een bepaalde situatie kon hij vijf punten behalen. De behaalde score loopt vervolgens verder af naar mate het belang afneemt: bij 'belangrijk' vier, bij 'enigszins' drie, enzovoort. De punten per verlofregeling zijn vervolgens bij elkaar opgeteld. De waarde van de gestandaardiseerde variabele 'houding' kan uiteen lopen van 0 tot maximaal 100.

**Tabel 3.12** Score op de variabele 'houding', uitgesplitst naar omvang organisatie

grootteklasse	gemiddelde score 'houding'
1 tot en met 9 werknemers	67 punten
10 tot en met 49 werknemers	70 punten
50 tot en met 199 werknemers	74 punten
200 of meer werknemers	77 punten
Totaal (gemiddeld)	68 punten

Uit de tabel valt af te lezen dat er een licht verband is tussen de houding van de werkgever en de omvang van de organisatie. De verschillen zijn echter minder groot dan bij de kennis over de wet. De grotere werkgevers staan over het algemeen iets positiever tegenover de verlofregelingen voor werknemers dan de kleinere werkgevers. Zij vinden het vaker belangrijk dat een werknemer verlof kan opnemen in een bepaalde situatie.

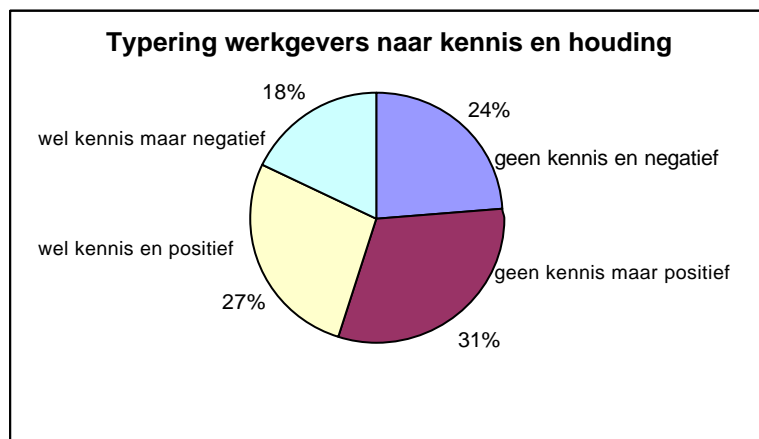
#### *Typering werkgevers*

Op basis van de gemiddelde score op de hierboven beschreven gestandaardiseerde variabelen 'kennis' en 'houding' zijn de werkgevers ingedeeld in twee clusters: minder dan gemiddeld (-) en meer dan gemiddeld (+). Door de scores op de variabelen kennis en houding met elkaar te kruisen ontstaat een vierdeling in type werkgevers:

- Werkgevers die de wet niet kennen en ook niet positief tegenover het bieden van verlofmogelijkheden staan (24%).
- Werkgevers die de wet niet kennen maar wel positief tegenover het bieden van verlofmogelijkheden staan (31%).
- Werkgevers die de wet wel kennen maar niet positief tegenover het bieden van verlofmogelijkheden staan (18%).
- Werkgevers die de wet wel kennen en ook positief tegenover het bieden van verlofmogelijkheden staan (27%).

In figuur 3.4 is de procentuele verdeling van deze vier typen werkgevers aangegeven over de totale populatie bedrijven en instellingen.

**Figuur 3.4**



Meer dan de helft van de werkgevers (24% + 31%) kent de Wet arbeid en zorg niet. Van deze groep vindt minder dan de helft (de 24%) het ook niet zo belangrijk dat werknemers verlof kunnen opnemen in bepaalde situaties. De andere helft hecht hier meer belang aan. Van de werkgevers die de wet wel kennen, staat de meerderheid positief tegenover de verlofmogelijkheden van werknemers. In totaal staat 58% van de werkgevers positief tegenover de verlofmogelijkheden van werknemers (27% + 31%).

De verdeling over de verschillende typen werkgevers verschilt sterk per grootteklasse van de werkgever. Driekwart van de werkgevers met meer dan 200 werknemers valt in de categorie 'wel kennis en positief'. De werkgevers met minder dan 50 werknemers vallen relatief vaker in de categorie 'geen kennis maar positief'.

**Tabel 3.13** Indeling in type werkgevers, uitgesplitst naar grootteklasse

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
geen kennis en negatief	24%	26%	19%	9%	2%
geen kennis maar positief	31%	31%	32%	16%	9%
wel kennis en positief	27%	24%	34%	59%	78%
wel kennis maar negatief	18%	19%	15%	16%	11%
aantal respondenten	2086	530	592	452	507

Daarnaast verschilt de verdeling over de verschillende typen werkgevers ook naar sector, zoals blijkt uit tabel 3.14.

**Tabel 3.14** Indeling in type werkgevers, uitgesplitst naar sector

	geen kennis en negatief	geen kennis maar positief	wel kennis en positief	wel kennis maar negatief
primaire sectoren	28%	21%	27%	25%
industrie	27%	24%	36%	13%
bouwnijverheid	34%	25%	24%	18%
handel en horeca	27%	35%	18%	20%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	19%	28%	30%	22%
openbaar bestuur en onderwijs	6%	54%	33%	7%
gezondheidszorg en welzijn	19%	34%	37%	10%
overige dienstverlening	23%	35%	30%	12%
Totaal (gemiddeld)	24%	31%	27%	18%

Ruim de helft van de werkgevers in het openbaar bestuur en onderwijs valt in de categorie 'geen kennis maar positief'. Zij zijn weliswaar minder goed op de hoogte van de wet dan gemiddeld (dit geldt vooral voor de onderwijsinstellingen), maar vinden het over het algemeen wel belangrijk dat een werknemer in bepaalde situaties verlof kan opnemen. Werkgevers in de gezondheidszorg, welzijn en de industrie hebben in vergelijking met de andere sectoren vaker zowel kennis van de wet als een positieve houding tegenover de verlofmogelijkheden.

Werkgevers in de primaire sectoren en financiële en zakelijke dienstverlening behoren in vergelijking met de andere sectoren vaker tot het type 'wel kennis maar negatief'. Organisaties in de bouwnijverheid ten slotte hebben relatief vaak minder kennis van de wet en hechten ook minder belang aan de verlofmogelijkheden voor werknemers.

## **Deel B    Facilitatie door werkgevers**



## 4 Toepassing van de verlofregelingen in de praktijk

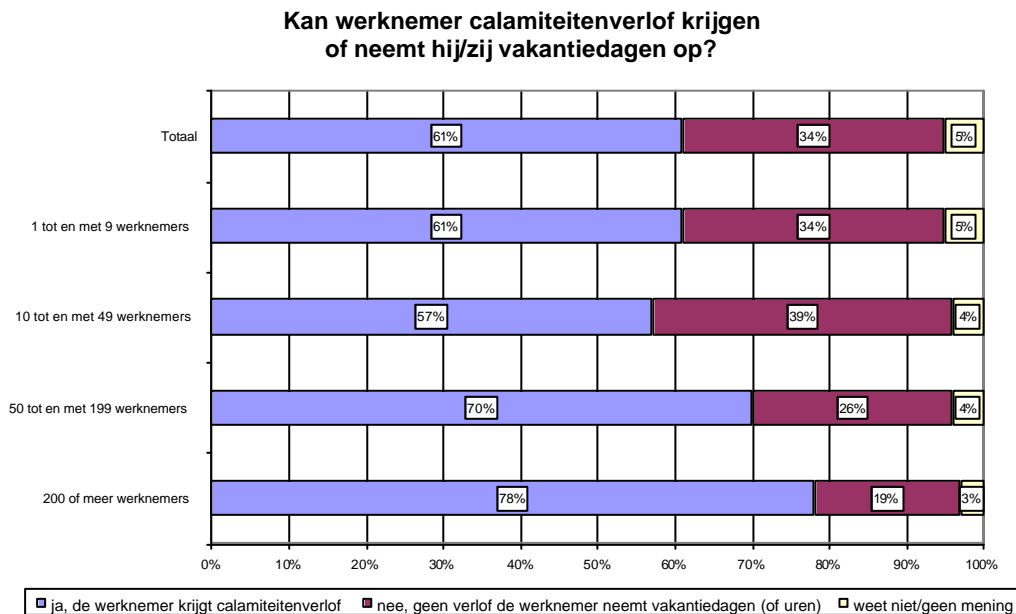
Een belangrijk onderdeel van de evaluatie van de Wet arbeid en zorg bestaat uit het bepalen van de mate waarin werkgevers hun werknemers in staat stellen om verlof op te nemen. Om inzicht te krijgen in deze facilitatie door werkgevers zijn diverse vragen gesteld over de bestaande verlofmogelijkheden in het bedrijf of de instelling. Hoewel in theorie elke werknemer recht heeft op de wettelijke mogelijkheden, gaat het hier om het in kaart brengen van de situatie *in de praktijk*.

Voor vijf verschillende verlofregelingen wordt in dit hoofdstuk beschreven hoeveel werkgevers een dergelijke verlofmogelijkheid bieden en waar deze dan uit bestaat. Per verlofregeling wordt ook ingegaan op eventuele bovenwettelijke of afwijkende afspraken binnen het bedrijf of de instelling. Vanwege de lengte van de vragenlijst is in overleg met de opdrachtgever besloten om niet te vragen naar de bestaande regelingen omtrent zwangerschapsverlof en adoptieverlof.

### 4.1 Calamiteitenverlof

In het telefonisch deel van het onderzoek is de werkgevers een situatie voorgelegd dat een van hun werknemers thuis te maken krijgt met een onvoorziene situatie zoals een plotseling ziek kind van school moeten ophalen of een gesprongen waterleiding. Hen is gevraagd aan te geven of de werknemer in dat geval verlof kan krijgen of dat hij (of zij) vakantiedagen opneemt.

Figuur 4.1



In meer dan 60% van de organisaties krijgt de werknemer verlof om de ontstane noodsituatie thuis op te lossen. Ongeveer eenderde van de werkgevers zegt dat de werknemer hiervoor vakantiedagen (of uren) op neemt. Vooral bij kleinere organisaties neemt de werknemer relatief vaak vakantiedagen of –uren op voor calamiteiten. Er is niet gevraagd naar wie het initiatief neemt tot het opnemen van vrije dagen of uren: de werkgever of werknemer. Ook in het onderzoek naar het gebruik van verlofregelingen onder werknemers door het Sociaal Cultureel Planbureau<sup>1</sup> is gebleken dat de meeste werknemers in het geval van een noodsituatie geen verlof aanvragen maar vakantiedagen op nemen.

In de schriftelijke/internet vragenlijst is gevraagd of het voor werknemers in de organisatie in principe mogelijk is calamiteitenverlof op te nemen. In totaal zegt driekwart van de werkgevers dat hun werknemers in principe de mogelijkheid hebben om verlof op te nemen bij een onvoorziene situatie thuis. Bij de grotere organisaties met meer dan 50 werknemers zegt circa 95% van de werkgevers dat het voor werknemers in principe mogelijk is calamiteitenverlof op te nemen. Onder de kleinere organisaties van minder dan 10 werknemers zegt ruim een kwart van de werkgevers dat werknemers geen mogelijkheid tot calamiteitenverlof hebben. Bij ongeveer eenderde van de kleinere organisaties bestaat wel een mogelijkheid maar is daarvan nog nooit gebruikt gemaakt. In de sectoren handel, horeca en industrie geven de werkgevers het vaakst aan dat er geen mogelijkheden zijn voor werknemers om bij calamiteiten verlof op te nemen (zie bijlage 5).

Een calamiteitenverlofregeling is bij 60% van de organisaties - waar mogelijkheden tot calamiteitenverlof bestaan - niet formeel (op papier) vastgelegd. Vooral onder de werkgevers die niet onder een CAO vallen (80%) en de kleinere organisaties met minder dan 10 werknemers (66%) zegt het merendeel dat de mogelijkheid tot calamiteitenverlof in hun bedrijf of instelling niet formeel is vastgelegd. Bij de grote organisaties met meer dan 200 werknemers is dit 11%. Daar is de mogelijkheid tot calamiteitenverlof dikwijls opgenomen in de CAO (61%) en/of in bijvoorbeeld een personeelshandboek (34%).

Ongeveer eenderde van de bedrijven en instellingen, waar werknemers de mogelijkheid hebben om calamiteitenverlof op te nemen, zegt niet te weten sinds wanneer de regeling voor calamiteitenverlof binnen het bedrijf of de instelling bestaat. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat het calamiteitenverlofregeling in de afgelopen vier jaar is gerealiseerd.

### **Bovenwettelijke en afwijkende afspraken**

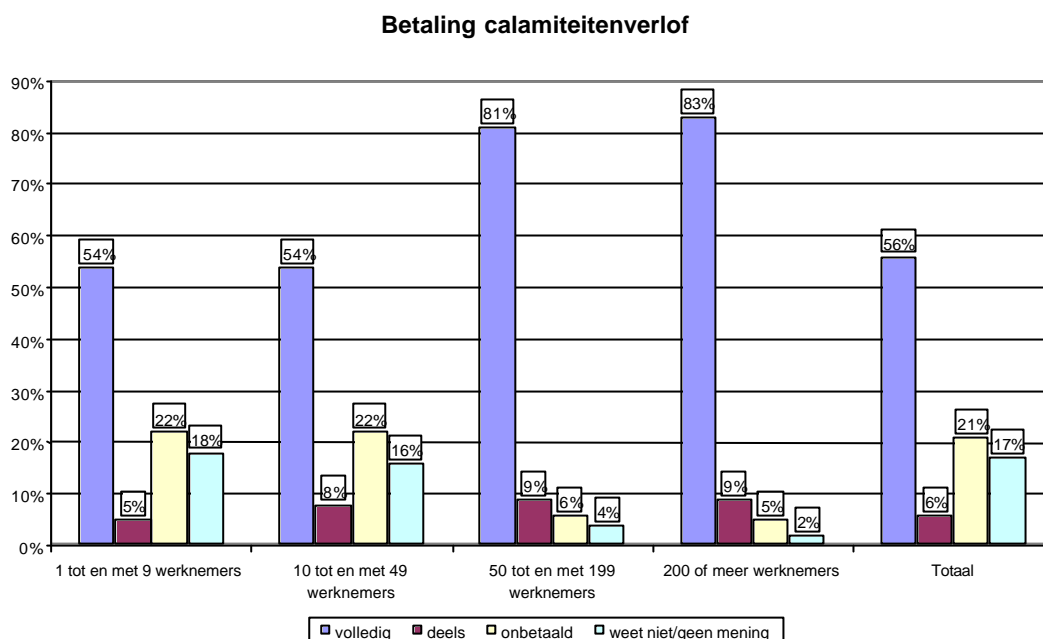
Vrijwel alle (97%) werkgevers, met een mogelijkheid tot calamiteitenverlof, geven aan dat dit calamiteitenverlof in principe open staat voor alle groepen werknemers. Wettelijk gezien hebben werknemers recht op door volledige betaling van hun loon tijdens het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, tenzij in CAO's andere afspraken zijn gemaakt. In figuur 4.2 staan de resultaten met betrekking tot de betaling van het calamiteitenverlof vermeld, van de werkgevers die hebben aangegeven de mogelijkheid tot calamiteitenverlof aan te bieden.

---

<sup>1</sup> Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp, *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*, SCP, Den Haag, april 2004 .



**Figuur 4.2**



Gemiddeld wordt het salaris van een werknemer bij 56% van de bedrijven en instellingen - die een mogelijkheid tot calamiteitenverlof bieden - volledig doorbetaald. Tussen kleine en grote organisaties bestaan echter duidelijke verschillen in de wijze van betaling. In organisaties met meer dan 50 werknemers wordt het loon tijdens het calamiteitenverlof in ongeveer 80% van de bedrijven en instellingen volledig doorbetaald. In organisaties met minder dan 50 werknemers is het calamiteitenverlof relatief vaak (in ruim 20% van de bedrijven en instellingen) onbetaald. Indien het loon tijdens het calamiteitenverlof gedeeltelijk wordt doorbetaald is dit in de meeste gevallen voor 70%.

**Tabel 4.1** Maximale duur calamiteitenverlof

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
1/2 dag	4%	3%	8%	6%	7%
1 dag	13%	11%	16%	29%	38%
2 dagen	15%	16%	7%	14%	22%
langer dan 2 dagen	23%	21%	28%	30%	21%
weet niet	46%	49%	41%	21%	12%
aantal respondenten	714	106	182	192	233

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met mogelijkheden voor calamiteitenverlof

Bijna de helft van de werkgevers zegt niet te weten hoe lang het calamiteitenverlof maximaal mag duren. Dit is grotendeels te verklaren doordat het in ongeveer 30% van de kleinere organisaties nog niet is voorgekomen dat gebruik is gemaakt van de calamiteitenverlofregeling. De werkgever heeft dus ook geen maximale duur hoeven te bepalen. Daarnaast heeft het hoge percentage 'weet niet/geen mening' mogelijk te maken met het feit dat de maximale duur van het calamitei-

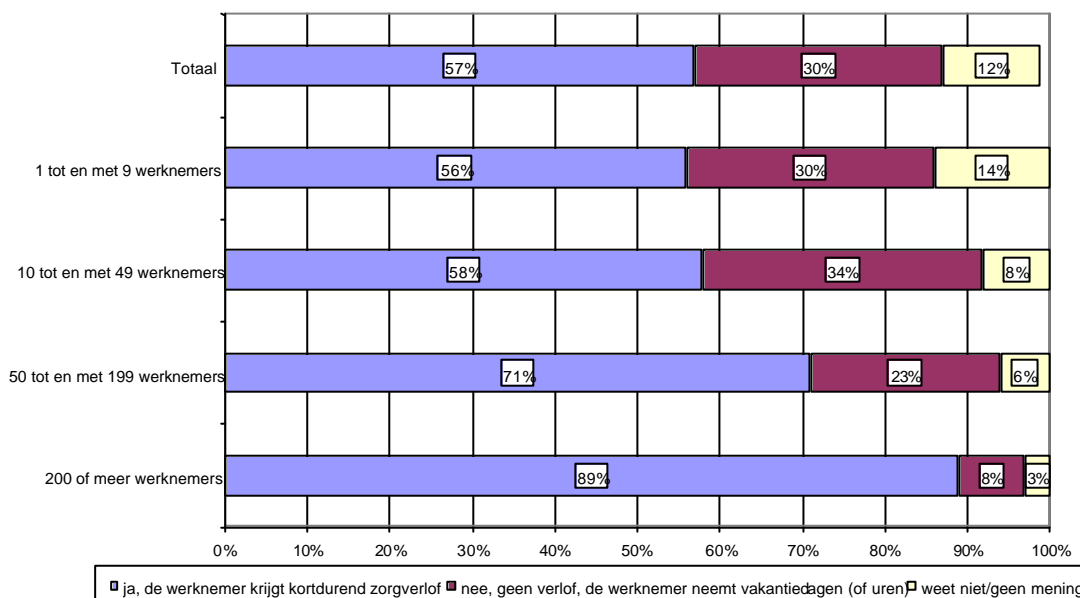
tenverlof wettelijk niet is vastgelegd. In de wet wordt gesproken van een “korte, naar billijkheid te berekenen tijd”. Bij ongeveer een kwart van de bedrijven bedraagt de maximale duur van het calamiteitenverlof meer dan 2 dagen.

## 4.2 Kortdurend zorgverlof

In het telefonisch deel van het onderzoek is de werkgevers een situatie voorgelegd dat een van hun werknemers noodzakelijke zorg moet verlenen aan een ziek kind, ouder of partner. Hen is gevraagd aan te geven of de werknemer in dat geval kortdurend zorgverlof kan krijgen of dat hij of zij vakantiedagen opneemt.

**Figuur 4.3**

**Kan werknemer kort zorgverlof krijgen of neemt hij/zij vakantiedagen op?**



In totaal geeft 57% van de werkgevers aan dat de werknemer verlof krijgt om voor een zieke partner of kind te zorgen. Gemiddeld zegt 30% van de werkgevers dat de werknemer hiervoor vakantiedagen op neemt. Het zijn met name kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers waar vakantiedagen worden opgenomen. Van de werkgevers met meer dan 200 werknemers zegt circa 90% dat de werknemer kortdurend zorgverlof krijgt om voor een zieke partner of kind te zorgen.

In de schriftelijke vragenlijst is een iets andere vraagstelling gehanteerd en is gevraagd of het voor werknemers in de organisatie in principe mogelijk is kortdurend zorgverlof op te nemen. In totaal zegt daarop bijna drie kwart van de werkgevers dat het voor de werknemers in principe mogelijk is kort zorgverlof op te nemen. Ruim 30% van de werkgevers met minder dan 10 werknemers zegt dat het voor hun werknemers niet mogelijk is om kortdurend zorgverlof op te nemen.

Onder de organisaties met meer dan 200 werknemers is dit percentage slechts 1%. Bij 40% van de kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers is het nog nooit voorgekomen dat een werknemer kortdurend zorgverlof heeft opgenomen. In de sectoren handel/horeca, industrie en primaire sectoren geven de werkgevers het vaakst aan dat er geen mogelijkheden zijn voor werknemers om bij zorg voor een zieke naaste kort verlof op te nemen (zie bijlage 5).

**Tabel 4.2** Wijze van vastlegging mogelijkheden tot kortdurend zorgverlof binnen organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
regeling staat in de cao	26%	20%	40%	48%	61%
regeling staat in personeelsnota, o.i.d	11%	10%	13%	17%	36%
regeling is niet vastgelegd <sup>1</sup>	56%	61%	47%	32%	10%
volgen wettelijke regeling	0%		1%	4%	4%
weet niet	7%	9%	2%	2%	0%
anders	0%		0%	0%	1%
aantal respondenten	716	100	179	199	237

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met mogelijkheden voor kort zorgverlof

Bij kleinere werkgevers is de mogelijkheid tot kortdurend zorgverlof doorgaans informeel geregeld: ruim 60% van de kleine organisaties met minder dan 10 werknemers zegt dat deze mogelijkheid in hun bedrijf of instelling niet formeel is vastgelegd. Bij de grote organisaties met meer dan 200 werknemers is dit 10%. Daar is de mogelijkheid tot kortdurend zorgverlof dikwijls opgenomen in de CAO (61%) en/of in bijvoorbeeld een personeelshandboek (36%).

Het al of niet formeel hebben vastgelegd van de verlofmogelijkheden hangt daarnaast samen met het al of niet registreren van het gebruik. In organisaties met minder dan 10 werknemers worden alle soorten verlof over het algemeen minder vaak geregistreerd dan in organisaties met meer dan 50 werknemers. Het gebruik van calamiteiten- en kortdurend zorgverlof wordt in ruim 40% van de kleinere organisaties niet geregistreerd.

Een aanzienlijk deel (40%) van de werkgevers zegt niet te weten sinds wanneer de regeling voor kortdurend zorgverlof binnen het bedrijf of de instelling bestaat. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat het regeling voor kortdurend zorgverlof in de afgelopen vier jaar is gerealiseerd. Hieronder bevinden zich vooral veel organisaties met meer dan 50 werknemers. Werkgevers van kleinere organisaties geven relatief vaak aan dat deze (informele) mogelijkheid voor 2000 ook al bestond.

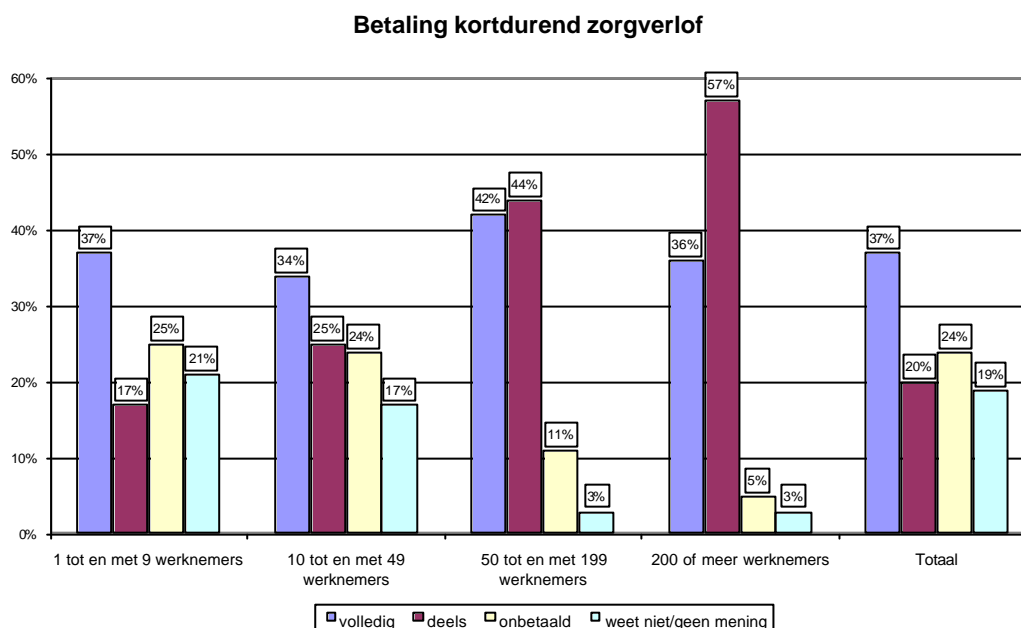
### **Bovenwettelijke en afwijkende afspraken**

Nagenoeg alle werkgevers (98%), van de bedrijven en instellingen waar de mogelijkheid tot kortdurend zorgverlof bestaat, zeggen dat deze mogelijkheid in principe open staat voor alle werknemers. Indien de regeling voor een deel van de werknemers niet van toepassing is, gaat het doorgaans om werknemers die nog geen jaar in dienst zijn bij de werkgever. Daarnaast zijn bij enkele bedrijven en instellingen oproepkrachten, stagiaires en uitzendkrachten uitgezonderd. Een enkeling meldt ten slotte dat 'essentiële' werknemers in het primaire productieproces of parttimers die minder dan 50% werken, niet in aanmerking komen voor kortdurend zorgverlof.

<sup>1</sup> Hiermee wordt bedoeld dat de regeling, behalve in de wet, in de organisatie verder nergens formeel is vastgelegd.

Tijdens het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer wettelijk gezien recht op doorbetaling van 70% van zijn of haar loon. Hiervan kan echter worden afgeweken in CAO's of - als geen CAO van toepassing is of daarover in de CAO geen bepaling is opgenomen - in overleg met de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging. In figuur 4.4 staan de resultaten vermeld over de betaling van het kortdurend zorgverlof, bij organisaties die mogelijkheden tot kort zorgverlof bieden.

**Figuur 4.4**



In totaal hanteert een op de vijf werkgevers die mogelijkheden bieden voor kortdurend zorgverlof een gedeeltelijke doorbetaling van het salaris. Dit is vooral het geval bij grotere werkgevers met meer dan 200 werknemers. Bij driekwart van de werkgevers die gedeeltelijke betaling hanteren, is het percentage van het loon dat wordt doorbetaald gelijk aan het wettelijk bepaalde (70%). Bijna een kwart van de werkgevers zegt dat het kortdurend zorgverlof onbetaald is. Eerder is al gebleken dat bij 30% van de werkgevers de werknemer hiervoor vakantiedagen dient op te nemen. Het gaat hierbij vooral om kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers.

Het meest gebruikelijk is echter volledige doorbetaling van het loon tijdens het kortdurend zorgverlof. Tijdens de interviews met werkgeversorganisaties is ook aangegeven dat veel werkgevers hiertoe over gaan. De voornaamste reden hiervoor is dat de gedeeltelijke betaling van het salaris veel administratieve lasten met zich mee brengt. Veel werkgevers vinden het gemakkelijker om gedurende deze korte periode het loon volledig door te betalen.

Volgens de wettelijke bepalingen bedraagt de maximale duur van het kortdurend zorgverlof twee maal de arbeidsduur per week (per 12 maanden). In de schriftelijke/internet vragenlijst is de werkgevers gevraagd wat de maximale duur van het kortdurend zorgverlof is binnen de organisatie. Tabel 4.3 geeft de resultaten weer.

**Tabel 4.3** Maximale omvang kortdurend zorgverlof

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
minder dan 10 dagen per jaar	22%	25%	14%	13%	14%
maximaal 10 dagen per jaar	21%	15%	34%	53%	68%
meer dan 10 dagen per jaar	11%	13%	6%	13%	10%
weet niet	45%	47%	46%	21%	8%
aantal respondenten	705	99	176	196	233

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met mogelijkheden voor kort zorgverlof. Grijs gearceerd wil zeggen dat de regeling 'afwijkend' is, minder dan de wettelijke bepalingen.

Ruim 40% van de werkgevers met een regeling voor kortdurend zorgverlof zegt niet te weten hoe lang dit verlof maximaal mag duren. Dit heeft grotendeels te maken met het feit dat het in 40% van de kleinere organisaties nog niet is voorgekomen dat gebruik is gemaakt van de kortdurende zorgverlofregeling. Circa een op de vijf werkgevers hanteert de wettelijke afspraken omtrent de maximum duur (maximaal 10 dagen per jaar). Dit geldt vooral voor werkgevers met meer dan 50 werknemers. Bij een vrijwel even grote groep werkgevers (ongeveer een op de vijf) hebben de werknemers recht op minder dan 10 dagen per jaar kortdurend zorgverlof. Dit zijn vooral kleinere bedrijven of instellingen met minder dan 10 werknemers.

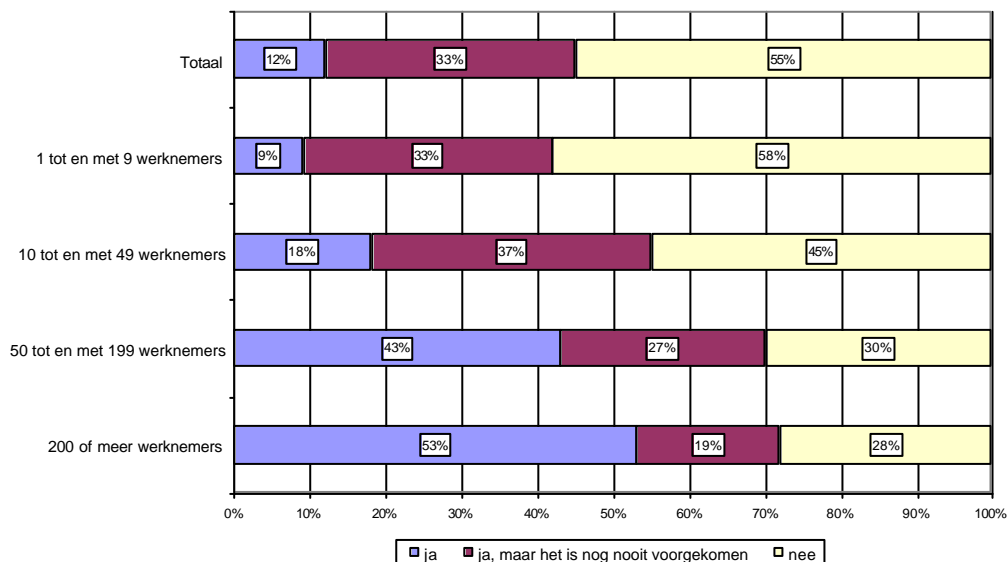
Bij een kwart van de bedrijven en instellingen die onder een CAO vallen, gelden afwijkende afspraken over de maximale duur van het kortdurend zorgverlof, dat wil zeggen dat de werknemers daar recht hebben op minder dan 10 dagen per jaar kort zorgverlof.

### 4.3 Langdurend zorgverlof

Hoewel langdurend zorgverlof niet is opgenomen in de Wet arbeid en zorg, is dit onderwerp toch meegenomen bij het onderzoek onder werkgevers. In de schriftelijke/internet vragenlijst is werkgevers onder meer gevraagd aan te geven of er mogelijkheden bestaan voor werknemers om gedurende een langere periode te zorgen voor een ernstig ziek kind, partner of ouder, en zo ja hoe lang en of dit verlof betaald wordt of niet.

**Figuur 4.5**

**Bestaat de mogelijkheid om langdurend zorgverlof op te nemen?**



In totaal zegt 45% van de werkgevers dat werknemers in principe de mogelijkheid hebben om langdurend zorgverlof op te nemen. Bij 55% van de werkgevers is dit niet mogelijk. Van de organisaties met meer dan 50 werknemers geeft ruim 70% van de werkgevers aan dat hun werknemers langdurend zorgverlof mogen opnemen. In de sector openbaar bestuur en onderwijs geven werkgevers het vaakst aan dat er mogelijkheden bestaan om langdurend zorgverlof op te nemen. Evenals bij kortdurend zorgverlof geven ook nu werkgevers in de handel, horeca, industrie en primaire sectoren het vaakst aan dat er geen mogelijkheden zijn voor werknemers om bij zorg voor een zieke naaste langer durend verlof op te nemen (zie bijlage 5).

Bij kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers is de mogelijkheid tot langdurend zorgverlof veelal informeel en niet ergens op papier vastgelegd. Bij organisaties met 50 werknemers of meer vormt de regeling voor langdurend zorgverlof dikwijls onderdeel van de CAO en/of bijvoorbeeld een personeelshandboek. Ook onder deze grote bedrijven en instellingen geeft echter nog ruim eenderde van de werkgevers aan dat deze verlofmogelijkheid niet formeel is vastgelegd.

Aangezien het langdurend zorgverlof in veel organisaties niet formeel is vastgelegd (in totaal 56% van de bedrijven en instellingen), kan het merendeel van de werkgevers (ruim 70%) ook niet aangeven hoe lang dit verlof maximaal mag duren. Van de werkgevers met meer dan 50 werknemers zegt ongeveer 40% dat het langdurend zorgverlof langer dan 6 weken mag duren.

De helft van de werkgevers weet niet hoe lang de mogelijkheid tot langdurend zorgverlof in hun organisatie al bestaat. Bijna alle werkgevers (94%) zeggen dat de mogelijkheid tot langdurend zorgverlof in principe open voor alle werknemers. Indien bepaalde groepen zijn uitgesloten betreft het doorgaans medewerkers die nog geen jaar in dienst zijn.

**Tabel 4.4** Betaling langdurend zorgverlof

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
volledig	12%	10%	14%	27%	26%
deels	17%	19%	10%	19%	21%
onbetaald	31%	28%	39%	33%	34%
weet niet	40%	42%	38%	22%	18%
aantal respondenten	501	59	125	145	171

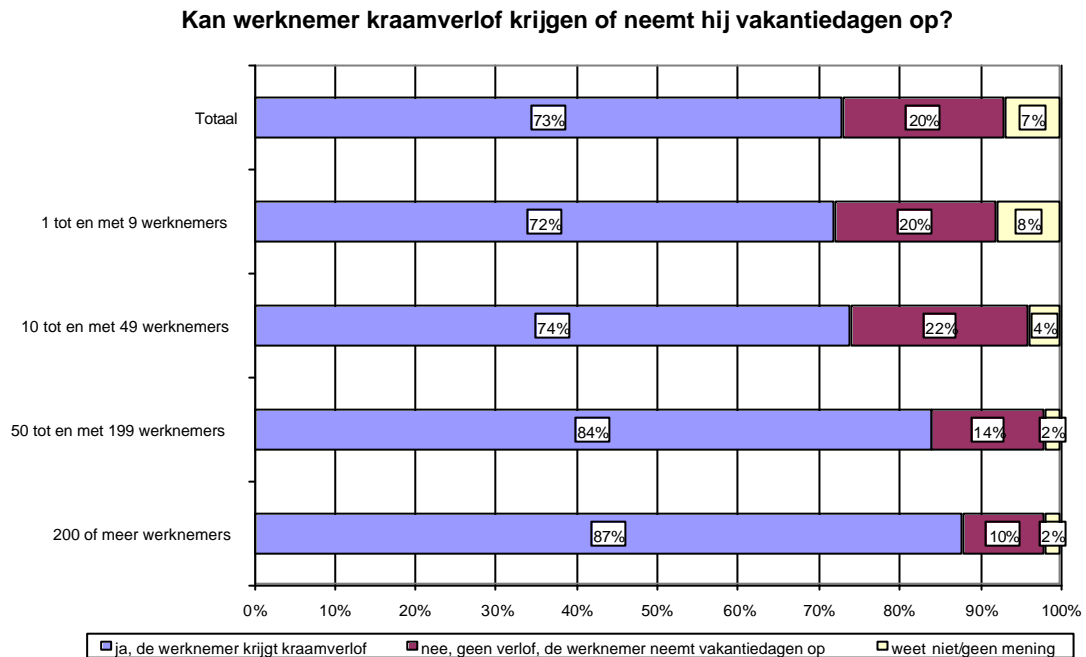
Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met mogelijkheden voor langdurend zorgverlof

Bijna eenderde van de werkgevers zegt dat het langdurend zorgverlof onbetaald is. Ruim 10% van de werkgevers zegt dat het salaris van de werknemers tijdens langdurend zorgverlof volledig wordt doorbetaald en ongeveer een op de zes werkgevers betaalt het langdurend zorgverlof gedeeltelijk (merendeels variërend van 50% tot 70%).

## 4.4 Kraamverlof

In het telefonisch deel van het onderzoek is de werkgevers een situatie voorgelegd dat de partner van een van hun werknemers is bevallen. Hen is gevraagd aan te geven of de werknemer in dat geval verlof kan krijgen of dat hij (of zij) vakantiedagen opneemt.

Figuur 4.6



Ongeveer driekwart van de werkgevers antwoordt dat de werknemer na de bevalling van de partner verlof kan krijgen. Ongeveer een op de vijf werkgevers zegt dat de werknemer hiervoor vakantiedagen opneemt. Dit is vaker het geval bij kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers dan bij de grotere bedrijven en instellingen.

In de schriftelijke/internet vragenlijst is gevraagd of het voor werknemers in de organisatie in principe mogelijk is kraamverlof op te nemen. Ruim 60% van de werkgevers geeft aan dat het voor hun werknemers in principe mogelijk is kraamverlof op te nemen. Bij kleinere organisaties met minder dan 10 werknemers zegt bijna 40% van de werkgevers dat er wel een mogelijkheid bestaat tot kraamverlof maar dat hiervan nog nooit gebruik is gemaakt. Ruim eenderde van alle werkgevers zegt dat binnen hun organisatie geen mogelijkheid tot kraamverlof bestaat. Dit percentage is groter dan het deel van de werkgevers dat aangaf dat voor het kraamverlof vakantiedagen worden opgenomen. Een mogelijke verklaring hiervoor is een verschillende interpretatie van de term kraamverlof. De werkgevers zijn hier expliciet gevraagd naar het bestaan van een kraamverlofregeling. Misschien is het voor de werknemer wel mogelijk verlof te krijgen maar onder een andere naam, bijvoorbeeld 'bijzonder verlof'.

Indien het bestaan van de mogelijkheid om kraamverlof naar sector wordt bekeken, blijkt dat werknemers in de industrie het minst vaak de mogelijkheid hebben om kraamverlof op te nemen (53% van de werkgevers in deze sector zegt dat deze mogelijkheid niet bestaat). In de overige dienstverlening hebben werknemers het vaakst de mogelijkheid om hiervoor verlof op te nemen (84%).

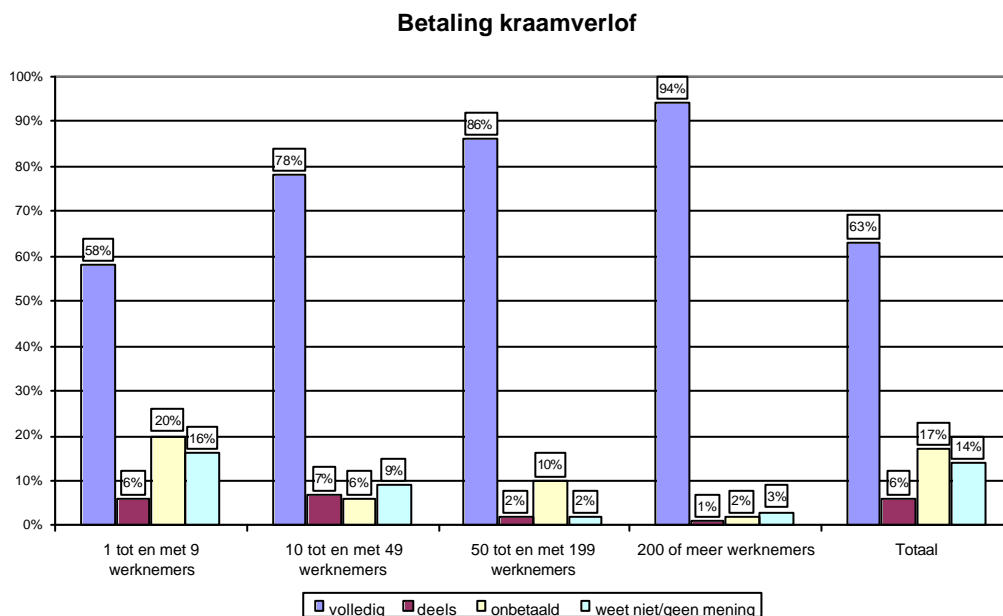
Aan de bedrijven en instellingen waar werknemers in principe de mogelijkheid hebben om kraamverlof op te nemen, is nog een aantal vragen gesteld over de wijze waarop deze verlofregeling binnen het bedrijf is vormgegeven. Bijna de helft van de kleine organisaties met minder dan 10 werknemers zegt dat de mogelijkheid tot kraamverlof niet formeel is vastgelegd. Bij de grote organisaties met meer dan 200 werknemers is dit 7%. Daar is de mogelijkheid tot kraamverlof dikwijls opgenomen in de CAO (74%) en/of in bijvoorbeeld een personeelshandboek (27%).

### Bovenwettelijke en afwijkende afspraken

Vrijwel alle werkgevers (96%) met een kraamverlofregeling zijn van mening dat deze mogelijkheid tot kraamverlof in principe open staat voor alle werknemers van het bedrijf of de instelling, zoals ook wettelijk afgesproken. In enkele organisaties geldt de mogelijkheid tot kraamverlof niet voor bijvoorbeeld werknemers met een tijdelijk contract, ingehuurd externen, freelancers of oproepmedewerkers.

Wettelijk gezien hebben werknemers recht op door volledige betaling van hun loon tijdens het kraamverlof. In figuur 4.7 staan de resultaten met betrekking tot de vraag over de betaling van het kraamverlof vermeld, bij die werkgevers die hebben aangegeven dat in hun organisatie mogelijkheden tot kraamverlof bestaan.

**Figuur 4.7**



Bij meer dan 60% van de organisaties met mogelijkheden voor kraamverlof wordt het salaris tijdens dit verlof volledig doorbetaald. Dit geldt vooral voor de grotere organisaties met meer dan 50 werknemers. Een op de vijf werkgevers met minder dan 10 werknemers zegt dat het kraamverlof



onbetaald is. Dit is vrijwel gelijk aan het deel kleine werkgevers dat aangaf dat de werknemer hiervoor vakantiedagen opneemt. Gedeeltelijke betaling van het kraamverlof is niet zo gebruikelijk: 6% van de werkgevers zegt dat dit bij hun organisatie het geval is. Het betreft voornamelijk kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers.

**Tabel 4.5** Maximale duur kraamverlof

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
1 dag	5%	4%	9%	9%	8%
2 dagen	29%	23%	44%	61%	56%
3 dagen	11%	11%	13%	6%	11%
4 dagen of meer	14%	13%	12%	17%	21%
weet niet	41%	48%	22%	8%	5%
aantal respondenten	583	85	143	165	190

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met mogelijkheden voor kraamverlof.

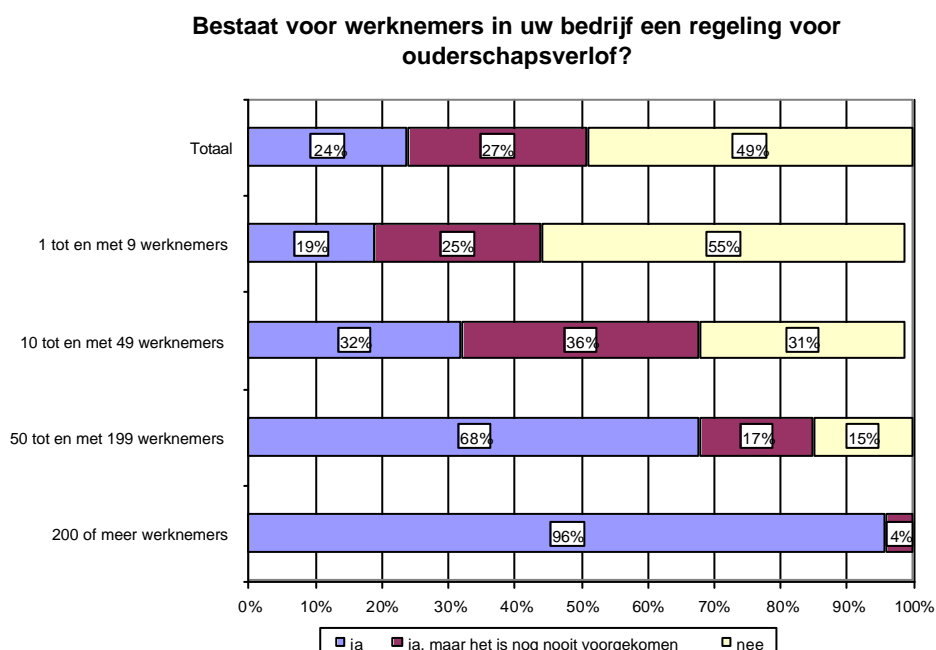
Grijs gearceerd wil zeggen dat de regeling 'afwijkend' is, minder dan de wettelijke bepalingen.

Ongeveer 30% van de werkgevers zegt dat de maximale duur van het kraamverlof twee dagen is: overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Bij een kwart van de organisaties heeft de werknemer recht op 3 dagen of langer kraamverlof. Ongeveer 5% van de werkgevers geeft aan dat de werknemers maximaal een dag kraamverlof kunnen krijgen. Circa de helft van de organisaties met minder dan 10 werknemers weet niet hoe lang het kraamverlof mag duren.

## 4.5 Ouderschapsverlof

In de schriftelijke/internet vragenlijst is de werkgever gevraagd om aan te geven of er in zijn of haar bedrijf een regeling voor ouderschapsverlof aanwezig is.

**Figuur 4.8**



Hoewel strikt genomen alle werknemers recht hebben op onbetaald ouderschapsverlof, geeft gemiddeld 51% van alle werkgevers aan binnen de organisatie een regeling voor ouderschapsverlof te hebben<sup>1</sup>. De verschillen tussen bedrijven zijn echter groot. Van de grootste organisaties met meer dan 200 werknemers zegt iedereen een ouderschapsverlofregeling te hebben. Daarentegen geeft meer dan de helft van de kleinste organisaties met minder dan 10 werknemers te kennen *geen* regeling voor ouderschapsverlof te hebben. Werkgevers in de bouwnijverheid en industrie geven het vaakst aan geen regeling voor ouderschapsverlof te hebben binnen het bedrijf (zie bijlage 5). In organisaties waar weinig vrouwen werkzaam zijn wordt eveneens vaker aangegeven dat er geen regeling voor ouderschapsverlof bestaat dan in organisaties met overwegend vrouwelijke medewerkers.

Van de werkgevers met minder dan 10 werknemers, die een regeling voor ouderschapsverlof hebben, zegt bijna eenderde dat deze regeling niet formeel is vastgelegd. Bij de organisaties met meer dan 200 werknemers is dit slechts 5%. Daar is de ouderschapsverlofregeling doorgaans opgenomen in de CAO. Het gebruik van ouderschapsverlof (en langdurend zorgverlof) wordt in vergelijking met de overige verlofvormen vaker geregistreerd. Dit hangt voor een groot deel samen met de wijze van betaling van deze verlofregelingen: het salaris van de werknemer wordt tijdens het ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof doorgaans niet (of gedeeltelijk) doorbetaald en wordt het loon aangepast.

De werkgevers is eveneens gevraagd sinds wanneer deze mogelijkheid van ouderschapsverlof binnen het bedrijf of de instelling bestaat. Bijna de helft van de werkgevers zegt niet te weten sinds wanneer de regeling voor het ouderschapsverlof binnen het bedrijf of de instelling bestaat. Ongeveer eenderde van de werkgevers geeft aan dat de ouderschapsverlofregeling in de afgelopen vier jaar is gerealiseerd.

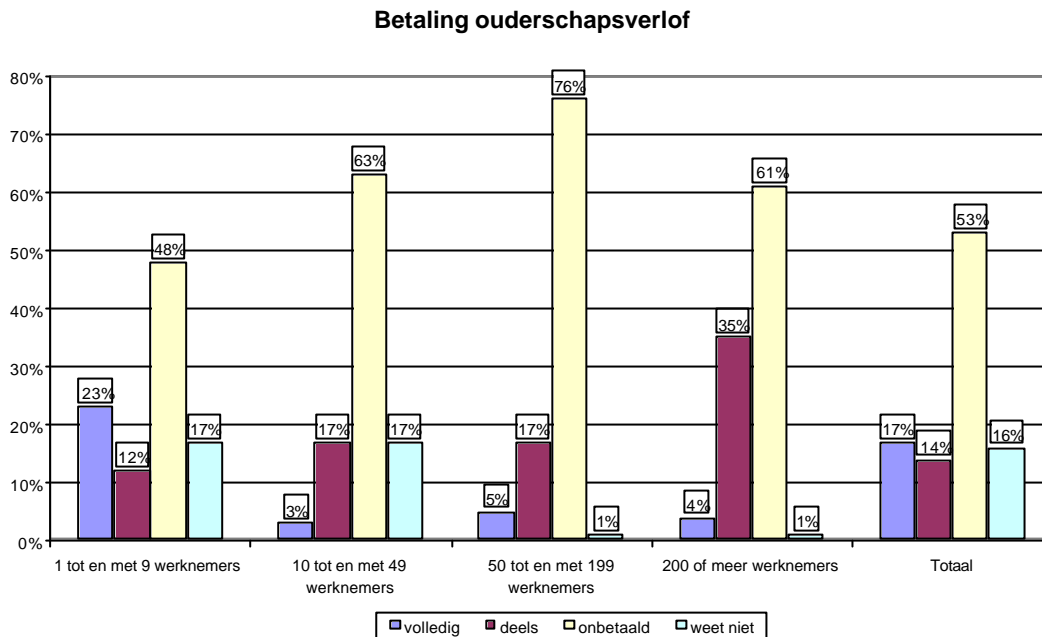
### **Bovenwettelijke en afwijkende afspraken**

Het wettelijk recht op ouderschapsverlof bestaat uit *onbetaald* verlof. Soms zijn echter (bovenwettelijke) afspraken gemaakt over gedeeltelijke of volledige doorbetaling van het loon tijdens het ouderschapsverlof, bijvoorbeeld in CAO's. In figuur 4.9 zijn de antwoorden weergegeven op de vraag of het salaris van de werknemers door wordt betaald tijdens het ouderschapsverlof, van de werkgevers die mogelijkheden tot ouderschapsverlof bieden.

---

<sup>1</sup> NB: het niet hebben van een regeling voor ouderschapsverlof wil nog niet zeggen dat er geen mogelijkheden bestaan voor de werknemers om ouderschapsverlof op te nemen, als de situatie zich voordoet.

**Figuur 4.9**



Bijna een op de vijf werkgevers met een regeling voor ouderschapsverlof zegt dat werknemers dit verlof volledig betaald kunnen opnemen. Iets meer dan de helft geeft aan dat het ouderschapsverlof onbetaald is. Bijna 15% van de werkgevers zegt dat het ouderschapsverlof gedeeltelijk wordt betaald: hieronder bevinden zich vooral de grootste bedrijven en instellingen met 200 werknemers of meer. Indien het ouderschapsverlof gedeeltelijk wordt betaald, is dit meestal voor 75% of 70% (bij respectievelijk 28% en 26% van de werkgevers met een ouderschapsverlofregeling), maar ook 25% wordt genoemd (door 8%). Sommige kleinere werkgevers geven aan niet te weten of het ouderschapsverlof betaald of onbetaald is. Opvallend is verder dat als organisaties met minder dan 10 werknemers een ouderschapsverlofregeling hebben, dit verlof ook relatief vaak volledig betaald lijkt te zijn<sup>1</sup>.

Het wettelijk recht op ouderschapsverlof bestaat voor die werknemers met een dienstverband van langer dan een jaar bij de huidige werkgever. Bij ongeveer 30% van de organisaties met een ouderschapsverlofregeling is het ook voor werknemers die nog geen jaar in dienst zijn mogelijk ouderschapsverlof op te nemen.

Behalve over de rechthebbenden en de betaling, zijn de werkgevers ook vragen gesteld over de maximale duur en spreidingsmogelijkheden van het ouderschapsverlof binnen hun organisatie. In tabel 4.6 is aangegeven wat de maximale (totale) omvang van het ouderschapsverlof is.

<sup>1</sup> Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het slechts om een gering aantal werkgevers gaat (14 van de 59 in deze grootteklasse met een regeling voor ouderschapsverlof).

**Tabel 4.6** Maximale omvang van ouderschapsverlof

	percentage	aantal respondenten
drie maanden ( <i>13x de contractuele arbeidsduur</i> )	32%	278
een half jaar	16%	114
half jaar tot één jaar	11%	97
langer dan één jaar	2%	47
weet niet	38%	88
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>624</b>

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met een regeling voor ouderschapsverlof.

Bij circa eenderde van de werkgevers is de maximale omvang van het ouderschapsverlof gelijk aan het wettelijk minimum van 13 keer de contractuele arbeidsduur per week. Bij eveneens ongeveer eenderde van de bedrijven en instellingen is het voor de werknemers mogelijk langer ouderschapsverlof op te nemen. Ruim eenderde van de werkgevers met een regeling voor ouderschapsverlof zegt niet te weten wat de maximale omvang van het ouderschapsverlof binnen de organisatie is. Dit zijn vrijwel allemaal bedrijven of instellingen met minder dan 50 werknemers.

In tabel 4.7 is aangegeven over welke periode het ouderschapsverlof maximaal mag worden gespreid.

**Tabel 4.7** Maximale spreiding van ouderschapsverlof

	percentage	aantal respondenten
minder dan half jaar	9%	29
een half jaar	34%	143
half jaar tot één jaar	24%	193
langer dan één jaar	9%	196
weet niet	24%	60
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen met een regeling voor ouderschapsverlof.

Grijs gearceerd wil zeggen dat de regeling 'afwijkend' is, minder dan de wettelijke bepalingen.

Bij minder dan 10% van de werkgevers met een ouderschapsverlofregeling geldt een afwijkende afspraak ten aanzien van de spreidingsmogelijkheden van het ouderschapsverlof. Daar is het niet mogelijk om het ouderschapsverlof over een half jaar (of langer) uit te spreiden. Bij ongeveer eenderde van de bedrijven en instellingen zijn bovenwettelijke afspraken gemaakt en is het voor werknemers mogelijk het ouderschapsverlof te spreiden over een periode langer dan een half jaar (zoals wettelijk is overeengekomen).

## 5 Procedures in de praktijk

Bij de facilitatie door werkgevers spelen ook de gehanteerde procedures om verlof aan te vragen een belangrijke rol. Het daadwerkelijk in staat stellen van werknemers om verlof op te nemen, bestaat eveneens uit het geven van voorlichting over de bestaande verlofmogelijkheden binnen het bedrijf en het hanteren van duidelijke, korte procedures om verlof aan te vragen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het geven van voorlichting (paragraaf 1) en de gehanteerde procedures bij het aanvragen van verlofregelingen (paragraaf 2). De derde paragraaf beschrijft de wijze van besluitvorming over een verzoek om verlof. In de daarop volgende paragrafen komt de registratie van verlof en de manier waarop de werkzaamheden van verlofgangers worden opgevangen aan de orde.

### 5.1 Het geven van voorlichting over verlofregelingen

In het onderzoek hebben de werkgevers aangegeven of zij voorlichting geven aan de werknemers over de bestaande verlofmogelijkheden in het bedrijf of de instelling.

**Tabel 5.1** Voorlichting aan werknemers over de verlofregelingen

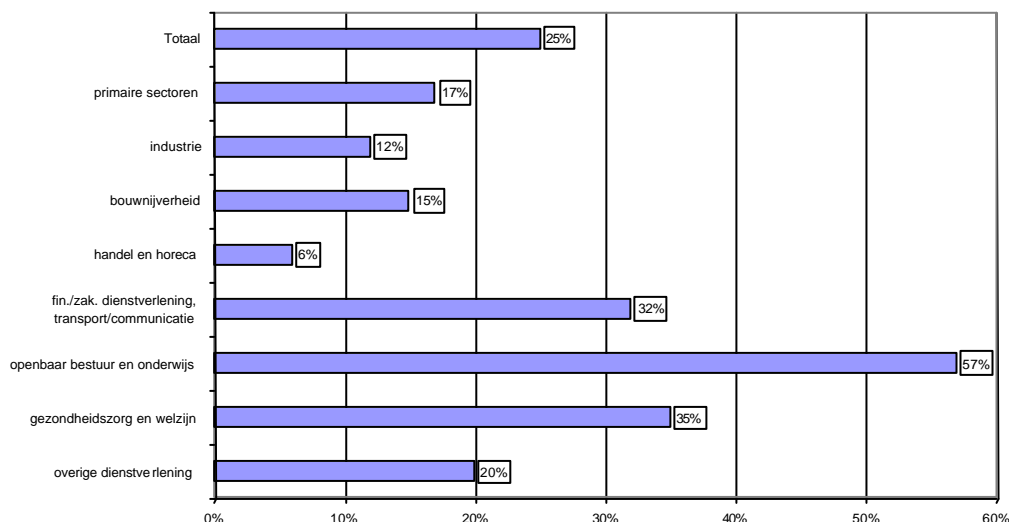
	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
ja	25%	20%	29%	59%	69%
nee	64%	67%	65%	41%	31%
weet niet	11%	13%	5%		
aantal respondenten	551	68	107	159	216

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg.

Een kwart van de werkgevers die bekend zijn met de Wet arbeid en zorg geeft voorlichting aan werknemers over de bestaande verlofregelingen in het bedrijf. Grotere organisaties geven aanzienlijk vaker voorlichting aan hun werknemers dan kleinere bedrijven en instellingen. In figuur 5.1 staan de antwoorden per sector weergegeven.

**Figuur 5.1**

#### Percentage werkgevers dat voorlichting geeft aan werknemers over verlofmogelijkheden



In de handel, horeca, bouwnijverheid en industrie wordt het minst vaak voorlichting gegeven aan werknemers over de verlofmogelijkheden (8% tot 15% van de bedrijven). In het openbaar bestuur en onderwijs geven werkgevers het vaakst (57%) aan dat voorlichting wordt gegeven aan de werknemers over verlofmogelijkheden.

Werkgevers die voorlichting geven aan hun werknemers over de bestaande verlofregelingen is vervolgens de vraag voorgelegd op welke wijze dit gebeurt.

**Tabel 5.2** Wijze van voorlichting door werkgevers over verlofregelingen

	Percentage werkgevers
persoonlijk door leidinggevende of personeelsfunctionaris	66%
via personeelsnota of personeelshandboek	32%
bijlage arbeidsvoorwaarden bij contract	20%
op het intranet	12%
via CAO-boekje	7%
speciale brochures	5%
speciale voorlichtingsbijeenkomst(en)	4%
anders	3%
aantal respondenten	315

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die bekend is met de Wet arbeid en zorg én voorlichting geeft over de verlofmogelijkheden binnen het bedrijf of de instelling.

De meest gebruikelijke manier van voorlichting geven aan werknemers over verlofregelingen is persoonlijk, door de leidinggevende of personeelsfunctionaris. Het is niet bekend of deze persoonlijke voorlichting actief gebeurt of op aanvraag van de werknemer. Ongeveer eenderde van de werkgevers geeft - in een min of meer passieve vorm - voorlichting over verlofregelingen door middel van de vermelding in een personeelsnota of personeelshandboek. Slechts 5% van de werkgevers heeft speciale brochures ontwikkeld over de verlofregelingen of organiseert speciale voorlichtingsbijeenkomsten voor haar werknemers.

## 5.2 Procedures voor het indienen van een verzoek om verlof

In deze paragraaf wordt ingegaan op de wijze waarop een verzoek om verlof moet worden ingediend en bij wie. Aangezien de procedures voor korte en langere vormen van verlof kunnen verschillen, is dit apart bevraagd. Alle resultaten in deze paragraaf hebben betrekking op de bedrijven en instellingen die minimaal een korte hetzij lange verlofregeling aanbieden.

### Procedures bij korte verlofregelingen

Tabel 5.3 geeft de antwoorden weer op de vraag bij wie een verzoek voor een korte verlofregelingen moet worden ingediend.

**Tabel 5.3** Waar moet verzoek om kraam-, calamiteiten- of kort zorgverlof worden ingediend?

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
direct leidinggevende	81%	90%	64%	51%	64%
P&O-afdeling (personeelszaken)	10%	4%	19%	33%	27%
bij beiden (directe leidinggevende en P&O)	2%		6%	12%	10%
bij de centrale directie / directeur	6%	5%	11%	3%	
anders	1%	1%	1%	0%	
aantal respondenten	590	54	122	187	226

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die ten minste een van de drie mogelijkheden tot kort verlof aanbiedt.

Bij de meeste werkgevers moet een verzoek om kort zorgverlof, calamiteitenverlof of kraamverlof bij de (direct) leidinggevende worden ingediend. Vooral bij kleinere organisaties met minder dan 10 werknemers (die over het algemeen ook geen P&O-afdeling hebben) moet een werknemer een verzoek om kort verlof vaak indienen bij de direct leidinggevende. In veel gevallen is dit de directeur of eigenaar. Bij grotere organisaties moet een verzoek vaker (ook) bij de P&O-afdeling worden ingediend.

Werkgevers hebben eveneens aangegeven op wat voor manier een verzoek om kort verlof moet worden ingediend: schriftelijk of mondeling.

**Tabel 5.4** Wijze van indienen van verzoek om kort verlof, uitgesplitst naar omvang organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
schriftelijk of per e-mail	29%	22%	41%	65%	56%
mondeling verzoek is voldoende	70%	78%	59%	34%	42%
weet niet	0%		0%	1%	2%
aantal respondenten	583	54	121	183	224

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die ten minste een van de drie mogelijkheden tot kort verlof aanbiedt.

De meeste kleinere werkgevers zeggen dat een mondeling verzoek volstaat als een werknemer een kortdurende verlofvorm wil opnemen. Bij grotere organisaties moet een verzoek om calamiteitenverlof, kort zorgverlof of kraamverlof vaak (ook) schriftelijk of per e-mail worden ingediend. Het over grote deel van de werkgevers (89% tot 95%) geeft aan dat een verzoek om kort verlof eerst wordt besproken met de werknemer, voordat een verzoek wordt toegekend of afgewezen.

#### Procedures bij langere verlofregelingen

In tabel 5.5 staat bij wie een verzoek voor langer durende verlofsoorten, zoals ouderschapsverlof, moet worden ingediend.

**Tabel 5.5** Waar moet verzoek om ouderschapsverlof/langdurend zorgverlof worden ingediend?

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
direct leidinggevende	68%	77%	56%	45%	58%
P&O-afdeling (personeelszaken)	16%	7%	29%	38%	29%
bij beiden (directe leidinggevende en P&O)	3%		5%	14%	12%
bij de centrale directie	12%	16%	9%	3%	0%
aantal respondenten	474	23	72	148	230

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die ten minste een van de twee mogelijkheden tot langer verlof aanbiedt.

Ook verzoeken om ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof moeten in de meeste gevallen bij de (direct) leidinggevende worden ingediend. In vergelijking met de kortdurende verlofregelingen moeten verzoeken om langdurende verlofregelingen echter iets vaker (ook) bij de P&O functionaris worden ingediend.

Tabel 5.6 geeft weer op welke wijze een verzoek om langer durend verlof moet worden ingediend.

**Tabel 5.6** Wijze van indienen van een verzoek om lang verlof, uitgesplitst naar omvang organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
schriftelijk of per e-mail	58%	49%	65%	83%	85%
mondeling verzoek is voldoende	42%	51%	35%	17%	15%
aantal respondenten	470	23	72	147	227

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die ten minste een van de twee mogelijkheden tot langer verlof aanbiedt.

Bij de helft van de organisaties met minder dan 10 werknemers kunnen werknemers die ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof willen opnemen dit mondeling melden. Bij de meeste organisaties met meer dan 50 werknemers moet een dergelijk verzoek over het algemeen schriftelijk of per e-mail worden ingediend.

Vrijwel alle werkgevers (93% tot 98%) geven aan dat een verzoek om lang verlof eerst wordt besproken met de werknemer, voordat een verzoek wordt toegekend of afgewezen. Uit een evaluatie van de Wet op het Ouderschapsverlof (2000)<sup>1</sup> bleek dat de wettelijke regelingen en de CAO-afspraken ten aanzien van de vorm en spreiding van het ouderschapsverlof niet altijd even strikt maar eerder als een richtlijn worden gebruikt. De gekozen vorm en spreiding wordt over het algemeen in goed overleg vastgesteld.

Tussen de korte en lange verlofregelingen valt kortom enig verschil in de procedures te constateren: korte verlofvormen regelt men relatief vaker informeel en in onderling overleg, zeker bij kleinere organisaties. Verzoeken om langdurende verlofvormen worden doorgaans formeler afgehandeld: moeten schriftelijk worden ingediend bij de personeelsfunctionaris.

### Bespreking van verlof

Vrijwel alle werkgevers geven aan dat verzoeken om verlof eerst worden besproken met de werknemer (dit zegt 90% van werkgevers bij de korte verlofregelingen en 95% bij de langere verlofsoorten). In de groepsdiscussies is aan de deelnemers gevraagd wie de gesprekken voert met werknemers die een verzoek om bijvoorbeeld kort zorgverlof of ouderschapsverlof hebben ingediend. De meeste deelnemers gaven aan dat de direct leidinggevende het eerste aanspreekpunt is. Deze voert over het algemeen het (eerste) gesprek met de werknemer en maakt vervolgens de afweging of een verzoek kan worden gehonoreerd: hoe zit het met de bezetting, planning etc. Alle deelnemers aan de groepsdiscussie zeiden dat in de gesprekken ook wordt ingegaan op de reden waarom men vrij wil (ernst van de situatie) en naar het zoeken van andere mogelijke oplossingen (partner, grootouder, burens).

<sup>1</sup> Grootsholte, Miranda en Jaap Bouwmeester, *Evaluatie Wet op het Ouderschapsverlof, onderzoek onder recht-hebbenden en werkgevers*, Research voor Beleid, Leiden, 2000.



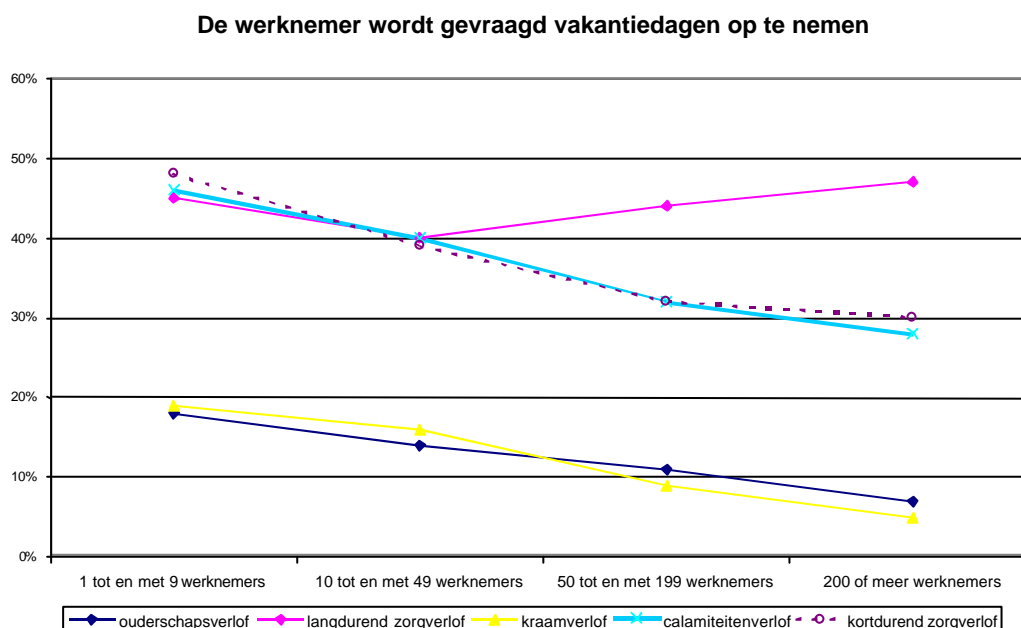
Als de direct leidinggevende er niet uit komt of iets wil verifiëren dan wordt het verzoek voorgelegd aan iemand van personeelszaken. Ook de (uiteindelijk) gemaakte afspraken tussen de werknemer en de direct leidinggevende worden bij de meeste bedrijven doorgegeven aan de afdeling personeelszaken. Daar worden de afspraken (centraal) formeel op papier vastgelegd.

Een enkele werkgever meldde dat een verzoek om (korte vormen van) verlof soms de leidinggevende niet eens bereikt. Werknemers regelen het vaak onderling. Bijvoorbeeld door afspraken te maken over de volgende dag eerder beginnen of langer doorgaan, ter compensatie, of het beantwoorden van binnenkomende telefoontjes tijdens de afwezigheid van de verlofganger.

### Compensatie met vakantiedagen

Bij elk type verlofregeling hebben de werkgevers aangegeven of, indien zij een verzoek om een bepaald soort verlofregelingen krijgen, de werknemer in eerste instantie wordt gevraagd om vakantiedagen op te nemen. In figuur 5.2 staan de resultaten voor de diverse verlofvormen naar grootteklasse naast elkaar.

**Figuur 5.2**



In de figuur valt tussen de verlofregelingen een duidelijke tweedeling op. Bij het kraamverlof en ouderschapsverlof wordt duidelijk minder vaak gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken dan bij calamiteitenverlof of bij kortdurend of langdurend zorgverlof. Bij een verzoek om ouderschapsverlof zegt 16% van de werkgevers dat de werknemer in eerste instantie wordt gevraagd vakantiedagen op te nemen. Bij calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof ligt dit percentage op 40% respectievelijk 45%.

Ook uit het onderzoek onder werknemers<sup>1</sup> is gebleken dat het merendeel van de werknemers in eerste instantie vakantiedagen opneemt bij calamiteiten of kortdurende zorg voor een ziek kind of partner. Slechts 5% tot 10% van de werknemers zegt bij een aantal voorgelegde onverwachte situaties calamiteitenverlof op te hebben genomen. Ook in het geval van ziekte van een kind of partner geeft minder dan 10% van de werknemers aan hiervoor kort zorgverlof te hebben opgenomen. Ongeveer tweederde van de werknemers zegt hiervoor vakantie- of adv-dagen te hebben gebruikt.

Uit de figuur valt verder af te lezen dat in kleinere organisaties bij een verzoek om verlof vaker wordt gevraagd eerst nog resterende vakantiedagen te gebruiken dan bij grotere organisaties (met uitzondering van langdurend zorgverlof). In tabel 5.7 staan de resultaten voor twee verlofregelingen per sector vermeld.

**Tabel 5.7** Compensatie met vakantiedagen bij calamiteiten en kort zorgverlof, uitgesplitst naar sector

	calamiteit	korte zorg voor zieke
primaire sectoren	76%	77%
industrie	67%	57%
bouwnijverheid	46%	53%
handel en horeca	33%	36%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	29%	52%
openbaar bestuur, onderwijs	35%	37%
gezondheidszorg en welzijn	26%	14%
overige dienstverlening	30%	31%
<b>Totaal (gemiddeld)</b>	<b>40%</b>	<b>45%</b>

Bij het calamiteiten- en kortdurend zorgverlof zijn het vooral werkgevers in de primaire sectoren (zoals landbouw, visserij, energie) en de industrie die aangeven de werknemers in eerste instantie te vragen om hun vakantie- of adv-dagen op te nemen. In de gezondheidszorg en welzijn wordt bij calamiteiten en korte zorg voor een zieke naaste volgens werkgevers het minst vaak gevraagd om hiervoor vakantiedagen op te nemen.

Tijdens de groepsdiscussies is aangegeven dat het al of niet vragen om vakantiedagen op te nemen sterk afhankelijk is van enerzijds de hoeveelheid resterende vakantiedagen van de betreffende werknemer en anderzijds de getoonde betrokkenheid / inzet van de betreffende werknemer. Als de werknemer nog voldoende vakantiedagen/uren open heeft staan ("een stuwmeer") dan wordt sneller gevraagd om dit eerst op te maken.

Werkgevers kijken ook naar de persoon die het verzoek indient. "Het ligt helemaal aan het type werknemer dat met deze vraag komt. Als iemand hart voor de zaak heeft, zijn wij ook wat flexibeler. Als iemand drie dagen in de week werkt, maar net midden op een werkdag naar de tandarts moet, dan zeggen wij dat hij dit maar in zijn eigen tijd moet regelen". Een andere werkgever gaf aan: "Het ligt absoluut aan de getoonde inzet van de persoon. Als iemand vaak heeft verzuimd of verlof opgenomen dan wordt bij een nieuw verzoek sneller gevraagd om dit nu eerst maar eens te

<sup>1</sup> Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp, *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*, SCP, Den Haag, april 2004.

compenseren met vakantiedagen. Als het om een serieus en betrokken iemand gaat, dan krijgt zo iemand sneller verlof<sup>9</sup>.

Uit zowel het kwantitatieve deel als het kwalitatieve deel van het onderzoek blijkt verder dat ook combinaties van het krijgen van verlof en het opnemen van vakantiedagen soms voorkomen. Als een werknemer bijvoorbeeld twee weken kort zorgverlof wil opnemen, wordt soms afgesproken dat de werknemer voor een deel van die periode vakantiedagen opneemt en voor het andere deel verlof krijgt.

### 5.3 De besluitvorming over verzoek

In de voorgaande paragraaf is beschreven bij wie en hoe het verzoek om verlof moet worden ingediend. In deze paragraaf staat de volgende stap centraal: op wat voor manier vindt vervolgens de besluitvorming over een dergelijk verzoek plaats? Ook voor deze paragraaf geldt dat de resultaten betrekking hebben op de bedrijven en instellingen die minimaal een korte hetzij lange verlofregeling aanbieden. In tabel 5.8 staan de mogelijke redenen die werkgevers hebben om een verzoek om verlof af te wijzen, naar korte en langer durende verlofvormen.

**Tabel 5.8** Redenen van afwijzing verzoek om verlof\*

	Kort verlof	Lang verlof
niet van toepassing, een verzoek wordt nooit afgewezen	47%	55%
de gevolgen voor de continuïteit van de productie van het bedrijf	21%	14%
de hoeveelheid werk van de betreffende werknemer op dat moment	12%	9%
aantal nog resterende vakantiedagen van de werknemer	12%	9%
het werk van de betreffende werknemer is moeilijk over te dragen	8%	11%
de hoeveelheid werk voor andere werknemers (door overdracht)	8%	12%
de verlofperiode(s) van andere werknemer(s)	7%	11%
andere reden	5%	1%
de reden voor het verzoek is niet rechtmatig	3%	1%
veiligheid voor andere werknemers komt in gedrang	2%	3%
niet van toepassing: verzoek is nog nooit voorgekomen	1%	6%
aantal respondenten	571	455

\* Er is gevraagd naar de twee belangrijkste redenen voor afwijzing van een verzoek. Er waren meerdere antwoorden mogelijk en de percentages kunnen daarom optellen tot meer dan 100%.

De helft van de werkgevers geeft aan dat een verzoek om verlof in principe nooit wordt afgewezen. Als dat wel het geval is, dan blijkt dat vooral bij korte verlofregelingen in eerste instantie met name wordt gekeken naar de gevolgen voor de continuïteit van het bedrijf: wat betekent het voor de (totale) productie van het bedrijf en wat merkt de klant ervan?

Bij aanvragen voor korte verlofregelingen vormen daarnaast vooral de hoeveelheid en soort werkzaamheden van de werknemer zelf (diegene die het verlof aanvraagt) en naar het aantal nog resterende vakantie- of adv-dagen van die persoon belangrijke overwegingen bij het besluit om een verlof al of niet toe te kennen. Enkele werkgevers geven bij de overige redenen ook aan dat wordt gekeken naar de getoonde inzet en betrokkenheid van de betreffende werknemer.

Bij de langdurende verlofvormen worden tevens ook de gevolgen voor de overige werknemers in ogenschouw genomen. Valt het werk over te dragen, hoeveel extra werk betekent dit voor de collega's en zijn er nog andere werknemers tegelijkertijd ook met verlof? Indien bijvoorbeeld twee medewerkers, op dezelfde afdeling binnen het bedrijf, tegelijkertijd ouderschapsverlof willen opnemen en allebei op vrijdag vrij willen, is dit niet altijd mogelijk.

## 5.4 Wijze van opvangen werkzaamheden verlofgangers

De werkgevers hebben voor - zowel de korte als de langer durende verlofregelingen - aangegeven op wat voor manier het werk van de medewerker die met verlof is doorgaans wordt opgevangen.

### Kortdurende verlofvormen

Tabel 5.9 geeft weer op wat voor manier het werk van verlofganger bij korte verlofsoorten (zoals kraamverlof, calamiteitenverlof en kort zorgverlof) over het algemeen wordt opgevangen binnen het bedrijf of de instelling. Deze vraag is alleen voorgelegd aan de werkgevers die minimaal een van de drie korte verlofregelingen bieden.

**Tabel 5.9** Wijze van opvangen werk verlofganger bij kort verlof, uitgesplitst naar omvang van de organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
werk blijft wachten tot hij/zij weer terug is	4%	5%	3%	7%	3%
werk wordt verdeeld tussen collega's	55%	55%	56%	54%	49%
werk wordt overgenomen door een vervanger	4%	3%	9%	3%	2%
combinatie van collega's en vervanger	31%	34%	22%	26%	30%
combinatie van werk blijft wachten en werk wordt verdeeld	4%	3%	8%	6%	8%
anders	1%		2%	4%	8%
aantal respondenten	589	54	122	186	226

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die minimaal een van de drie korte verlofregelingen biedt

Meer dan de helft van de werkgevers zegt dat het werk van de verlofganger bij kortdurende verlofvormen wordt verdeeld tussen de overige werknemers. Daarnaast geeft bijna eenderde van de werkgevers aan dat het werk van de verlofganger soms wordt verdeeld tussen collega's en soms wordt overgenomen door een vervanger. Werkgevers die niet onder een CAO vallen, zeggen vaker dat het werk (tijdelijk) wordt verdeeld tussen collega's dan werkgevers die wel onder een CAO vallen. Daar wordt relatief vaker aangegeven dat zowel sprake kan zijn van overname van de werkzaamheden door collega's als het aantrekken van een vervanger.

Uiteraard hangt de wijze waarop het werk wordt opgevangen ook af van de aard van de werkzaamheden. In tabel 5.10 zijn daarom de antwoorden over het opgevangen van werkzaamheden naar sector weergegeven.

**Tabel 5.10** Wijze van opvangen werk verlofganger bij kort verlof, uitgesplitst naar sector

	primaire sectoren	indu- strie	bou- nijverheid	handel en horeca	fin./zak. dienst- verlening	openbaar bestuur, onderwijs	gezond- heidszorg en welzijn	overige dienst- verlening
werk blijft wachten tot hij of zij weer terug is	0%	4%	1%		12%	2%	2%	2%
werk wordt verdeeld tussen collega's	59%	74%	64%	62%	61%	6%	76%	42%
werk wordt overgenomen door een vervanger	0%		2%	1%	0%	35%	2%	
combinatie van collega's en vervanger	32%	18%	32%	34%	19%	54%	17%	55%
combinatie werk blijft wachten/werk wordt overgenomen	9%	4%	0%	0%	8%	2%	3%	1%
anders	0%	0%	1%	2%	0%	2%	1%	0%
aantal respondenten	54	46	31	49	114	145	102	48

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die minimaal een van de drie korte verlofregelingen biedt

Het overnemen van de werkzaamheden door collega's die met kort verlof zijn komt het meeste voor in de sectoren industrie en gezondheidszorg/welzijn. In het onderwijs en openbaar bestuur komt het daarnaast ook voor dat een vervanger wordt aangetrokken die de werkzaamheden overneemt. In de financiële en zakelijke dienstverlening blijft het werk van de verlofganger bij korte verlofvormen in vergelijking met andere sectoren vaker liggen tot de werknemer weer terug is. Als het werk niet kan wachten, wordt dit verdeeld over de overige collega's.

### Langer durende verlofvormen

Tabel 5.11 geeft weer op wat voor manier het werk van verlofganger bij de langer durende verlofsoorten (zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof) over het algemeen wordt opgevangen binnen het bedrijf of de instelling. Deze vraag is alleen voorgelegd aan de werkgevers die minimaal een langer durende verlofregeling bieden.

**Tabel 5.11** Wijze waarop werk verlofganger wordt opgevangen bij lang verlof, uitgesplitst naar omvang van de organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
werk blijft wachten tot hij/zij weer terug is	1%		3%	1%	2%
werk wordt verdeeld tussen collega's	49%	52%	51%	36%	36%
werk wordt overgenomen door een vervanger	19%	19%	21%	22%	14%
combinatie van collega's en vervanger	29%	29%	22%	31%	41%
combinatie van werk blijft wachten en werk wordt overgenomen	1%		2%	5%	3%
anders	1%		0%	5%	3%
aantal respondenten	474	23	72	148	230

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die minimaal een van de twee langer durende verlofregelingen biedt

Bijna de helft van de werkgevers zegt dat het werk van de verlofganger ook bij langere verlofvormen doorgaans wordt verdeeld tussen de overige werknemers. In vergelijking met de korte verlofvormen wordt het werk bij langdurend verlof vaker overgenomen door een vervanger (19% tegenover 4%).

Evenals bij kortdurende verlofmogelijkheden, zeggen werkgevers die niet onder een CAO vallen vaker dat het werk van de verlofganger bij ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof (tijdelijk) wordt verdeeld tussen collega's, dan werkgevers die wel onder een CAO vallen. Daar wordt relatief vaker aangegeven dat een vervanger wordt aangetrokken.

In tabel 5.12 zijn de antwoorden over het opgevangen van werkzaamheden bij langer durende verlofregelingen naar sector weergegeven.

**Tabel 5.12** Wijze waarop werk verlofganger wordt opgevangen bij lang verlof, uitgesplitst naar sector

	primaire sectoren	industrie	bouw- nijverheid	handel en horeca	fin./zak. dienst- verlening	openbaar bestuur, onderwijs	gezondheidszorg en welzijn	overige dienst- verlening
werk blijft wachten tot hij of zij weer terug is		9%	1%	0%		0%	4%	1%
werk wordt verdeeld tussen collega's	51%	59%	26%	54%	75%	4%	34%	49%
werk wordt overgenomen door een vervanger	5%	11%	26%	4%	6%	63%	15%	6%
combinatie van collega's en vervanger	41%	13%	47%	42%	18%	30%	42%	43%
combinatie werk blijft wachten/werk wordt overgenomen	0%	4%		0%	1%	1%	4%	
anders	3%	4%		0%		2%		0%
aantal respondenten	30	33	17	37	88	142	91	36

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die minimaal een van de twee langer durende verlofregelingen biedt

In de financiële en zakelijke dienstverlening wordt het werk van een medewerker die langer met verlof is relatief vaak verdeeld tussen de overige collega's (de werkzaamheden worden door een andere werknemer tijdelijk waargenomen). In het onderwijs en openbaar bestuur wordt doorgaans een vervanger aangetrokken.

Uit de evaluatie van de Wet op het Ouderschapsverlof (2000)<sup>1</sup> kwam eveneens naar voren dat de keuze voor vervanging afhankelijk is van het soort functie, de aard van de werkzaamheden, de grootte van het bedrijf en/of de afdeling en de situatie op de arbeidsmarkt. Met name hogere functies en functies met specifieke werkzaamheden op kleine afdelingen zijn moeilijk te vervangen. Bij deze functies gaat de voorkeur van de werkgevers dan ook uit naar een spreiding van het aantal uren ouderschapsverlof over zoveel mogelijk dagen. Op deze wijze kan het werk gewoon door gaan en neemt de werkdruk voor de overige personeelsleden niet te sterk toe. Voltijdverlof (en als gevolg het aantrekken van een vervanger) heeft de voorkeur als het gaat om functies die

<sup>1</sup> Grootsholte, Miranda en Jaap Bouwmeester, *Evaluatie Wet op het Ouderschapsverlof, onderzoek onder recht-hebbenden en werkgevers*, Research voor Beleid, Leiden, 2000.

makkelijker te vervangen zijn: de veelal lagere functies op grotere afdelingen. De inwerktijd van vervangers is korter en het aanbod op de arbeidsmarkt is groter. In die gevallen is het niet nodig om het werk onderling te verdelen en is er één aanspreekpunt.

## 5.5 Conclusies over de facilitatie door werkgevers

### Geldende regelingen

In tabel 5.13 zijn de verlofregelingen zoals deze binnen bedrijven en instellingen in Nederland gelden kort samengevat. De geldende afspraken over verlofmogelijkheden zijn hierin op een aantal aspecten kort weergegeven.

**Tabel 5.13** Samenvatting verlofmogelijkheden bij bedrijven en instellingen

	mogelijk in situatie (% ja)	bovenwettelijke afspraken over duur	compensatie met vakantiedagen
kraamverlof	73%	25%	18%
ouderschapsverlof	-	29%	16%
calamiteitenverlof	61%	38%**	44%
kort zorgverlof	57%	11%	45%
langdurend zorgverlof	45%*	-	44%

\* Het percentage betreft hier de werkgevers die in de schriftelijke vragenlijst hebben aangegeven "ja" of "ja, maar nog nooit voorgekomen".

\*\* Wettelijk is geen maximale periode voor calamiteitenverlof afgesproken. Onder bovenwettelijk is hier verstaan: twee dagen of langer.

Volgens bijna driekwart van de werkgevers is het voor werknemers mogelijk om verlof te krijgen bij de geboorte van een kind (voor de partner). Het percentage dat zegt verlof te geven bij calamiteiten of korte zorg voor een ziek kind of partner ligt lager: rond de 60%.

Aangezien het onderzoek heeft plaatsgevonden onder werkgevers, gaat het om de percentages van alle bedrijven en instellingen. Het is ook interessant om een schatting te maken van het percentage werknemers in Nederland dat verlof krijgt in de drie voorgelegde situaties.

- Ruim 80% van alle werknemers in Nederland krijgt verlof bij de bevalling van de partner;
- Ongeveer 70% van de werknemers krijgt verlof bij een calamiteit;
- Circa driekwart van alle werknemers krijgt verlof voor kortdurende zorg voor een ziek kind of partner.

Het percentage van alle werknemers in Nederland dat verlof krijgt, is in alle drie gevallen hoger dan het percentage werkgevers dat aangeeft in de betreffende situatie verlof te zullen geven. Dit komt omdat de grotere bedrijven vaker aangeven verlof te bieden in deze drie situaties.

Bij calamiteiten en korte zorg voor een zieke naaste wordt door een grote groep werkgevers (ruim 40%) gevraagd om eerst nog resterende vakantie- of advdagen op te nemen. Vooral bij kleinere organisaties neemt de werknemer hier relatief vaak vakantiedagen voor op. Dat bovenwettelijke afspraken zijn gemaakt over de duur van het verlof komt bij kort zorgverlof het minst vaak voor, in vergelijking met de andere verlofregelingen. Bij ruim een op de tien organisaties is het mogelijk om jaarlijks langer dan 2 weken kort zorg verlof te krijgen.

**Tabel 5.14** Afspraken over betaling verlofmogelijkheden bij bedrijven en instellingen

	% ja, volledig	% ja, deels	% onbetaald	% weet niet
kraamverlof	63%	6%	17%	14%
ouderschapsverlof	17%	14%	53%	16%
calamiteitenverlof	56%	6%	21%	17%
kort zorgverlof	37%	20%	24%	19%
langdurend zorgverlof	12%	17%	31%	40%

Tabel heeft betrekking op de groep bedrijven en instellingen waar de mogelijkheid tot genoemd verlof bestaat. Grijs gearceerd wil zeggen dat de betaling in negatieve zin afwijkt van de wettelijke bepalingen.

Het salaris van de werknemer wordt bij kraamverlof en calamiteiten door meer dan de helft van de werkgevers volledig doorbetaald. Ongeveer een op de vijf werkgevers geeft aan dat het calamiteitenverlof onbetaald is. Het ouderschapsverlof is in ruim de helft van de organisaties onbetaald, overeenkomstig de wettelijke regelingen. Bijna een op de vijf werkgevers weet niet hoe de betaling van het kortdurend zorgverlof is geregeld, omdat zij hier nooit mee te maken hebben gehad. De grootste groep werkgevers (ruim eenderde) hanteert ruimere bepalingen ten aanzien van de betaling van het kortdurend zorgverlof. Daar wordt het salaris van de werknemers tijdens het kortdurend zorgverlof volledig doorbetaald in plaats van 70%. Daarentegen zegt ongeveer een kwart van de werkgevers dat het korte zorgverlof onbetaald is. Over de betaling bij langdurend zorgverlof kan de grootste groep werkgevers geen uitspraken doen, eveneens omdat het in hun organisatie nog niet is voorgekomen dat hier gebruik van is gemaakt.

### Procedures in de praktijk

Een kwart van de werkgevers geeft voorlichting aan werknemers over de verlofmogelijkheden binnen het bedrijf of de instelling. Het betreft vooral grotere organisaties. De meest gebruikelijke manier van voorlichting geven is persoonlijk: door de leidinggevende of personeelsfunctionaris.

Een verzoek om kort zorgverlof, kraamverlof of calamiteitenverlof op te nemen dient veelal bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Verzoeken om ouderschapsverlof of langer durend zorgverlof moeten vaker (ook) bij de P&O afdeling worden ingediend. Korte verlofvormen regelt men vaker informeel en in onderling overleg. Langere verlofmogelijkheden worden doorgaans formeler afgehandeld: deze moeten schriftelijk worden ingediend bij de personeelsfunctionaris.

Bij een verzoek om calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof wordt bij circa 40% van de organisaties de werknemer in eerste instantie gevraagd om nog resterende vakantie- of advdagen op te nemen. Bij ouderschapsverlof en kraamverlof gebeurt dit door minder dan een op de vijf werkgevers. In kleinere organisaties wordt bij een verzoek om verlof vaker gevraagd eerst nog resterende vakantiedagen te gebruiken dan bij grotere organisaties. Tijdens de groepsdiscussies is aangegeven dat het al of niet vragen om vakantiedagen op te nemen afhankelijk is van de ernst van de situatie, de hoeveelheid resterende vakantiedagen en de getoonde betrokkenheid van de werknemer.

Meer dan de helft van de werkgevers zegt dat het werk van de verlofganger bij korte verlofvormen wordt verdeeld tussen de overige werknemers. Bij de langere verlofsoorten wordt het werk logischerwijs vaker overgenomen door een vervanger dan bij de korte verlofregelingen. De wijze waarop het werk wordt opgevangen hangt sterk samen met de aard van de werkzaamheden.



In de industrie en de gezondheidszorg en welzijn worden werkzaamheden meestal overgenomen door collega's. In het onderwijs komt het relatief vaker voor dat een vervanger wordt aangetrokken. In de financiële en zakelijke dienstverlening blijft het werk van iemand die kort met verlof is, vaker liggen tot deze werknemer weer terug is, in vergelijking met andere sectoren.

### ***Uitvoering verlofregelingen***

Per respondent is één score berekend voor het gedrag van de werkgever voor wat betreft het bieden van verlofregelingen aan werknemers. In deze berekening zijn de antwoorden op de drie vragen meegenomen die nagaan of de werknemer in bepaalde situaties vrij kan krijgen dan wel vakantiedagen dient op te nemen. Het gaat om verlof bij onvoorziene noodsituaties, de geboorte van een kind (voor de partner) en kortdurende zorg voor een ziek kind of partner. Het betreft een gestandaardiseerde variabele wat inhoudt dat de score kan liggen tussen de 0 en 100. De maximale score van 100 punten wordt behaald als de werkgever in alle situaties heeft aangegeven dat de werknemer verlof kan krijgen. In bijlage 3 is de manier waarop de totaalscore gedrag tot stand is gekomen nader gespecificeerd.

**Tabel 5.15** Score op de variabele 'gedrag', uitgesplitst naar omvang van de organisatie

grootteklasse	score 'gedrag'
1 tot en met 9 werknemers	68
10 tot en met 49 werknemers	66
50 tot en met 199 werknemers	77
200 of meer werknemers	86
<b>Totaal (gemiddeld)</b>	<b>68</b>

Uit de tabel valt een zekere tweedeling waar te nemen. De werkgevers met meer dan 50 werknemers bieden over het algemeen meer verlofmogelijkheden dan de werkgevers met minder dan 50 werknemers. Vooral in organisaties met meer dan 200 werknemers is het (in principe) voor de medewerkers relatief vaak mogelijk om in een bepaalde situatie verlof te krijgen.

**Tabel 5.16** Score op de variabele 'gedrag', uitgesplitst naar sector

sector	score 'gedrag'
primaire sectoren	62
industrie	64
bouwnijverheid	68
handel en horeca	69
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	68
openbaar bestuur en onderwijs	86
gezondheidszorg en welzijn	72
overige dienstverlening	60
<b>Totaal (gemiddeld)</b>	<b>68</b>

In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en welzijn worden door werkgevers over het algemeen vaker verlofmogelijkheden geboden aan hun werknemers in de drie voor-gelegde situaties (noodsituatie thuis, ziek kind en de bevalling van de partner) dan in andere sectoren. In de overige dienstverlening en de primaire sectoren wordt hiervoor het minst vaak verlof verleend.

### ***Bovenwettelijke en afwijkende afspraken***

Uit de antwoorden van werkgevers over de inhoud van de in het bedrijf of de instelling geldende afspraken met betrekking tot verlofregelingen is een score berekend voor het aantal bovenwettelijke afspraken, dat wil zeggen dat de in de organisatie geldende mogelijkheden ruimer zijn dan wettelijk bepaald<sup>1</sup>. Ook hier blijkt sprake van een zekere tweedeling tussen de grotere en kleinere werkgevers. Bij bedrijven en instellingen met meer dan 50 werknemers zijn aanzienlijk meer bovenwettelijke afspraken van toepassing dan bij organisaties met minder dan 50 werknemers.

Bedrijven en instellingen in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, overige dienstverlening, gezondheidszorg en welzijn kennen de meeste bovenwettelijke afspraken voor de verlofmogelijkheden van werknemers. In de industrie, handel, horeca en de primaire sectoren is het minst vaak sprake van bovenwettelijke regelingen.

Een zelfde soort berekening is ook mogelijk voor het aantal afwijkende afspraken, dat wil zeggen het aantal - in het bedrijf of de instelling geldende - afspraken dat minder uitgebreid is dan wettelijk afgesproken<sup>2</sup>. Organisaties met meer dan 50 werknemers kennen over het algemeen minder afwijkende afspraken dan bedrijven en instellingen met minder dan 50 werknemers. In de gezondheidszorg, welzijn, primaire sectoren en de bouwnijverheid gelden relatief vaak afwijkende afspraken ten aanzien van verlofmogelijkheden. In de sectoren overige dienstverlening en het openbaar bestuur en onderwijs is het minst vaak sprake van afwijkende afspraken. Werkgevers in de sector gezondheidszorg en welzijn geven in vergelijking met de overige sectoren zowel vaker aan dat binnen hun bedrijf *bovenwettelijke* afspraken zijn gemaakt als dat *afwijkende* afspraken van toepassing zijn. Mogelijk is dit verdeeld per subsector (zorg of welzijn) of per type verlofregeling.

### ***Samenhang tussen kennis, houding en het gedrag***

Op grond van de gemiddelde score voor elk van de gestandaardiseerde variabelen kennis, houding en gedrag zijn de werkgevers steeds ingedeeld in twee clusters: minder dan gemiddeld (-) en bovengemiddeld (+). Vervolgens zijn deze indelingen met elkaar gekruist om te kijken of tussen de drie variabelen kennis, houding en gedrag verbanden zichtbaar zijn. Deze onderlinge relaties zijn tevens getoetst op hun significantie<sup>3</sup>.

Er is sprake van een significant verband tussen de kennis die werkgevers hebben van de wet en de inhoud van de verlofregelingen en het gedrag, dat wil zeggen het aantal verlofmogelijkheden dat de werkgever biedt. Werkgevers die goed op de hoogte zijn van de Wet arbeid en zorg en de inhoud van de verlofregelingen bieden over het algemeen meer verlofmogelijkheden aan hun werknemers dan werkgevers die de wet niet kennen.

Er is eveneens sprake van een significant verband tussen de houding van de werkgever tegenover de verlofregelingen en het gedrag, dat wil zeggen het aantal verlofmogelijkheden dat de werkgever biedt. Als een werkgever het (zeer) belangrijk vindt dat een werknemer verlof kan opnemen in een bepaalde situatie, zal hij ook sneller een dergelijke verlofregeling bieden.

<sup>1</sup> In bijlage 3 is de manier waarop de totaalscore voor het aantal bovenwettelijke afspraken tot stand is gekomen nader gespecificeerd.

<sup>2</sup> In bijlage 3 is de manier waarop de totaalscore voor het aantal afwijkende afspraken tot stand is gekomen nader gespecificeerd.

<sup>3</sup> Statistisch significant wil zeggen dat een verschil met een hoge mate van waarschijnlijkheid (90%) berust op een daadwerkelijk verschil en niet op toevallige verschillen in de steekproef.

Tevens is gekeken naar eventuele samenhang tussen de houding van de werkgever en het vragen aan werknemers om verlof in bepaalde situaties te compenseren met nog resterende vakantiedagen. Uit deze analyse komt naar voren dat deze relatie vooral sterk aanwezig is bij het verlof voor calamiteiten en korte zorg voor een zieke naaste. De werkgevers met een minder positieve houding tegenover verlofmogelijkheden geven vaker aan dat een werknemer bij calamiteiten wordt gevraagd om vakantiedagen op te nemen. Werkgevers die positief staan tegenover verlofmogelijkheden voor werknemers, zeggen vaker dat een werknemer niet wordt gevraagd om vakantiedagen op te nemen als hij of zij thuis te maken krijgt met een onvoorziene situatie. Werkgevers met een positieve houding tegenover verlofmogelijkheden geven eveneens aanzienlijk vaker aan dat de werknemer niet wordt gevraagd om vakantiedagen op te nemen in het geval van kortdurende zorg voor een zieke naaste dan werkgevers die minder positief staan tegenover het geven van verlof aan werknemers.

#### *Typologie werkgevers*

Door de scores op de variabelen kennis, houding en gedrag met elkaar te kruisen ontstaat een nieuwe verdeling in type werkgevers. Een '-' op de variabelen betekent minder dan gemiddeld, een '+' betekent meer dan gemiddeld.

**Tabel 5.17** Indeling werkgevers naar typen

	<i>kennis</i>	<i>houding</i>	<i>gedrag</i>	<i>korte omschrijving</i>	<i>percentage werkgevers</i>
onbekend en neutraal tot negatief	-	- (of +)	- (of +)	kent de wet niet, staat neutraal tot negatief tegenover verlof en biedt weinig tot geen mogelijkheden	41%
onbekend doch bereidwillig	-	+	+	kent de wet niet maar staat positief tegenover verlof en biedt wettelijke mogelijkheden	13%
bekend met de wet doch negatief	+	-	- (of +)	kent de wet wel maar staat negatief tegenover mogelijkheden en biedt dan ook niet of nauwelijks mogelijkheden	18%
bekend met de wet doch terughoudend	+	+	-	kent de wet, ziet het belang maar biedt toch weinig mogelijkheden	14%
bekend met de wet en bereidwillig	+	+	+	kent de wet, is positief en biedt minimaal de wettelijke mogelijkheden	14%
Totaal					100%

De grootste groep werkgevers behoort tot de categorie 'onbekend en neutraal tot negatief'. Zij kennen de wet niet en hebben er over het algemeen tot op heden ook nog niet of nauwelijks mee te maken gehad. Onder deze groep bedrijven en instellingen vallen ook werkgevers die wel *zeggen* het belangrijk te vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof kunnen opnemen, maar - als hen een aantal praktijkvoorbeelden wordt voorgelegd - uiteindelijk maar weinig verlofmogelijkheden bieden. Verder bevinden zich onder dit type ook werkgevers die weliswaar aangeven dat een werknemer in theorie in principe vrij krijgt, maar het tegelijkertijd niet belangrijk vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof kunnen opnemen.

Daarnaast is er een groep 'onbekend doch bereidwillige' werkgevers (13%), die in de praktijk wel verschillende verlofmogelijkheden bieden aan hun werknemers, ook al zijn zij niet precies op de hoogte van de inhoud van de wet.

De derde groep wordt gevormd door de werkgevers die de wet wel kennen maar negatief tegenover verlofmogelijkheden van werknemers staan (18%). De bekend doch negatieve werkgever kent de wettelijke bepalingen omtrent de verlofregelingen, maar vindt het niet noodzakelijk dat een werknemer verlof krijgt in de voorgelegde praktijksituaties. De verantwoordelijkheid ligt primair bij de werknemer, vinden zij.

De volgende groep bestaat uit de 'bekend doch terughoudende' werkgevers. Hoewel zij belang hechten aan verlofmogelijkheden van werknemers in bepaalde situaties, vinden zij niet dat de werkgever hiervoor de kosten moet dragen. Deze werkgevers kunnen zich voorstellen dat de werknemer in bepaalde situaties vrij wenst, maar vragen in eerste instantie om dit verlof te compenseren met nog resterende vakantie- of adv-dagen.

Ten slotte is er een groep 'bekend en bereidwillige' werkgevers. Zij kennen de wet, hebben over het algemeen een positieve houding ten opzichte van verlofregelingen en bieden hun werknemers dan ook in elk geval de wettelijke verlofmogelijkheden. Binnen deze groep verschillen werkgevers nog wel in de mate waarin zij het gebruik van verlofregelingen (actief) stimuleren door middel van voorlichting.

De indeling in de vijf verschillende typen werkgevers verschilt aanzienlijk tussen grote en kleine organisaties, zoals valt af te lezen uit tabel 5.18. De werkgevers met minder dan 50 werknemers bevinden zich relatief vaak in de volgende twee categorieën: 'onbekend en neutraal tot negatief' en 'onbekend doch bereidwillig'. Werkgevers met meer dan 50 werknemers behoren vaker tot het type 'bekend en bereidwillig'.

**Tabel 5.18** Indeling werkgevers in typen, uitgesplitst naar omvang van de organisatie

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
onbekend en neutraal tot negatief	41%	44%	36%	16%	5%
onbekend doch bereidwillig	13%	13%	15%	9%	5%
bekend doch negatief	18%	19%	15%	16%	11%
bekend doch terughoudend	14%	13%	17%	20%	19%
bekend en bereidwillig	14%	11%	17%	39%	59%
aantal respondenten	2086	530	592	452	507

Tabel 5.19 geeft de verdeling in de vijf verschillende typen werkgevers naar sector weer. De 'onbekende' werkgevers bevinden zich relatief vaker in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. De werkgevers die de wet wel kennen maar negatief staan tegenover de verlofmogelijkheden, zitten vooral in de primaire sectoren en in de financiële en zakelijke dienstverlening. Werkgevers in het openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en welzijn ten slotte behoren relatief vaker tot de categorie 'bekend en bereidwillige' werkgevers.

**Tabel 5.19** Indeling werkgevers in typen, uitgesplitst naar sector

	onbekend en neutraal tot negatief	onbekend doch bereidwillig	bekend doch negatief	bekend doch terughoudend	bekend en bereidwillig
primaire sectoren	46%	3%	25%	13%	13%
industrie	42%	9%	13%	17%	19%
bouwnijverheid	50%	8%	18%	10%	14%
handel en horeca	44%	18%	20%	11%	7%
fin./zak. dienstverlening, transport/ communicatie	36%	11%	22%	17%	14%
openbaar bestuur en onderwijs	24%	36%	7%	8%	25%
gezondheidszorg en welzijn	34%	19%	10%	13%	24%
overige dienstverlening	52%	6%	12%	19%	11%
Totaal	41%	13%	18%	14%	14%



## **Deel C Effecten voor werkgevers**





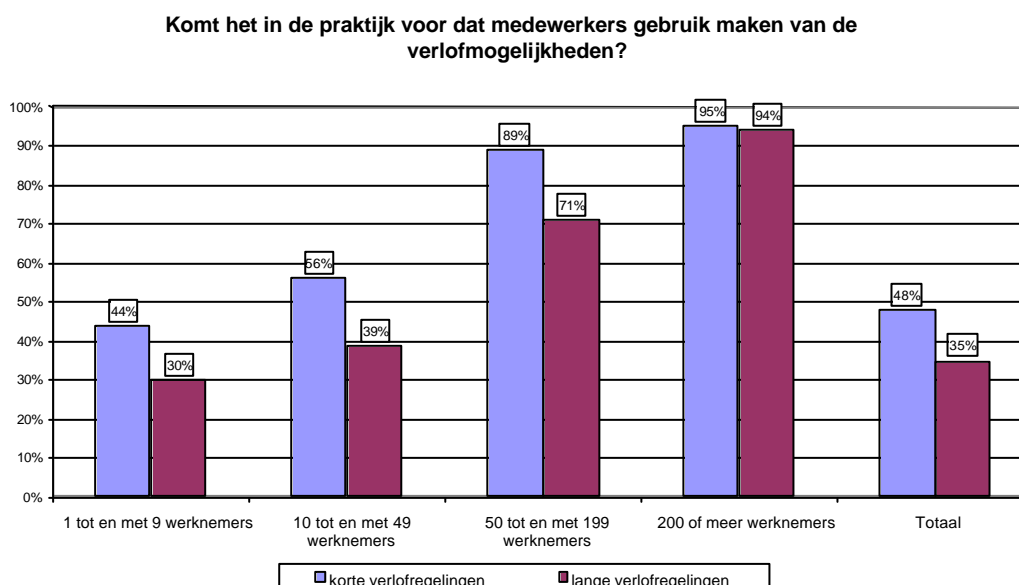
## 6 Gepercipieerd gebruik verlofregelingen

De mate waarin volgens werkgevers door werknemers gebruik wordt gemaakt van de verlofregelingen kan van invloed zijn op de ervaren gevolgen, de houding en wellicht het gedrag van de werkgever. Tevens is het mogelijk dat de houding van de werkgever van invloed is op het gebruik van verlofregelingen door werknemers. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het (gepercipieerde) gebruik van de verlofmogelijkheden volgens werkgevers. In paragraaf twee wordt ingegaan op de mate van het gebruik van de korte verlofvormen door werknemers, die daar recht op hebben. Paragraaf drie beschrijft de mate van het gebruik van de langer durende verlofmogelijkheden. Paragraaf vier behandelt de mogelijke verschillen in het gebruik van verlofregelingen tussen bepaalde groepen werknemers. Paragraaf vijf ten slotte gaat in op de eventuele ervaren toename in het gebruik van verlofmogelijkheden sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg.

### 6.1 Inleiding

Werkgevers is gevraagd of het bij hun bedrijf of instelling in de praktijk voorkomt dat werknemers gebruik maken van de mogelijkheden om verlof op te nemen. Dit is zowel voor de korte verlofregelingen (kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof) als voor de langere verlofregelingen (ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof) gedaan. In figuur 6.1 is het percipieerde gebruik voor beide soorten verlofregelingen naast elkaar weergegeven. De percentages geven aan welk deel van de werkgevers zegt dat in de praktijk wel eens gebruik wordt gemaakt van de verlofmogelijkheden. De resultaten hebben betrekking op de werkgevers die minimaal één korte of langere verlofregeling aan hun werknemers aanbieden. Dat wil zeggen dat de werkgevers die bijvoorbeeld geen van de drie gevraagde korte verlofsoorten (kraamverlof, calamiteiten- en kort zorgverlof) bieden, buiten beschouwing zijn gelaten.

Figuur 6.1



In kleinere organisaties wordt volgens de werkgevers beduidend minder vaak gebruik gemaakt van de korte en langere verlofregelingen dan in grotere organisaties. Aan de ene kant komt dit doordat *de kans* dat gebruik wordt gemaakt van een regeling ook kleiner is: er zijn minder werknemers binnen de organisatie. Daarnaast speelt de bedrijfscultuur mogelijk ook een rol. Het is denkbaar dat werknemers van kleinere bedrijven en instellingen zich sneller bezwaard voelen tegenover hun collega's om verlof op te nemen, dan werknemers van grotere organisaties. Dit zorgt bijvoorbeeld ook voor - zoals andere onderzoeken aantonen - een lager ziekteverzuim in kleinere organisaties dan in grotere organisaties.

Daarnaast hangt het gebruik van de verlofregelingen af van de sector waarin men werkzaam is.

**Tabel 6.1** Gepercipieerd gebruik korte en lange verlofregelingen volgens werkgevers, uitgesplitst naar sector

	Korte verlofvarmen	Langere verlofsoorten
primaire sectoren	47%	8%
industrie	52%	34%
bouwnijverheid	43%	19%
handel en horeca	36%	31%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	52%	45%
openbaar bestuur en onderwijs	80%	79%
gezondheidszorg en welzijn	42%	19%
overige dienstverlening	54%	29%
Gemiddeld	48%	35%

Werkgevers in het openbaar bestuur en onderwijs zijn beduidend vaker van mening dat in hun organisaties wel gebruik wordt gemaakt van de korte en langere verlofregelingen dan werkgevers uit andere branches. In de zakelijke, financiële en overige dienstverlening en de industrie komt het volgens ongeveer de helft de werkgevers voor dat in de praktijk gebruik wordt gemaakt van kraamverlof, calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof. In de handel en horeca komt het volgens de werkgevers het minst vaak voor dat in de praktijk gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden. In de primaire sectoren en bouwnijverheid wordt - naar de mening van de werkgevers - het minst vaak gebruik gemaakt van de langere verlofsoorten zoals ouderschapsverlof.

Er is daarnaast een licht verband tussen het gepercipieerd gebruik van de verlofregelingen en de emancipatiegraad van de CAO, zoals berekend is door het SCP<sup>1</sup>. Volgens werkgevers in cluster 2 (met een gemiddeld emancipatiegehalte) komt het vaker voor dat in de praktijk gebruik wordt gemaakt van de verlofmogelijkheden dan volgens werkgevers in het cluster 1 (het minst emancipatoir). Dit geldt zowel voor de korte als voor de langer durende verlofregelingen. Hierbij wordt wel opgemerkt dat het percentage vrouwelijke werknemers gemiddeld ook hoger is in cluster 2 dan in cluster 1.

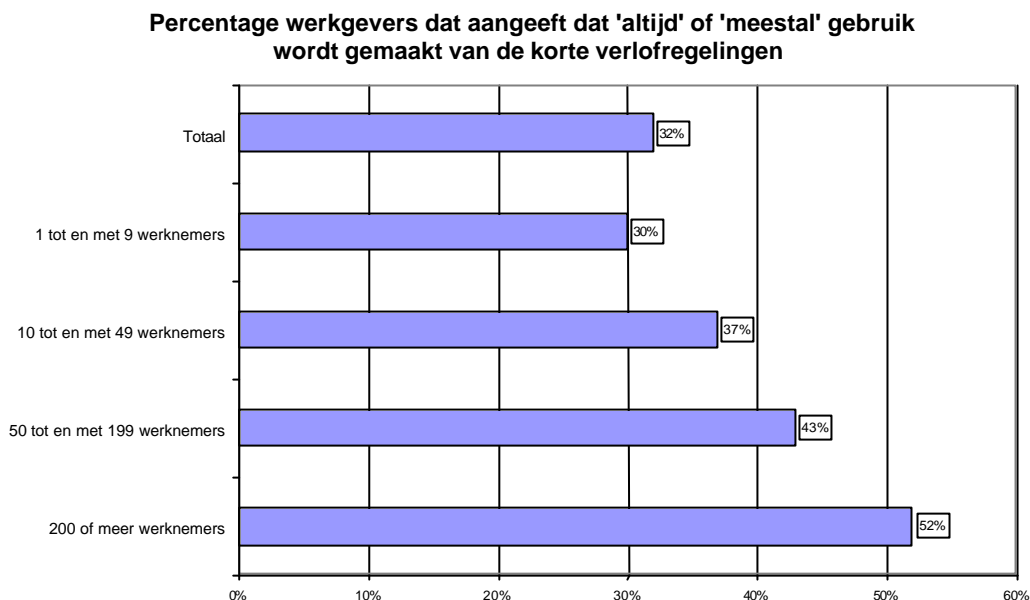
### Frequentie gebruik korte verlofregelingen

De werkgevers die minimaal één mogelijkheid tot kort verlof bieden (calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en/of kraamverlof) hebben tevens aangegeven in welke mate werknemers die daar 'recht' op hebben, gebruik maken van deze kortdurende verlofmogelijkheden. In figuur 6.2 is

<sup>1</sup> Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp, *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing arbeidsduur*, SCP, Den Haag, april 2004, bijlage A.

het percentage van de werkgevers vermeld dat zegt dat hun werknemers “meestal” of “altijd” gebruik maken van deze korte verlofmogelijkheden.

**Figuur 6.2**



Ook uit figuur 6.2 blijkt dat het gebruik van de korte verlofmogelijkheden in kleine organisaties geringer is dan in grotere organisaties. Volgens werkgevers met minder dan 10 werknemers maakt ongeveer 30% van de werknemers die daar recht op hebben “meestal” of “vaak” gebruik van de verlofmogelijkheden. Onder de werkgevers met meer dan 200 werknemers ligt dit percentage op 52%.

In tabel 6.2 staat de frequentie van het gebruik van de korte verlofmogelijkheden naar sector vermeld.

**Tabel 6.2** Gepercipieerd gebruik korte verlofregelingen volgens werkgevers, uitgesplitst naar sector

	% meestal/altijd
primaire sectoren	1%
industrie	55%
bouwnijverheid	13%
handel en horeca	20%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	45%
openbaar bestuur, onderwijs	34%
gezondheidszorg en welzijn	1%
overige dienstverlening	39%
<b>Totaal</b>	<b>30%</b>

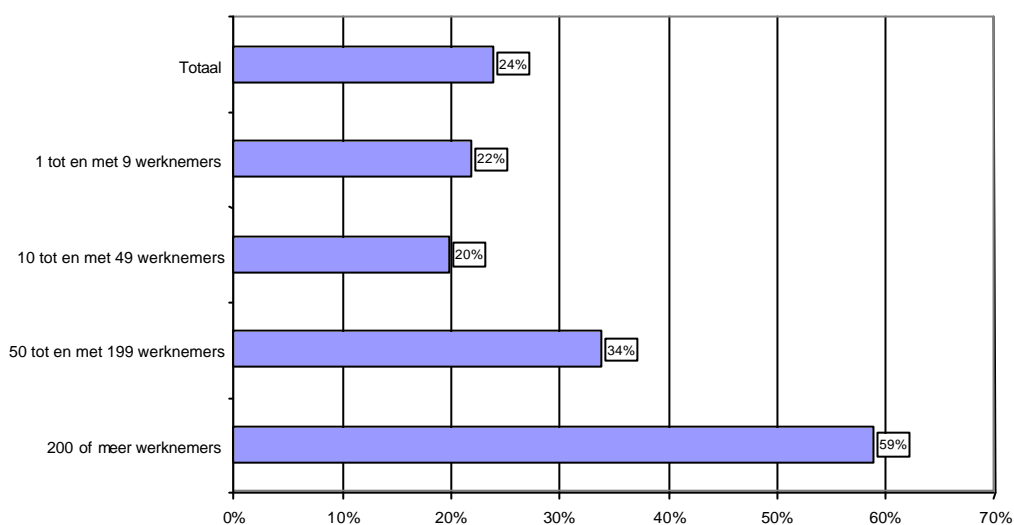
In de primaire sectoren en gezondheidszorg en welzijn wordt volgens de werkgevers het minst frequent gebruik gemaakt van de korte verlofmogelijkheden, door werknemers die daar recht op hebben. In de industrie en financiële en zakelijke dienstverlening wordt volgens de werkgevers het meest frequent gebruik gemaakt van de bestaande korte verlofregelingen.

### Frequentie gebruik langer durende verlofregelingen

De werkgevers met een ouderschapsverlofregeling en/of een regeling voor langdurend zorgverlof hebben eveneens aangegeven in welke mate werknemers die daar 'recht' op hebben gebruik maken van deze langere verlofmogelijkheden. In figuur 6.3 is het percentage van de werkgevers vermeld dat zegt dat hun werknemers "meestal" of "altijd" gebruik maken van de langer durende verlofmogelijkheden.

**Figuur 6.3**

**Percentage werkgevers dat aangeeft dat 'altijd' of 'meestal' gebruik wordt gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden**



Van de werkgevers met een regeling voor ouderschapsverlof en/of langdurend zorgverlof zegt ongeveer een kwart dat de werknemers die daar recht op hebben vaak of altijd gebruik maken van de mogelijkheden om deze langdurende verlofvormen op te nemen. Onder de grootste bedrijven en instellingen ligt dit percentage aanzienlijk hoger, namelijk op bijna 60%. Van de kleinere organisaties is slechts ongeveer 20% van de werkgevers van mening dat hun werknemers vaak of altijd gebruik maken van de mogelijkheden om langer verlof op te nemen.

In tabel 6.3 staat de frequentie van het gebruik van de langer durende verlofmogelijkheden volgens werkgevers naar sector vermeld.

**Tabel 6.3** Gepercipieerd gebruik langere verlofregelingen volgens werkgevers, uitgesplitst naar sector

	% meestal/altijd
primaire sectoren	3%
industrie	6%
bouwnijverheid	1%
handel en horeca	0%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	14%
openbaar bestuur, onderwijs	34%
gezondheidszorg en welzijn	9%
overige dienstverlening	61%
Totaal	20%

In de handel, horeca de bouwnijverheid wordt volgens de werkgevers het minst frequent gebruik gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden, door werknemers die daar recht op hebben. In de overige dienstverlening (cultuur, recreatie en sport) en het onderwijs en openbaar bestuur wordt volgens de werkgevers het meest gebruik gemaakt van de bestaande lange verlofregelingen zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof.

De werkgevers hebben aangegeven of er in hun ogen een verschil is in het gebruik van de verlofmogelijkheden tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers in de organisatie. Deze vraag is zowel gesteld over de korte verlofregelingen (calamiteiten-, kraam- en kortdurend zorgverlof) als voor de langer durende verlofregelingen (ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof).

**Tabel 6.4** Verschil gebruik verlofmogelijkheden tussen mannen en vrouwen volgens werkgevers

	Korte verlofregelingen	Langere verlofregelingen
vrouwen veel vaker dan mannen	13%	37%
vrouwen iets vaker dan mannen	15%	20%
geen verschil, m/v in gelijke mate	41%	21%
mannen iets vaker dan vrouwen	2%	4%
mannen veel vaker dan vrouwen	1%	2%
weet niet/geen mening	29%	17%
aantal respondenten	586	472

Volgens de grootste groep werkgevers (41%) is er geen verschil in gebruik van de kortdurende verlofregelingen tussen mannen en vrouwen. Ruim een kwart van de werkgevers heeft de indruk dat vrouwen vaker gebruik maken van deze mogelijkheden en een ongeveer even grote groep weet niet of er een verschil in gebruik is tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in de mate waarin zij gebruik maken van de korte verlofregelingen.

Als het gaat om de langer durende verlofregelingen zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof wordt hier volgens de meerderheid van de werkgevers (57%) vaker gebruik van gemaakt door vrouwelijke werknemers dan mannelijke. Volgens ruim eenderde van de werkgevers maken vrouwen hier zelfs "veel vaker" gebruik van. Een op de vijf werkgevers zien geen verschil in de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden.

## 6.2 Gepercipieerd gebruik verlofregelingen naar kenmerken organisatie

In deze paragraaf wordt gekeken of een relatie bestaat tussen het gepercipieerde gebruik van verlofregelingen en de achtergrondkenmerken van het personeelsbestand, zoals bijvoorbeeld het percentage vrouwelijke medewerkers, parttimers of werknemers in de leeftijdscategorie van 25 tot 44 jaar.

### Gebruik verlofregelingen naar de verdeling mannen en vrouwen

De werkgevers hebben een schatting gemaakt van het aandeel vrouwelijke werknemers in hun organisatie. Er lijkt sprake van een licht verband tussen het aandeel vrouwelijke medewerkers in een organisatie en het gepercipieerde gebruik van de langer durende verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof. Werkgevers van organisaties waar minder dan 40%

van de werknemers vrouw is, geven minder vaak aan dat in de praktijk gebruik wordt gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden dan werkgevers waar meer dan 40% vrouwelijke medewerkers werkt. Bij het gebruik van de korte verlofvormen is dit verband minder duidelijk aanwezig.

### Gebruik verlofregelingen naar percentage deeltijdwerkers

Er is geen duidelijk verband tussen het percentage in deeltijd werkende medewerkers en het gebruik van de korte verlofregelingen. Bij de langere verlofregelingen lijkt wel sprake van enige relatie tussen het aandeel parttimers in een organisatie en het al of niet gebruik maken van de langer durende verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof, met uitzondering van de bedrijven en instellingen waar vrijwel iedereen in deeltijd werkt. Werkgevers van organisaties waar meer dan 40% van de werknemers in deeltijd werkt geven duidelijk vaker aan dat in de praktijk wel eens gebruik wordt gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden dan werkgevers waar minder dan 40% van de medewerkers parttime werkt.

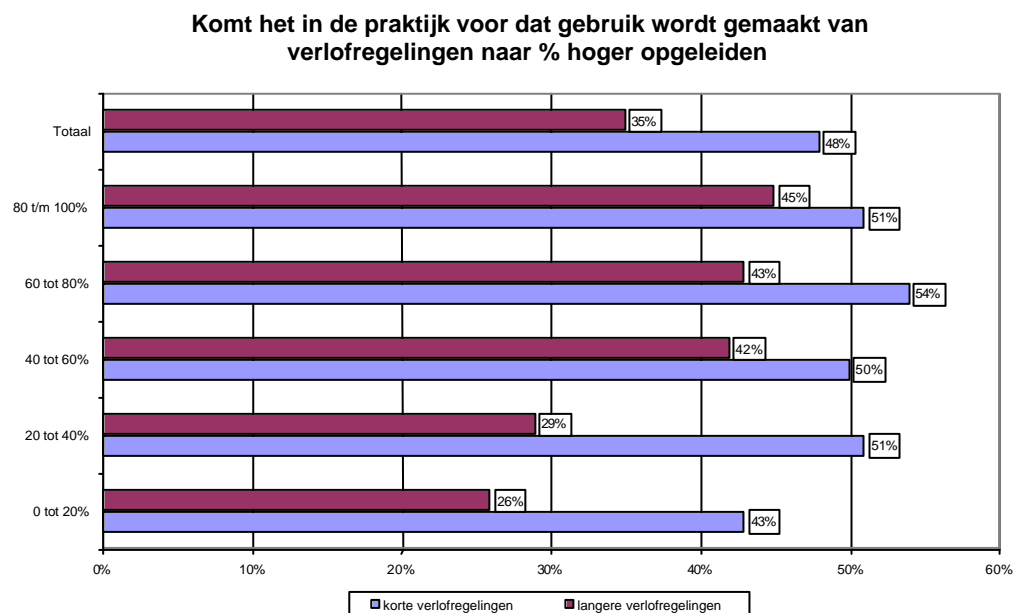
### Gebruik verlofregelingen naar leeftijdsopbouw werknemersbestand

De voornaamste 'doelgroep' van de verlofregelingen is de groep werknemers tussen de 25 en 45 jaar. In deze leeftijdscategorie zal naar verwachting het meest gebruik worden gemaakt van bijvoorbeeld kraamverlof, zorgverlof en ouderschapsverlof. In de analyse is gekeken of de antwoorden van de werkgevers op de vraag of in de praktijk wel eens gebruik wordt gemaakt van de korte en langere verlofmogelijkheden, samen hangt met het aandeel van de groep 25-44 jarige werknemers in de organisatie. Dit verband lijkt echter niet aanwezig. Ook in de frequentie waarmee gebruik wordt gemaakt van de korte of langere verlofregelingen is geen duidelijk verband zichtbaar met het percentage 25-44 jarigen binnen de organisatie.

### Gebruik verlofregelingen naar opleidingsniveau werknemers

In figuur 6.4 zijn de percentages vermeld van werkgevers die hebben aangegeven dat in de praktijk wel eens gebruik wordt gemaakt van de korte en langere verlofmogelijkheden. De werkgevers zijn hierbij gegroepeerd naar het percentage hoog opgeleide werknemers binnen de organisatie.

**Figuur 6.4**



Er is een duidelijk verband zichtbaar tussen het opleidingsniveau van de werknemers en het gecorporeerde gebruik van de langer durende verlofmogelijkheden, zoals ouderschapsverlof. Naar mate het percentage hoger opgeleiden in een organisatie toeneemt, zijn de werkgevers vaker van mening dat in de praktijk wel eens gebruik wordt gemaakt van de langer durende verlofmogelijkheden. Bij de kortere verlofvormen is dit verband minder duidelijk aanwezig.

### 6.3 Ervaren toename van het gebruik

De werkgevers hebben voor zowel de korte als de lange verlofvormen aangegeven of zij een toe- of afname signaleren in het gebruik hiervan, sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg eind 2001. Deze vragen zijn alleen voorgelegd aan de werkgevers die minimaal een korte dan wel lange verlofmogelijkheid bieden.

#### Gebruik korte verlofmogelijkheden

Tabel 6.5 vermeldt de antwoorden op de vraag of er sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg, in het bedrijf of de instelling een toe- of afname is van het gebruik van korte verlofmogelijkheden.

**Tabel 6.5** Ervaren toename of afname van het gebruik van korte verlofregelingen

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
sterke toename	1%		2%	9%	13%
geringe toename	10%	5%	14%	34%	38%
geen verandering	67%	70%	65%	47%	38%
geringe afname	0%		1%		2%
sterke afname	1%	1%		0%	
weet niet/geen mening	21%	24%	18%	9%	9%
aantal respondenten	589	54	122	187	225

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen die minimaal een van de korte verlofmogelijkheden aanbieden (kraamverlof, calamiteitenverlof en/of kort zorgverlof)

Volgens tweederde van de werkgevers is geen verandering opgetreden in het gebruik van korte verlofregelingen sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg. Dit geldt vooral voor de werkgevers van kleinere organisaties. Grotere werkgevers met 50 werknemers of meer ervaren vaak wel enige toename van het gebruik van korte verlofregelingen. Voor hen zijn de effecten van de Wet arbeid en zorg dus wel merkbaar.

De werkgevers met een grotendeels mannelijk werknemersbestand (dat wil zeggen minder dan 20% vrouwelijke werknemers) ervaren de minste verandering in het gebruik van de kortere verlofmogelijkheden in hun organisatie, sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg. Daarnaast blijkt dat in organisaties waar bijna iedereen of juist vrijwel niemand in deeltijd werkt, eveneens de minste verandering in het gebruik van de korte verlofregelingen wordt geconstateerd (volgens ruim driekwart van deze werkgevers is geen verandering opgetreden).

Werkgevers van organisaties waar 40% tot 60% van de werknemers tussen de 25 en 45 jaar oud is, geven vaker aan enige toename te ervaren in het gebruik van de korte verlofregelingen, dan de werkgevers met heel veel of juist heel weinig personeelsleden in deze leeftijdscategorie.

### Gebruik langer durende verlofmogelijkheden

Tabel 6.6 geeft weer in hoeverre werkgevers van mening zijn dat er sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg in de organisatie een toe- dan wel afname is te signaleren van het gebruik van langere verlofmogelijkheden.

**Tabel 6.6** Ervaren toename of afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
sterke toename	4%		9%	12%	11%
geringe toename	24%	20%	29%	32%	37%
geen verandering	44%	40%	54%	46%	40%
geringe afname	0%			1%	0%
weet niet/geen mening	29%	40%	9%	10%	12%
aantal respondenten	471	23	72	147	228

Tabel heeft betrekking op de bedrijven en instellingen die minimaal een van de twee langere verlofmogelijkheden aanbieden (ouderschapsverlof en/of langdurend zorgverlof)

Ook in het gebruik van langer durende verlofregelingen is volgens de grootste groep werkgevers geen verandering opgetreden sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg. Bij de langer durende verlofregelingen wordt echter vaker een toename in het gebruik ervaren dan bij de korte verlofmogelijkheden. Ruim een kwart van de werkgevers signaleert een (lichte) toename van het gebruik van het ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg.

De meeste deelnemers aan de groepsdiscussies ervoeren eveneens enige toename van het gebruik van het ouderschapsverlof in hun organisatie, de afgelopen jaren. Enkele deelnemers vonden de verruiming van de mogelijkheden voor ouderschapsverlof - met de invoering van de Wet arbeid en zorg - een duidelijke verbetering. Er zijn volgens hen nu meer mogelijkheden tot maatwerk, omdat je het ouderschapsverlof nu in blokken kunt opnemen.

Grotere werkgevers ervaren, evenals bij de korte verlofsoorten, vaker enige toename van het gebruik van langere verlofregelingen dan kleinere werkgevers. In organisaties die onder een CAO vallen, wordt vaker geen verandering in het gebruik van de langere verlofvormen geconstateerd dan in bedrijven en instellingen die niet onder een CAO vallen. Deze laatste groep organisaties ervaart vaker wel enige toename in het gebruik van de langer durende verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof, sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg.

Evenals bij de korte verlofvormen ervaren werkgevers met minder dan 20% vrouwelijke werknemers het vaakst geen verandering in het gebruik van de langere verlofmogelijkheden in hun organisatie, sinds 2001. In organisaties met veel deeltijdwerkers (meer dan 80%) wordt door ruim tweederde van de werkgevers geen verandering geconstateerd in het gebruik van langer durende verlofregelingen. Werkgevers van bedrijven en instellingen waar tussen de 20% en 40% van de medewerkers parttime werkt, ervaren het vaakst een lichte toename in het gebruik van langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof.

Indien de resultaten naar het opleidingsniveau van de werknemers worden bekeken, blijkt dat in organisaties met weinig hoger opgeleiden het minst vaak een verandering wordt geconstateerd in het gebruik van de langer durende verlofregelingen.



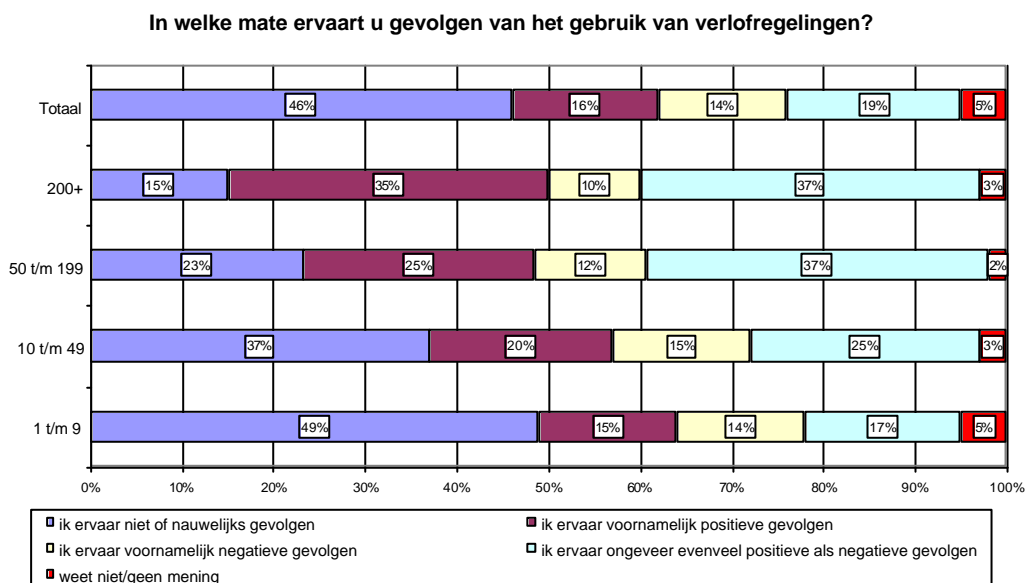
## 7 Ervaren gevolgen van het gebruik van de verlofregelingen

Dit onderzoek onder werkgevers dient tevens de effecten van de Wet arbeid en zorg in kaart te brengen voor de dagelijkse praktijk van werkgevers. Dit hoofdstuk gaat in op de ervaren gevolgen van het gebruik van verlofregelingen door werkgevers. In de tweede paragraaf worden de (mogelijke) positieve gevolgen die de werkgevers ervaren beschreven. In de derde paragraaf komen de eventuele negatieve gevolgen aan bod. In deze paragrafen wordt steeds onderscheid gemaakt naar de gevolgen van de korte en van de langere verlofregelingen. De laatste paragraaf ten slotte gaat in op de vraag of de werkgever de verschillende verlofmogelijkheden al of niet zou aanbieden, als de Wet arbeid en zorg er niet zou zijn.

### 7.1 Ervaren gevolgen in het algemeen

In het telefonisch deel van het onderzoek is aan alle werkgevers de vraag voorgelegd in welke mate zij, in het algemeen, gevolgen ervaren van het gebruik van verlofregelingen.

**Figuur 7.1**



De grootste groep werkgevers zegt niet of nauwelijks gevolgen te ervaren van het gebruik van het verlofregelingen. Vooral werkgevers met minder dan 10 werknemers zeggen niet of nauwelijks gevolgen te ervaren. Bij hen wordt, zoals bleek in paragraaf 6.1, ook vaker geen gebruik gemaakt van de verlofregelingen, door de werknemers die daar recht op hebben.

Uiteraard hangt de mate waarin door de werkgever gevolgen worden ervaren samen met het gebruik van de regelingen binnen de organisatie. Werkgevers die hebben aangegeven dat het in de praktijk niet voorkomt dat gebruik wordt gemaakt van de korte of langere verlofmogelijkheden, er-

varen logischerwijs vaker 'niet of nauwelijks' gevolgen dan werkgevers die wel gebruik van de regelingen signaleren.

Van de werkgevers met meer dan 50 werknemers zegt de grootste groep zowel positieve als negatieve gevolgen te ervaren. De grootste bedrijven en instellingen - met meer dan 200 werknemers – ondervinden het vaakst voornamelijk positieve gevolgen van het gebruik van de verlofregelingen. Het percentage werkgevers dat negatieve gevolgen ervaart, is het grootst bij werkgevers met minder dan 50 werknemers. Bij deze bedrijven en instellingen is de impact van iemand die afwezig is ook groter dan bij grotere organisaties.

Bedrijven of instellingen die onder een CAO vallen, geven vaker aan in de dagelijkse praktijk niet of nauwelijks gevolgen te merken van het gebruik van verlofregelingen dan organisaties die niet onder een CAO vallen (46% tegenover 39%).

De mate waarin gevolgen van het gebruik van verlofregelingen worden ervaren hangt daarnaast samen met het aandeel deeltijdwerkers in de organisatie. Werkgevers met veel parttimers zeggen het vaakst niet of nauwelijks gevolgen te ondervinden. In organisaties waar minder dan 20% van de medewerkers in deeltijd werkt, worden vaker (positieve en negatieve) gevolgen ervaren. Werkgevers van organisaties waar 40% tot 80% van de werknemers tussen de 25 en 45 jaar oud is, geven vaker aan zowel positieve als negatieve gevolgen te ervaren van het gebruik van verlofregelingen, dan werkgevers in organisaties met heel weinig of juist heel veel werknemers in deze leeftijdscategorie.

## 7.2 Positieve gevolgen

In deze paragraaf komen de (eventueel) ervaren positieve gevolgen van de korte en lange verlofmogelijkheden aan bod. Van een vijftal mogelijke gevolgen is de werkgevers gevraagd in welke mate zij deze ervaren en welk positief effect voor hun organisatie het sterkste geldt. De vragen zijn alleen voorgelegd aan de werkgevers die aangeven dat het in de praktijk wel eens voorkomt dat gebruik wordt gemaakt van de korte- en/of langere verlofmogelijkheden.

### Positieve effecten korte verlofregelingen

Tabel 7.1 geeft weer in welke mate werkgevers vijf mogelijke positieve gevolgen ervaren van de korte verlofmogelijkheden zoals kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.

**Tabel 7.1** Ervaren positieve effecten van de korte verlofregelingen volgens werkgevers

	in sterke mate	enigszins	niet/ nauwelijks	Totaal
grotere tevredenheid medewerkers	25%	32%	44%	100%
lager ziekteverzuim	12%	24%	63%	100%
interessanter als (potentiële) werkgever	9%	17%	74%	100%
lager personeelsverloop	7%	11%	82%	100%
hogere arbeidsproductiviteit	4%	22%	73%	100%

Een kwart van de werkgevers ervaart in sterke mate een grotere tevredenheid van de medewerkers als effect van het aanbieden van korte verlofmogelijkheden. Daarnaast is ongeveer eenderde van de werkgevers van mening dat dit positieve effect 'enigszins' optreedt. Vooral de grotere

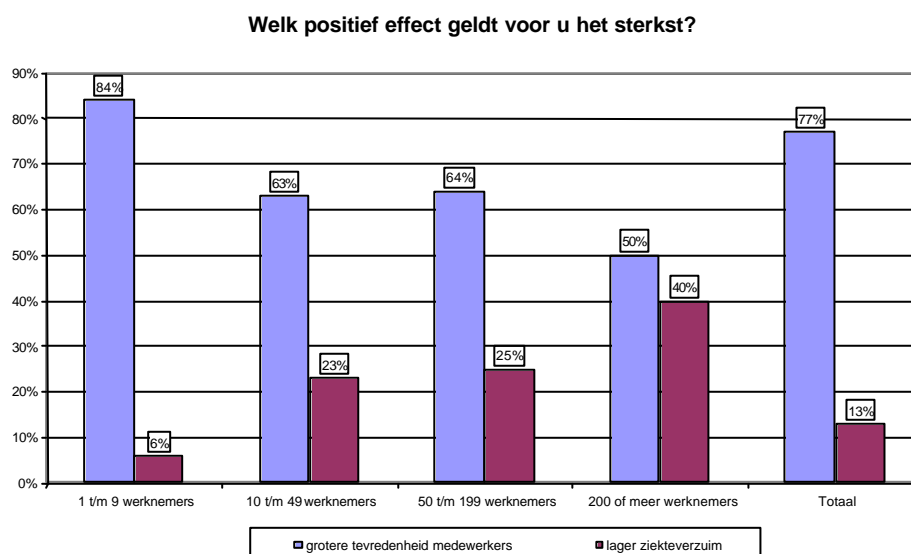
werkgevers zijn van mening dat de korte verlofregelingen positief effect hebben op de tevredenheid van werknemers (zie bijlage 5).

Een deel van de werkgevers ervaart ook in enige mate een lagere ziekteverzuim als positief effect. Dit zijn voornamelijk zeer grote bedrijven en instellingen met meer dan 200 werknemers. Kleinere bedrijven kennen over het algemeen al een relatief laag ziekteverzuimpercentage, dus daar is een effect minder snel zichtbaar. Uit de groepsgesprekken is gebleken dat het positieve effect vooral zit in een afname van het oneigenlijke ziekteverzuim bij bedrijven en instellingen. Vroeger melden werknemers zich wel eens ziek van het werk, om voor een ziek kind te zorgen. In veel gevallen werd dit 'gedoogd' door de werkgever. Mede doordat nu de mogelijkheid bestaat om kort zorgverlof op te nemen, is dit 'grijze' verzuim afgenomen.

De korte verlofregelingen hebben volgens de werkgevers niet of nauwelijks effect op het personeelsverloop of de aantrekkingskracht als werkgever.

Dat een grotere tevredenheid van de werknemers als belangrijkste positief effect van de korte verlofmogelijkheden wordt ervaren, blijkt ook uit de antwoorden op de vraag welk effect voor de werkgevers *het sterkst* geldt. In figuur 7.2 staan de antwoorden op deze vraag per grootteklasse weergegeven. De figuur heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een positief effect heeft ervaren van het gebruik van verlofmogelijkheden.

**Figuur 7.2**



De grootste groep werkgevers geeft aan dat een hogere tevredenheid onder het personeel voor hen het belangrijkste effect van de korte verlofregelingen is. Vooral de kleinere werkgevers zeggen dat een hogere tevredenheid van de medewerkers voor hun het belangrijkste positieve effect is. Voor met name de grotere werkgevers speelt daarnaast ook het lager ziekteverzuim een belangrijke rol.

**Tabel 7.2** Sterkst ervaren positief effect van de korte verlofregelingen, uitgesplitst naar sector

	grotere tevredenheid medewerkers	lager ziekteverzuim
primaire sectoren	59%	22%
industrie	78%	21%
bouwnijverheid	88%	10%
handel en horeca	77%	10%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	92%	4%
openbaar bestuur/onderwijs	80%	15%
gezondheidszorg en welzijn	81%	15%
overige dienstverlening	26%	29%
<b>Totaal</b>	<b>77%</b>	<b>13%</b>

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een positief effect van de korte verlofmogelijkheden ervaren.

Een hogere tevredenheid onder het personeel wordt in de meeste sectoren als het meest belangrijke positieve effect ervaren. Een daling van het ziekteverzuim wordt relatief vaak als belangrijkste positief effect van de korte verlofregelingen genoemd door werkgevers in de overige dienstverlening, primaire sectoren en de industrie.

### Positieve effecten langer durende verlofregelingen

Tabel 7.3 geeft weer in welke mate werkgevers vijf mogelijke positieve gevolgen ervaren van de langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof.

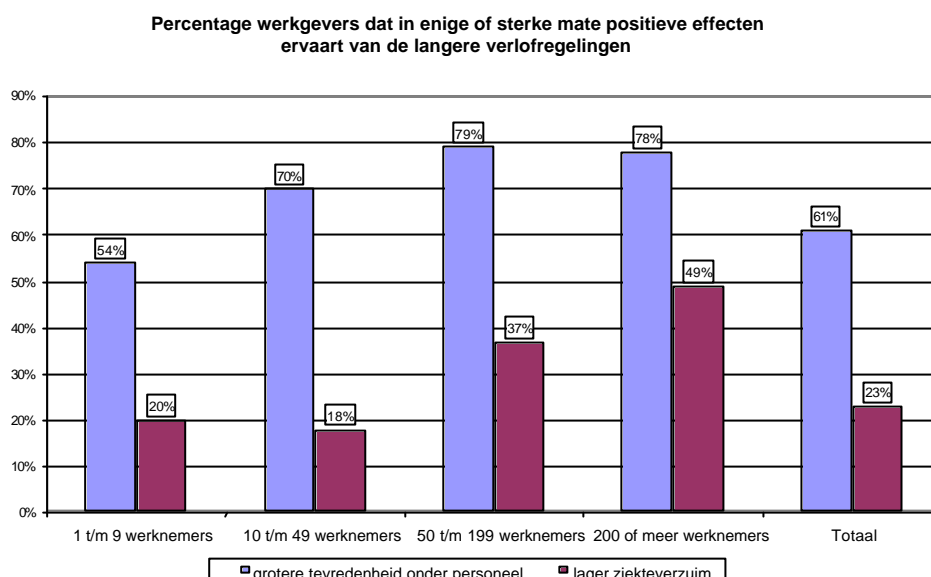
**Tabel 7.3** Ervaren positieve effecten van de langdurende verlofregelingen volgens werkgevers

	in sterke mate	enigszins	niet/nauwelijks	Totaal
grotere tevredenheid medewerkers	18%	43%	39%	100%
lager personeelsverloop	4%	16%	80%	100%
lager ziekteverzuim	4%	19%	77%	100%
interessanter als (potentiële) werkgever	1%	21%	78%	100%
hogere arbeidsproductiviteit	0%	11%	88%	100%

Ook voor de langere verlofregelingen geldt dat een hogere tevredenheid onder het personeel door de werkgevers het meest wordt genoemd als ervaren positief effect. Een veel kleiner deel, ongeveer een op de vijf werkgevers, ervaart in beperkte mate ook andere positieve effecten; zoals een lager ziekteverzuim of grotere aantrekkingskracht als werkgever. Het percentage werkgevers dat bij de langer durende verlofregelingen een lager ziekteverzuim als positief effect opmerkt, is kleiner dan bij de korte verlofvormen. Volgens het overgrote deel van de werkgevers hebben de langer durende verlofregelingen niet of nauwelijks effect op de arbeidsproductiviteit.

De mening over het effect op de tevredenheid van werknemers en het ziekteverzuim verschilt enigszins tussen de grotere en kleinere werkgevers, zoals blijkt uit figuur 7.3.

**Figuur 7.3**



De kleinere werkgevers ervaren minder vaak effect van de langer durende verlofregelingen op de tevredenheid van medewerkers dan de grotere werkgevers. Hetzelfde geldt voor het effect op het ziekteverzuim. Een deel van de werkgevers met meer dan 50 werknemers ervaart wel enig effect op het ziekteverzuim door de langer durende verlofmogelijkheden. Kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers merken dit effect over het algemeen niet of nauwelijks.

Dat een grotere tevredenheid van de werknemers als belangrijkste positief effect van de langer durende verlofmogelijkheden wordt ervaren, blijkt ook uit de antwoorden op de vraag welk effect voor de werkgevers het *sterkst* geldt.

**Tabel 7.4** Sterkst ervaren positief effect van de langer durende verlofregelingen volgens werkgevers

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
grotere tevredenheid medewerkers	78%	75%	90%	72%	59%
lager ziekteverzuim	16%	18%	6%	22%	29%
lager personeelsverloop	1%	0%	2%	1%	2%
interessanter als (potentiële) werkgever	4%	7%	0%	2%	9%
hogere arbeidsproductiviteit	1%	0%	2%	2%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
aantal respondenten	358	11	54	111	182

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een positief effect van de langdurende verlofmogelijkheden ervaren.

Voor ongeveer driekwart van de werkgevers is een hogere tevredenheid onder het personeel het belangrijkste positieve effect van de langer durende verlofregelingen. Dit wordt vooral door organisaties met minder dan 50 werknemers het belangrijkste gevonden. Grotere organisaties met meer dan 200 werknemers noemen vaker het lagere ziekteverzuim als belangrijkste effect.

**Tabel 7.5** Sterkst ervaren positief effect van de langere verlofregelingen volgens werkgevers, uitgesplitst naar sector

	grotere tevredenheid medewerkers	lager ziekteverzuim
primaire sectoren	83%	16%
industrie	88%	12%
bouwnijverheid	92%	4%
handel en horeca	98%	1%
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	85%	2%
openbaar bestuur en onderwijs	34%	62%
gezondheidszorg en welzijn	73%	23%
overige dienstverlening	86%	11%
<b>Totaal</b>	<b>78%</b>	<b>16%</b>

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een positief effect van de langdurende verlofmogelijkheden ervaren.

Werkgevers in het onderwijs en openbaar bestuur vinden in vergelijking met de andere sectoren duidelijk vaker dat de daling van het ziekteverzuim het meest belangrijke positieve effect is van het bieden van langer durende verlofmogelijkheden. In minder sterke mate geldt dit ook voor werkgevers in de gezondheidszorg en welzijn.

### 7.3 Negatieve gevolgen

In deze paragraaf komen de (eventueel) ervaren negatieve gevolgen van de korte en lange verlofmogelijkheden aan bod. Van een negental mogelijke gevolgen is de werkgevers gevraagd in welke mate zij deze ervaren en van welk negatief effect zij het meeste last hebben. Ook hier geldt dat de vragen alleen zijn voorgelegd aan de werkgevers die aangeven dat het in de praktijk wel eens voorkomt dat gebruik wordt gemaakt van de korte- en/of langere verlofmogelijkheden.

#### Negatieve gevolgen van de korte verlofregelingen

Tabel 7.6 geeft weer in welke mate werkgevers negen mogelijke negatieve gevolgen ervaren van de korte verlofmogelijkheden zoals kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.

**Tabel 7.6** Ervaren negatieve gevolgen van de korte verlofregelingen volgens werkgevers

	in sterke mate	enigszins	niet/ nauwelijks	Totaal
het niet kunnen inplannen (plotseling)	30%	44%	26%	100%
het regelen van overdracht werkzaamheden	19%	45%	36%	100%
het regelen van vervanging	20%	37%	43%	100%
hogere kosten door vervanging	12%	34%	55%	100%
lagere productiviteit door zwaardere belasting	12%	41%	47%	100%
productie ligt stil of neemt af	10%	49%	41%	100%
de administratie/registratie	2%	29%	69%	100%
oneigenlijk gebruik	6%	22%	73%	100%
verslechterde sfeer tussen groepen onderling	3%	12%	85%	100%

Werkgevers geven vooral aan in enige mate negatieve gevolgen te ervaren van het plotselinge karakter van (het gebruik van) de korte verlofregelingen. In de planning kunnen zij hier - over het algemeen - geen rekening mee houden, vooral als het gaat om ontstane noodsituaties (calamiteiten): deze moeten acuut worden opgelost. Daarnaast geeft een grote groep werkgevers aan in enige mate negatieve gevolgen te ervaren van het moeten regelen van overdracht van werkzaamheden en vervanging. Als het werk moet worden overgenomen door een vervanger, moet deze binnen relatief korte tijd worden geworven en ingewerkt.

Het aantal werkgevers dat aangeeft dat het bestaan van korte verlofregelingen een verslechterde sfeer tussen groepen werknemers onderling tot gevolg heeft, is gering. De deelnemers aan de groepsdiscussies bevestigden dat de verlofregelingen in hun organisaties niet hebben geleid tot een verslechterde sfeer tussen groepen werknemers, zoals bijvoorbeeld de medewerkers met en zonder kinderen.

Werkgevers die niet onder een CAO vallen, zeggen vaker last te hebben van het regelen van overdracht van werkzaamheden van medewerkers die kort met verlof zijn, dan werkgevers die wel onder een CAO vielen. In organisaties waar een CAO van toepassing is, wordt aanzienlijk vaker 'het regelen van vervanging' als negatief effect aangemerkt dan in organisaties die niet onder een CAO vallen. Zij ervaren tevens ook iets vaker hogere kosten als gevolg van deze vervanging. Deze verschillen in de mate waarin de negatieve gevolgen worden ervaren, hangt samen met de manier waarop het werk van een verlofganger in de organisatie doorgaans wordt opgevangen. In paragraaf 5.4 is gebleken dat in bedrijven en instellingen die niet onder een CAO vallen, het werk relatief vaak wordt verdeeld tussen de andere collega's. Werkgevers die onder een CAO vallen, geven vaker aan dat een vervanger wordt aangetrokken die het werk van de verlofganger overneemt.

**Tabel 7.7** Sterkst ervaren negatief effect door werkgevers van de korte verlofmogelijkheden

	Totaal	1 t/m 9 werknemers	10 t/m 49 werknemers	50 t/m 199 werknemers	200 of meer werknemers
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	32%	30%	38%	31%	29%
het regelen van overdracht van werkzaamheden	28%	26%	30%	32%	28%
productie ligt stil of neemt af	22%	24%	18%	13%	12%
het regelen van vervanging	18%	14%	27%	26%	23%
hogere kosten door vervanging	11%	11%	11%	5%	9%
lagere productiviteit door zwaardere belasting	6%	5%	9%	3%	4%
de administratie/registratie	3%	4%	1%	3%	5%
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen	2%	0%	2%	10%	11%
verslechterde sfeer tussen werknemers onderling	1%	2%	0%	0%	1%
aantal respondenten	543	47	112	176	208

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een negatief effect van de korte verlofmogelijkheden ervaren.

Ook uit de antwoorden op de vraag van welk effect de werkgevers het meeste last hebben, blijkt dat het niet van te voren kunnen inplannen het meest wordt genoemd als negatief gevolg van de korte verlofvormen. Ook het moeten regelen van de overdracht van werkzaamheden en het regelen van vervanging wordt door een deel van de werkgevers genoemd. Vooral kleinere werkgevers zeggen relatief vaak het meeste last te hebben van het stil liggen of afname van de productie.

Indien de antwoorden naar sector worden bekeken dan blijkt dat werkgevers in de bouwnijverheid vaker dan andere sectoren het meeste last hebben van het stil liggen of afname van de productie. Het regelen van de overdracht van werkzaamheden aan een collega vormt relatief een groot probleem voor werkgevers in de handel en horeca. Voor werkgevers in het onderwijs en openbaar bestuur is het relatief lastig om vervanging te regelen. Werkgevers in de sectoren gezondheidszorg en welzijn geven in vergelijking met de andere branches vaker aan het meest last te hebben van het plotselinge karakter van het gebruik van korte verlofregelingen en het niet van te voren kunnen inplannen.

### Negatieve gevolgen van de lange verlofregelingen

In tabel 7.8 staat vermeld in welke mate werkgevers negen (mogelijke) negatieve gevolgen ervaren van de langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof.

**Tabel 7.8** Ervaren negatieve gevolgen van de lange verlofregelingen volgens werkgevers

	in sterke mate	enigszins	niet/ nauwelijks	Totaal
het regelen van vervanging	37%	40%	23%	100%
het regelen van overdracht werkzaamheden	31%	37%	32%	100%
het niet kunnen inplannen (plotseling)	19%	33%	48%	100%
hogere kosten door vervanging	17%	25%	57%	100%
lagere productiviteit door zwaardere belasting	12%	39%	49%	100%
productie ligt stil of neemt af	11%	40%	49%	100%
de administratie/registratie	2%	31%	67%	100%
oneigenlijk gebruik	4%	16%	81%	100%
verslechterde sfeer tussen groepen onderling	2%	15%	83%	100%

Als ervaren negatieve gevolgen van het gebruik van de langer durende verlofregelingen worden vooral genoemd het regelen van de overdracht van werkzaamheden en het regelen van vervanging. Als een verlof langer duurt, is de kans groter dat de werkzaamheden van de verlofganger moeten worden overdragen aan collega's of een vervanger moet worden aangetrokken. Deze negatieve gevolgen worden door werkgevers bij de langer durende verlofregelingen dan ook in sterkere mate ervaren dan bij korte verlofmogelijkheden. De werkgevers zijn over het algemeen niet van mening dat langer durende verlofmogelijkheden leiden tot oneigenlijk gebruik of tot een verslechterde sfeer tussen groepen werknemers onderling, zoals bijvoorbeeld de werknemers met en zonder kinderen.

Ongeveer eenderde van de werkgevers zegt in enige mate last te hebben van het plotselinge karakter van het gebruik van langer durende verlofregelingen. Net zoals bij de korte verlofregelingen zien we ook bij de langere verlofvormen verschillen tussen de organisaties die wel en die niet onder een CAO vallen, in welke negatieve gevolgen zij ervaren. Bedrijven en instellingen die onder een CAO vallen hebben het meeste last van het regelen van vervanging. Werkgevers die niet onder een CAO vallen geven vaker aan last te hebben van het overdragen van de werkzaamheden aan collega's binnen de organisatie. Dit hangt wederom samen met de manier waarop de werkzaamheden van de verlofganger binnen de organisatie in het algemeen wordt opgevangen.



**Tabel 7.9** Sterkst ervaren negatief effect door werkgevers van de langdurende verlofmogelijkheden

	Totaal	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200 of meer
het regelen van vervanging	43%	45%	46%	29%	40%
het regelen van overdracht van werkzaamheden	30%	26%	31%	48%	39%
productie ligt stil of neemt af	11%	10%	14%	11%	13%
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	11%	11%	8%	15%	10%
hogere kosten door vervanging	11%	8%	19%	11%	15%
lagere productiviteit door zwaardere belasting	7%	8%	7%	5%	5%
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen	4%	3%	4%	3%	3%
de administratie/registratie	3%	4%	1%	3%	5%
aantal respondenten	432	21	66	135	210

Tabel heeft betrekking op de groep werkgevers die in enige of sterke mate een negatief effect van de langdurende verlofmogelijkheden ervaren.

Het regelen van de vervanging en de overdracht van de werkzaamheden worden ook het meest genoemd als effect waar men als werkgever het meeste last van heeft bij het gebruik van langer durende verlofregelingen. Voor kleinere bedrijven met minder dan 50 werknemers vormt het regelen van vervanging het belangrijkste negatieve effect van de langere verlofmogelijkheden. De grotere werkgevers geven relatief vaker aan het meeste last te hebben van de overdracht van de werkzaamheden.

Indien de antwoorden naar sector worden bekeken dan blijkt dat, evenals bij de korte verlofregelingen, de werkgevers in de bouwnijverheid vaker dan andere sectoren het meest last hebben van het stil liggen of afname van de productie. Het regelen van de overdracht van werkzaamheden vormt relatief een groot probleem voor werkgevers in de industrie. Voor werkgevers in het onderwijs en openbaar bestuur en de overige dienstverlening (sport, cultuur en recreatie) is het bij gebruik van de langere verlofmogelijkheden relatief lastig om vervanging te regelen.

## 7.4 Conclusies over het gepercipieerde gebruik en de effecten voor werkgevers

### Gepercipieerd gebruik verlofregelingen volgens werkgevers

Een groot deel (ongeveer de helft) van alle werkgevers geeft aan dat in de praktijk *geen* gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden binnen de organisatie. Werkgevers van grotere organisaties zeggen beduidend vaker dat in hun organisatie wel gebruik wordt gemaakt van kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof dan kleinere werkgevers. In totaal geeft eenderde van de werkgevers aan dat altijd of vaak gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden. Ook de frequentie van het gebruik ligt hoger bij de grotere bedrijven en instellingen. Vooral in de industrie en het openbaar bestuur en onderwijs komt het volgens de werkgevers wel eens voor dat werknemers gebruik maken van de korte verlofmogelijkheden. In de handel en horeca wordt niet of nauwelijks gebruik van gemaakt van de korte verlofregelingen door werknemers die hier recht op hebben.

Volgens de meeste werkgevers is er een gering verschil in het gebruik van de kortdurende verlofregelingen tussen mannen en vrouwen. Van de langere verlofsoorten wordt volgens de werkgevers wel beduidend vaker gebruik gemaakt door vrouwen in vergelijking met mannen. Dit beeld wordt bevestigd indien het gepercipieerde gebruik van de langer durende verlofregelingen in de praktijk wordt bekeken naar het aandeel vrouwelijke werknemers in de organisatie. In organisaties met veel hoger opgeleiden wordt vaker gebruik gemaakt van de langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof dan in organisaties met weinig hoog opgeleide medewerkers.

De meeste kleinere werkgevers ervaren geen verandering in het gebruik van de kortere verlofregelingen sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg. Voor grotere werkgevers heeft de wet wel gevolgen gehad. Zij signaleren over het algemeen een (lichte) toename in het gebruik van zowel de korte verlofregelingen zoals kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof als de langer durende verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof. Bij de langere verlofsoorten wordt over het algemeen vaker een toename in het gebruik geconstateerd sinds de invoering van de wet dan bij de kortere verlofmogelijkheden. Bijna 30% van alle werkgevers ervaart enige toename in het gebruik van deze langere verlofsoorten.

### **Gevolgen**

De grootste groep werkgevers zegt niet of nauwelijks gevolgen te ervaren van het gebruik van verlofregelingen. Dit geldt vooral voor kleinere werkgevers met weinig werknemers. Zij geven ook vaker aan dat in de praktijk geen gebruik wordt gemaakt van de verlofregelingen.

Als positief effect van de (korte en lange) verlofregelingen wordt voornamelijk de hogere tevredenheid onder het personeel genoemd. Bij de korte verlofregelingen wordt soms ook een lager ziekteverzuim, vooral door de werkgevers van grotere bedrijven en instellingen, als positief effect ervaren. Dit positieve effect op het ziekteverzuim zit vooral in de daling van het oneigenlijke (grijze) ziekteverzuim.

Werkgevers geven vooral aan negatieve gevolgen te ervaren van het plotselinge karakter van het gebruik van de korte verlofregelingen. Ook het regelen van de overdracht van werkzaamheden en het regelen van vervanging worden in enige mate als negatief effect ervaren. De mate waarin bepaalde negatieve effecten worden ervaren hangt, logischerwijs, samen met de aard van de werkzaamheden en de wijze waarop het werk van de verlofganger wordt opgevangen.

Bij de ervaren negatieve effecten van de langere verlofvormen speelt het moeten regelen van vervanging een grotere rol dan bij de kortere verlofvormen. Het regelen van vervanging is vooral een probleem voor de kleinere werkgevers met minder dan 50 werknemers. Grotere werkgevers hebben het meeste last van het regelen van de overdracht van werkzaamheden door collega's.

Verder is nagegaan of het gepercipieerde gebruik van verlofmogelijkheden binnen een organisatie samenhangt met de houding van de werkgever. Uit tabel 7.10 blijkt dat de werkgevers met een positieve houding tegenover verlofmogelijkheden, ook vaker aangeven dat het in de praktijk wel voorkomt dat werknemers gebruik maken van de korte verlofmogelijkheden in de organisatie, dan werkgevers die het minder belangrijk vinden dat werknemers verlof kunnen opnemen in bepaalde situaties.

**Tabel 7.10** 'Komt het in de praktijk voor dat werknemers gebruik maken van de korte verlofmogelijkheden?' uitgesplitst naar houding werkgever

	houding -	houding +	gemiddeld
ja	39%	56%	48%
nee	57%	43%	49%
aantal respondenten	165	602	767

Daarnaast is ook gekeken naar de relatie tussen de houding van de werkgever en frequentie waarin gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden, door werknemers die daar recht op hebben. De werkgevers die positief staan tegenover de verlofregelingen geven vaker aan dat altijd of meestal gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden in de organisatie, dan werkgevers met een negatievere houding.

**Tabel 7.11** Mate van gebruik korte verlofmogelijkheden door werknemers, uitgesplitst naar houding werkgever

	houding -	houding +	gemiddeld
altijd/meestal	24%	38%	32%
soms/meestal niet/nooit	66%	61%	63%
aantal respondenten	92	497	589

Behalve naar de samenhang met het gebruik van de korte verlofvormen is ook gekeken naar het gebruik van de langere verlofmogelijkheden zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof. Bij het al of niet gebruik maken van de langere mogelijkheden is geen verband aanwezig met de houding van de werkgever. Wel is sprake van enige relatie tussen de houding van de werkgever en *frequentie* waarin gebruik wordt gemaakt van de langere verlofmogelijkheden, door werknemers die daar recht op hebben.

**Tabel 7.12** Mate van gebruik langere verlofmogelijkheden door werknemers, uitgesplitst naar houding werkgever

	houding -	houding +	gemiddeld
altijd/meestal	19%	27%	24%
soms/meestal niet/nooit	65%	73%	69%
aantal respondenten	63	410	473

Bij werkgevers die positief staan tegenover de verlofmogelijkheden van werknemers, zeggen vaker dat altijd of meestal gebruik wordt gemaakt van de langere verlofregelingen binnen de organisatie dan bij werkgevers die het minder belangrijk vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof kunnen opnemen.

### **Samenhang tussen kennis, houding, gedrag en ervaren gebruik**

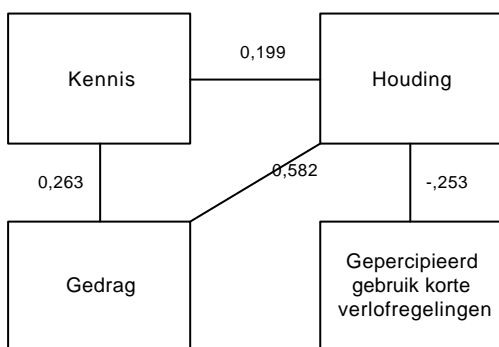
In de analyse is verder getoetst of sprake is van significante samenhang tussen de gestandaardiseerde variabelen kennis, houding, gedrag en het ervaren gebruik van verlofmogelijkheden.

In de eerste plaats blijkt sprake te zijn van een significantie relatie tussen de kennis van de wet en het getoonde gedrag. Werkgevers die de wet (goed) kennen, bieden over het algemeen ook vaker verlofregelingen aan hun werknemers. Ten tweede blijkt eveneens sprake van een sterke samenhang tussen de houding van de werkgever en het getoonde gedrag ten aanzien van het

bieden van verlofmogelijkheden aan werknemers. Werkgevers met een positieve houding bieden doorgaans ook meer mogelijkheden. Werkgevers die het niet zo belangrijk vinden dat werknemers in bepaalde situaties verlof op kunnen nemen, bieden over het algemeen ook minder mogelijkheden.

De sterkte van de verbanden valt af te lezen uit de zogenaamde correlatiecoëfficiënten, die de mate van samenhang weergeven. De waarden van deze coëfficiënten liggen tussen de 0 en 1. Naar mate de waarde dichterbij 1 ligt, des te sterker is de samenhang tussen twee variabelen aanwezig. In figuur 7.4 staan de correlatiecoëfficiënten vermeld voor de relaties tussen de variabelen kennis, houding, gedrag en het gepercipieerd gebruik van korte verlofmogelijkheden.

**Figuur 7.4**



Als er (volgens de werkgever) door werknemers in de praktijk geen gebruik wordt gemaakt van de korte verlofmogelijkheden, is de houding van de werkgever vaker negatief. Indien er wel gebruik van wordt gemaakt, staat de werkgever vaker positief tegenover de verlofmogelijkheden.

## **Bijlage 1 Telefonische vragenlijst**



# EVALUATIE WET ARBEID EN ZORG

## TELEFONISCHE VRAGENLIJST WERKGEVERS



### Inleiding

Goedemorgen/ -middag. U spreekt met # van Research voor Beleid uit Leiden. Kunt u mij doorverbinden met de persoon binnen uw organisatie die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid?

Goedemorgen/ middag. U spreekt met # van Research voor Beleid uit Leiden. Wij voeren in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken een onderzoek uit onder 5000 bedrijven en instellingen in heel Nederland. Het doel van het onderzoek is inzicht krijgen in de ervaringen van werkgevers met de Wet Arbeid en Zorg.

Kan ik u hierover enkele vragen stellen? Het duurt maximaal slechts vier minuten.

### Bekendheid

1. Kent u de Wet Arbeid & Zorg?
  - 1  ja
  - 2  nee → ga naar vraag 4
  
2. Kunt u (zo veel mogelijk van) de verlofregelingen opnoemen die volgens u in deze wet zijn opgenomen? (*ENQ: niet helpen: laat respondent spontaan antwoorden!*) (**meerdere antwoorden mogelijk**)
  - 1  zwangerschaps- en bevallingsverlof
  - 2  kraamverlof voor partners
  - 3  ouderschapsverlof
  - 4  calamiteitenverlof/kort verzuimverlof
  - 5  adoptieverlof
  - 6  kortdurend zorgverlof
  - 7  (financiering) loopbaanonderbreking
  - 8  aanpassing arbeidsduur
  - 9  langdurig zorgverlof
  - 10  anders, namelijk .....
  
3. Bent u naar uw eigen mening in grote lijnen bekend met de inhoud van de volgende vier verlofregelingen?
 

	goed	voldoende	enigszins	onvoldoende	niet
Ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kraamverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calamiteitenverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurend zorgverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Houding

4. Hoe belangrijk vindt u dat een werknemer verlof op kan nemen in de volgende situaties?
 

Bij:	zeer be- langrijk	belangrijk	enigszins	onbelang- rijk	zeer on- belangrijk	weet niet
zwangerschaps- en bevallingsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geboorte van een kind (partner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
adoptie van een kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
calamiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurende zorg voor een ziek kind, partner of ouder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
langdurige zorg voor een ziek kind, partner of ouder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Geldende afspraken

Nu volgen een paar vragen waarmee we willen nagaan welke regelingen of afspraken in uw bedrijf of instelling gelden.

5. Stel dat een van uw werknemers thuis te maken krijgt met een onvoorziene situatie, zoals een plotse-  
ling ziek kind van school ophalen of een gesprongen waterleiding. Kan hij of zij dan verlof krijgen om  
de ontstane problemen op te lossen of neemt hij (of zij) vakantiedagen op?
  - 1  ja, de werknemer krijgt calamiteitenverlof
  - 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen (of uren) op
  - 3  weet niet
  
6. Stel dat de partner van een van uw werknemers is bevallen. Kan die werknemer dan verlof krijgen of  
neemt hij (of zij) vakantiedagen op?
  - 1  ja, de werknemer krijgt kraamverlof
  - 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen op **® ga naar vraag 8**
  - 3  weet niet **® ga naar vraag 8**
  
7. Hoeveel dagen kan de werknemer bij de bevalling van de partner verlof opnemen? Indien u het niet  
precies weet, kunt u dan een schatting maken? (ENQ: lees antwoordcategorieën voor)
  - 1  1 dag
  - 2  2 dagen
  - 3  3 dagen of meer
  - 4  weet niet
  - 5  weet niet, dat bepaalt het hoofdkantoor
  
8. Stel dat een van uw werknemers noodzakelijke zorg moet verlenen aan een ziek kind, partner of ou-  
der. Krijgt hij of zij dan kortdurend zorgverlof of neemt hij of zij vakantiedagen op?
  - 1  ja, de werknemer krijgt kortdurend zorgverlof
  - 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen (of uren) op **® ga naar vraag 11**
  - 3  weet niet **® ga naar vraag 11**
  
9. Hoe veel dagen per jaar kan de werknemer verlof krijgen om te zorgen voor een ziek kind, partner of  
ouder? We gaan hierbij uit van iemand die fulltime werkt. Indien u het niet precies weet, kunt u dan  
een schatting maken? (ENQ: lees antwoordcategorieën voor)
  - 1  minder dan 10 dagen per jaar
  - 2  maximaal 10 dagen per jaar
  - 3  meer dan 10 dagen per jaar
  - 4  weet niet
  - 5  weet niet, dat bepaalt het hoofdkantoor
  
10. Wordt het salaris van de werknemer tijdens het kortdurend zorgverlof doorbetaald?
  - 1  ja, volledig
  - 2  ja, deels, namelijk 70%
  - 3  ja, deels, ander percentage namelijk .....
  - 4  nee, het is onbetaald
  - 5  weet niet
  - 6  weet niet, dat bepaalt het hoofdkantoor
  
11. Wordt in uw bedrijf of instelling het salaris van een werknemer tijdens het ouderschapsverlof doorbe-  
taald?
  - 1  ja, volledig
  - 2  ja, een bepaald percentage namelijk .....
  - 3  nee, het is onbetaald
  - 4  weet niet
  - 5  weet niet, dat bepaalt het hoofdkantoor



12. Zijn de volgende verlofregelingen in uw bedrijf formeel of informeel? We spreken van een formele regeling als deze onderdeel uitmaakt van officieel bedrijfsbeleid en op papier is vastgelegd. Een regeling is informeel als de rechten niet vastliggen en de toekenning ervan gebaseerd is op onderlinge afspraken tussen werknemer en werkgever. (*alleen als vraag 5=1, vraag 6=1, vraag 8=1 en vraag 11= 1 of 2*)

	formele regeling	informele regeling
calamiteitenverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kraamverlof voor partners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurend zorgverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ruimer ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Gebruik verlofregelingen en consequenties

De volgende twee vragen gaan over het gebruik en de effecten van de verlofregelingen.

13. In welke mate maken werknemers volgens u gebruik van de volgende verlofregelingen?

	(bijna) altijd	Meestal	soms	meestal niet	(bijna) nooit	weet niet
ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kraamverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
calamiteitenverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurend zorgverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. In welke mate ervaart u als werkgever, in de dagelijkse praktijk, positieve dan wel negatieve gevolgen van het gebruik van deze verlofregelingen? (*ENQ: lees antwoordcategorieën voor*)

- 1  ik ervaar niet of nauwelijks gevolgen
- 2  ik ervaar voornamelijk positieve gevolgen
- 3  ik ervaar voornamelijk negatieve gevolgen
- 4  ik ervaar ongeveer evenveel positieve als negatieve gevolgen
- 5  weet niet

### Achtergrondgegevens

Tot slot heb ik nog enkele vragen over uw bedrijf of instelling.

15. Tot welke sector behoort uw bedrijf of instelling? (*ENQ: lees antwoordcategorieën voor*)

- 1  industrie
- 2  bouwnijverheid
- 3  handel en horeca, reparatie consumentenartikelen
- 4  transport, opslag en communicatie
- 5  financiële en zakelijke dienstverlening (inclusief verhuur/handel in onroerend goed)
- 6  openbaar bestuur, overheid
- 7  gezondheidszorg en welzijn
- 8  onderwijs
- 9  overige dienstverlening (inclusief cultuur, recreatie, sport)
- 10  overige sectoren (inclusief, landbouw, visserij, delfstoffen en energie)

16. Valt uw bedrijf of instelling onder een CAO?

- 1  ja
- 2  nee
- 3  weet niet

17. Hoeveel werknemers telt deze vestiging op dit moment, inclusief uzelf? (ENQ: lees antwoordcategorieën voor)
- 1  1 tot en met 9 werknemers
  - 2  10 tot en met 49 werknemers
  - 3  50 tot en met 199 werknemers
  - 4  200 of meer werknemers
  - 5  weet niet, onbekend
18. Wat is het aandeel vrouwelijke werknemers in uw bedrijf of instelling? Indien u het niet precies weet kunt u dan een schatting maken? (ENQ: lees antwoordcategorieën voor)
- 1  0-19%
  - 2  20-39%
  - 3  40-59%
  - 4  60-79%
  - 5  80-100%
19. We vinden het belangrijk om precies te weten wat de Wet Arbeid en Zorg voor u als werkgever betekent. We begrijpen dat dit niet allemaal over de telefoon kan worden bevestigd. Ook omdat u misschien een aantal zaken moet opzoeken. Bent u bereid om aan een vervolgonderzoek mee te werken? U ontvangt dan over enkele weken een schriftelijke vragenlijst, die u of op papier of via internet in uw eigen tijd kunt invullen.
- 1  ja
  - 2  nee

→ **indien bereid tot medewerking:**

Mag ik tot slot van dit gesprek nog een aantal gegevens controleren? Deze gegevens worden gebruikt om u de vragenlijst toe te sturen.

Kunt u aangeven of de volgende gegevens correct zijn?

1. Naam bedrijf/instelling < naam bedrijf >
2. Postadres < postadres >
3. Postcode < postcode >
4. Woonplaats < woonplaats >
5. telefoonnummer < telefoonnummer >

Wat is uw naam en functie?

6. Naam contactpersoon .....
7. Functie .....

**Hartelijk dank voor uw medewerking en een prettige dag nog!**

## **Bijlage 2 Vragenlijst schriftelijk/internet onderzoek**



## Evaluatie wet arbeid en zorg

### Vragenlijst werkgevers

#### Introductie

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt het belangrijk om te weten wat de Wet Arbeid en Zorg voor u als werkgever betekent. Daarom laat het ministerie door Research voor Beleid een onderzoek uitvoeren naar de ervaringen van werkgevers met de verschillende verlofmogelijkheden van de Wet Arbeid en Zorg.

U heeft een paar weken geleden deelgenomen aan een telefonische enquête over dit onderwerp. U heeft toen aangegeven aan een vervolgonderzoek te willen meewerken. We willen u daar nogmaals voor bedanken. U ontvangt nu de vragenlijst van het vervolgonderzoek. Het gaat om vragen die niet allemaal via de telefoon gesteld kunnen worden, omdat u waarschijnlijk een deel van de antwoorden moet opzoeken.

#### Invullen via internet

U kunt deze vragenlijst ook via internet invullen op [www.researchvoorbeleid.nl/enquetes/waz](http://www.researchvoorbeleid.nl/enquetes/waz). Het invullen via internet heeft voor u als voordeel dat het sneller gaat omdat de vragen die niet voor u van toepassing zijn automatisch worden overgeslagen. Bovendien maakt u, als u de vragenlijst via internet invult, **kans op 1 van de 10 extra staatsloten** die wij verloten onder de mensen die de vragenlijst via internet invullen. Uw persoonlijke toegangscode en wachtwoord staan op de sticker linksboven op deze pagina.

#### Opbouw van de vragenlijst

De vragenlijst gaat over de verlofmogelijkheden voor werknemers in uw bedrijf/organisatie, en de ervaringen die u daar als werkgever mee heeft. In de vragenlijst komen onder meer de volgende onderwerpen aan bod:

- Verlofmogelijkheden in uw bedrijf/organisatie
- Gebruik en effecten van verlofregelingen
- Voorlichting
- Enkele kenmerken van uw bedrijf of instelling.

#### Invulinstructie

De invultijd is naar verwachting 15 à 20 minuten. Bij vrijwel alle vragen kunt u volstaan met het aankruisen van één van de bijbehorende antwoorden. Als er meer antwoorden mogelijk zijn staat dit bij de vraag vermeld. Soms kunt u een aantal vragen overslaan omdat ze niet voor u van toepassing zijn. Volgt u hiervoor de instructies zoals die per vraag zijn aangegeven.

Het invullen via internet gaat sneller omdat u dan automatisch bepaalde vragen kunt overslaan. Bovendien wordt de ingevulde vragenlijst dan automatisch verstuurd, dus hoeft de vragenlijst niet meer per post te verzenden.

#### Privacy

Uw gegevens zullen vanzelfsprekend **vertrouwelijk** en **anoniem** verwerkt worden. Research voor Beleid handelt conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens en is ISO-gecertificeerd.

***Al vast bedankt voor u medewerking.***

## A. Aanwezigheid en inhoud verlofregelingen

### Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is de mogelijkheid voor een werknemer om tijdelijk minder (dagen of uren) te werken om de zorg en opvoeding van zijn/haar kind te combineren met werken.

- |  |  |
|--|--|
| 1. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie een regeling voor ouderschapsverlof?  | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> ja, maar het is nog nooit voorgekomen<br>3 <input type="checkbox"/> nee    ® GA NAAR VRAAG 11  |
| 2. Is deze regeling voor ouderschapsverlof in uw bedrijf/organisatie ergens formeel vastgelegd of gaat het om een 'informele' regeling?<br><b>(meer antwoorden mogelijk)</b> | 1 <input type="checkbox"/> regeling staat in de cao<br>2 <input type="checkbox"/> regeling staat in personeelsnota, o.i.d<br>3 <input type="checkbox"/> regeling is <i>niet</i> vastgelegd<br>4 <input type="checkbox"/> anders, nl .....<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
| 3. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van ouderschapsverlof in uw bedrijf/organisatie?  | 1 <input type="checkbox"/> al voor 1995<br>2 <input type="checkbox"/> sinds 1995 / 1999<br>3 <input type="checkbox"/> sinds 2000 / 2001<br>4 <input type="checkbox"/> sinds 2002 / 2003<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet   |
| 4. Mogen werknemers die korter dan 1 jaar in dienst zijn ouderschapsverlof opnemen?  | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet   |
| 5. Over hoeveel maanden mag het ouderschapsverlof gespreid worden?   | 1 <input type="checkbox"/> minder dan half jaar<br>2 <input type="checkbox"/> een half jaar<br>3 <input type="checkbox"/> half jaar tot één jaar<br>4 <input type="checkbox"/> langer dan één jaar<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet  |
| 6. Wat is de maximale omvang van het ouderschapsverlof?  | 1 <input type="checkbox"/> drie maanden<br>(13x de contractuele arbeidsduur)<br>2 <input type="checkbox"/> een half jaar<br>3 <input type="checkbox"/> half jaar tot één jaar<br>4 <input type="checkbox"/> langer dan één jaar<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet           |
| 7. Wordt het salaris van de werknemer doorbetaald tijdens het ouderschapsverlof?   | 1 <input type="checkbox"/> ja, volledig<br>2 <input type="checkbox"/> ja, deels, namelijk .....%<br>(s.v.p. percentage invullen)<br>3 <input type="checkbox"/> nee, het is onbetaald<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet  |
| 8. Wordt de werknemer bij een verzoek om ouderschapsverlof in eerste instantie gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken?                                   | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet   |
| 9. Wordt het gebruik van ouderschapsverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd?  | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet   |
| 10. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een kraamverlofregeling bieden?   | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet   |

## Kraamverlof (voor de partner)

*Kraamverlof is de mogelijkheid voor een werknemer om verlof op te nemen in verband met de geboorte van een kind. NB: Het gaat hier niet om zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar om het verlof van de (mannelijke) partner.*

- 
- |   |  |
|---|--|
| 11. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kraamverlof op te nemen? | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> ja, maar het is nog nooit voorgekomen<br>3 <input type="checkbox"/> nee   ® GA NAAR VRAAG 21 |
|---|--|
- 
- |  |  |
|--|--|
| 12. Is de mogelijkheid van kraamverlof in uw bedrijf/organisatie in een regeling vastgelegd, of gaat het om een 'informele' regeling?<br><i>(meer antwoorden mogelijk)</i> | 1 <input type="checkbox"/> regeling staat in de cao<br>2 <input type="checkbox"/> regeling staat in personeelsnota, o.i.d<br>3 <input type="checkbox"/> regeling is <i>niet</i> vastgelegd<br>4 <input type="checkbox"/> anders, nl .....<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|--|--|
- 
- |  |  |
|--|--|
| 13. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van kraamverlof in uw bedrijf/organisatie? | 1 <input type="checkbox"/> al voor 1995<br>2 <input type="checkbox"/> sinds 1995 / 1999<br>3 <input type="checkbox"/> sinds 2000 / 2001<br>4 <input type="checkbox"/> sinds 2002 / 2003<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|--|--|
- 
- |   |   |
|---|---|
| 14. Staat het kraamverlof in principe open voor alle werknemers van uw bedrijf/organisatie? | 1 <input type="checkbox"/> ja, geldt voor alle werknemers<br>® GA NAAR VRAAG 16<br>2 <input type="checkbox"/> nee, geldt onder bepaalde voorwaarden |
|---|---|
- 
- |  |                |
|--|----------------|
| 15. Voor wie geldt deze verlofmogelijkheid niet? | .....<br>..... |
|--|----------------|
- 
- |  |   |
|--|---|
| 16. Wat is de maximale duur van het kraamverlof? | 1 <input type="checkbox"/> 1 dag<br>2 <input type="checkbox"/> 2 dagen<br>3 <input type="checkbox"/> 3 dagen<br>4 <input type="checkbox"/> 4 dagen of meer<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|--|---|
- 
- |   |   |
|---|---|
| 17. Wordt het salaris van de werknemer doorbetaald tijdens het kraamverlof? | 1 <input type="checkbox"/> ja, volledig<br>2 <input type="checkbox"/> ja, deels, namelijk .....%<br>(s.v.p. percentage invullen)<br>3 <input type="checkbox"/> nee, het is onbetaald<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|---|
- 
- |   |  |
|---|--|
| 18. Wordt de werknemer bij een verzoek om kraamverlof in eerste instantie gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken? | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|--|
- 
- |  |  |
|--|--|
| 19. Wordt het gebruik van kraamverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd? | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|--|--|
- 
- |  |  |
|--|--|
| 20. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een kraamverlofregeling bieden? | 1 <input type="checkbox"/> ja<br>2 <input type="checkbox"/> nee<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|--|--|
-

## Calamiteitenverlof

*Calamiteitenverlof is de mogelijkheid voor een werknemer om (een beperkte tijd) verlof op te nemen bij een onvoorziene noodsituatie. Bijvoorbeeld een ziek kind van school halen, een gesprongen waterleiding of een sterfgeval in de familie waarvoor zaken geregeld moet worden.*

---

21. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om calamiteitenverlof op te nemen?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> ja, maar het is nog nooit voorgekomen 3 <input type="checkbox"/> nee    ® <b>GA NAAR VRAAG 31</b>
--	--

---

22. Is de mogelijkheid van calamiteitenverlof in uw bedrijf/organisatie in een regeling vastgelegd, of gaat het om een 'informele' regeling? <b>(meer antwoorden mogelijk)</b>	1 <input type="checkbox"/> regeling staat in de cao 2 <input type="checkbox"/> regeling staat in personeelsnota, o.i.d. 3 <input type="checkbox"/> regeling is <i>niet</i> vastgelegd 4 <input type="checkbox"/> anders, nl ..... -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	---

---

23. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van calamiteitenverlof in uw bedrijf/organisatie?	1 <input type="checkbox"/> al voor 1995 2 <input type="checkbox"/> sinds 1995 / 1999 3 <input type="checkbox"/> sinds 2000 / 2001 4 <input type="checkbox"/> sinds 2002 / 2003 -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	--

---

24. Staat het calamiteitenverlof in principe open voor alle werknemers van uw bedrijf/organisatie?	1 <input type="checkbox"/> ja, geldt voor alle werknemers ® <b>GA NAAR VRAAG 26</b> 2 <input type="checkbox"/> nee, geldt onder bepaalde voorwaarden
--	--

---

25. Voor wie geldt deze verlofmogelijkheid niet?	..... .....
--	----------------

---

26. Wat is de maximale duur van het calamiteitenverlof?	1 <input type="checkbox"/> ½ dag 2 <input type="checkbox"/> 1 dag 3 <input type="checkbox"/> 2 dagen 4 <input type="checkbox"/> langer dan 2 dagen -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	--

---

27. Wordt het salaris van de werknemer doorbetaald tijdens het calamiteitenverlof?	1 <input type="checkbox"/> ja, volledig 2 <input type="checkbox"/> ja, deels, namelijk .....% (s.v.p. percentage invullen) 3 <input type="checkbox"/> nee, het is onbetaald -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	---

---

28. Wordt de werknemer bij een verzoek om verlof in eerste instantie gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

29. Wordt het gebruik van calamiteitenverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	--

---

30. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een calamiteitenverlofregeling bieden?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	--

---



## Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is de mogelijkheid voor een werknemer om tijdelijk, als dat noodzakelijk is, een thuiswonend ziek kind of een zieke partner of een ouder te verzorgen.

---

31. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kortdurend zorgverlof op te nemen?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> ja, maar het is nog nooit voorgekomen 3 <input type="checkbox"/> nee <sup>®</sup> <b>GA NAAR VRAAG 41</b>
---	--

---

32. Is de mogelijkheid van kortdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie in een regeling vastgelegd, of gaat het om een 'informele' regeling? <i>(meer antwoorden mogelijk)</i>	1 <input type="checkbox"/> regeling staat in de cao 2 <input type="checkbox"/> regeling staat in personeelsnota, o.i.d. 3 <input type="checkbox"/> regeling is <i>niet</i> vastgelegd 4 <input type="checkbox"/> anders, nl ..... -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	---

---

33. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van kortdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie?	1 <input type="checkbox"/> al voor 1995 2 <input type="checkbox"/> sinds 1995 / 1999 3 <input type="checkbox"/> sinds 2000 / 2001 4 <input type="checkbox"/> sinds 2002 / 2003 -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

34. Staat het kortdurend zorgverlof in principe open voor alle werknemers van uw bedrijf/organisatie?	1 <input type="checkbox"/> ja, geldt voor alle werknemers <sup>®</sup> <b>GA NAAR VRAAG 36</b> 2 <input type="checkbox"/> nee, geldt onder bepaalde voorwaarden
---	---

---

35. Voor wie geldt deze verlofmogelijkheid niet?	..... .....
--	----------------

---

36. Wat is de maximale duur van het kortdurend zorgverlof?	1 <input type="checkbox"/> minder dan 10 dagen per jaar 2 <input type="checkbox"/> maximaal 10 dagen per jaar 3 <input type="checkbox"/> meer dan 10 dagen per jaar -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

37. Wordt het salaris van de werknemer doorbetaald tijdens het kortdurend zorgverlof?	1 <input type="checkbox"/> ja, volledig 2 <input type="checkbox"/> ja, deels, namelijk .....% (s.v.p. percentage invullen) 3 <input type="checkbox"/> nee, het is onbetaald -5 <input type="checkbox"/> weet niet
---	---

---

38. Wordt de werknemer bij een verzoek om verlof in eerste instantie gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

39. Wordt het gebruik van kortdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

40. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een kortdurend zorgverlofregeling bieden?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee -5 <input type="checkbox"/> weet niet
--	--

---

## Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is de mogelijkheid voor een werknemer om langere tijd, een thuiswonend (ernstig) ziek kind of een (ernstig) zieke partner of een ouder te verzorgen.

- 
41. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om langdurend zorgverlof op te nemen?
- 1  ja  
 2  ja, maar het is nog nooit voorgekomen  
 3  nee ® **GA NAAR BLOK B**
- 
42. Is de mogelijkheid van langdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie in een regeling vastgelegd, of gaat het om een 'informele' regeling?  
**(meer antwoorden mogelijk)**
- 1  regeling staat in de cao  
 2  regeling staat in personeelsnota, o.i.d.  
 3  regeling is *niet* vastgelegd  
 4  anders, nl .....  
 -5  weet niet
- 
43. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van langdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie?
- 1  al voor 1995  
 2  sinds 1995 / 1999  
 3  sinds 2000 / 2001  
 4  sinds 2002 / 2003  
 -5  weet niet
- 
44. Staat het langdurend zorgverlof in principe open voor alle werknemers van uw bedrijf/organisatie?
- 1  ja, geldt voor alle werknemers ®  
**GA NAAR VRAAG 46**  
 2  nee, geldt onder bepaalde voorwaarden
- 
45. Voor wie geldt deze verlofmogelijkheid niet?  
 .....  
 .....
- 
46. Wat is de maximale duur van het langdurend zorgverlof?
- 1  minder dan 6 weken  
 2  6 weken  
 3  meer dan 6 weken  
 -5  weet niet
- 
47. Wordt het salaris van de werknemer doorbetaald tijdens het langdurend zorgverlof?
- 1  ja, volledig  
 2  ja, deels, namelijk .....%  
 (s.v.p. percentage invullen)  
 3  nee, het is onbetaald  
 -5  weet niet
- 
48. Wordt de werknemer bij een verzoek om langdurend zorgverlof in eerste instantie gevraagd nog resterende vakantie of adv-dagen te gebruiken?
- 1  ja  
 2  nee  
 -5  weet niet
- 
49. Wordt het gebruik van langdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd?
- 1  ja  
 2  nee  
 -5  weet niet
-

## B. Gebruik en effect kortdurende verlofregelingen

Dit deel van de vragenlijst heeft betrekking op de kortdurende verlofmogelijkheden. Het gaat daarbij om:

- calamiteitenverlof,
- kortdurend zorgverlof, en/of
- kraamverlof.

- 
- |  |   |
|--|---|
| 1. Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof? | 1 <input type="checkbox"/> ja      ® GA NAAR VRAAG 2<br>2 <input type="checkbox"/> nee      ® GA NAAR BLOK C<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet      ® GA NAAR BLOK C |
|--|---|
- 
- |   |  |
|---|--|
| 2. In welke mate maken de werknemers die daar 'recht' op hebben gebruik van deze kortdurende verlofmogelijkheden? | 1 <input type="checkbox"/> (bijna) altijd<br>2 <input type="checkbox"/> meestal<br>3 <input type="checkbox"/> soms<br>4 <input type="checkbox"/> meestal niet<br>5 <input type="checkbox"/> (bijna) nooit<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|--|
- 
- |   |  |
|---|--|
| 3. Is er een verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in de mate waarin zij gebruik maken van deze kortdurende verlofmogelijkheden? | 1 <input type="checkbox"/> vrouwen veel vaker dan mannen<br>2 <input type="checkbox"/> vrouwen iets vaker dan mannen<br>3 <input type="checkbox"/> geen verschil, m/v in gelijke mate<br>4 <input type="checkbox"/> mannen iets vaker dan vrouwen<br>5 <input type="checkbox"/> mannen veel vaker dan vrouwen<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|--|
- 
- |   |  |
|---|--|
| 4. Bij wie moet een verzoek om calamiteitenverlof, kort zorgverlof of kraamverlof worden ingediend? | 1 <input type="checkbox"/> P&O-afdeling, of personeelszaken<br>2 <input type="checkbox"/> direct leidinggevende<br>3 <input type="checkbox"/> anders, nl ..... |
|---|--|
- 
- |   |  |
|---|--|
| 5. Moet de werknemer het verzoek ook schriftelijk, of per e-mail, indienen? | 1 <input type="checkbox"/> ja, schriftelijk of per e-mail<br>2 <input type="checkbox"/> nee, mondeling verzoek is voldoende<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|--|
- 
- |   |   |
|---|---|
| 6. Wordt een verzoek eerst met de werknemer besproken, voor het wordt toegekend of afgewezen? | 1 <input type="checkbox"/> ja, wordt eerst besproken<br>2 <input type="checkbox"/> nee, wordt niet besproken<br>-5 <input type="checkbox"/> weet niet |
|---|---|
- 
- |   |   |
|---|---|
| 7. Op wat voor manier wordt het werk van de verlofganger bij calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof over het algemeen opgevangen? | 1 <input type="checkbox"/> werk blijft wachten tot hij of zij weer terug is<br>2 <input type="checkbox"/> werk wordt (tijdelijk) verdeeld tussen collega's<br>3 <input type="checkbox"/> werk wordt (tijdelijk) overgenomen door een vervanger<br>4 <input type="checkbox"/> combinatie van collega's en vervanger<br>5 <input type="checkbox"/> anders, nl ..... |
|---|---|
-

Indien *geen* verlof word toegestaan

8. Wat zijn de twee belangrijkste redenen voor afwijzing van een verzoek om calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof?
- 1  de hoeveelheid werk van de betreffende werknemer op dat moment
  - 2  het werk van de betreffende werknemer is moeilijk over te dragen (specialisme)
  - 3  de gevolgen voor de continuïteit van de productie van het bedrijf
  - 4  de hoeveelheid werk voor andere werknemers (door overdracht werkzaamheden)
  - 5  veiligheid voor andere werknemers komt in gedrang
  - 6  de verlofperiode(s) van andere werknemer(s)
  - 7  aantal nog resterende vakantiedagen van de werknemer
  - 8  de administratie die de registratie van het verlof met zich mee brengt
  - 9  anders, nl .....
  - 10  niet van toepassing, een verzoek wordt nooit afgewezen

9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof in uw bedrijf of organisatie?
- 1  sterke toename
  - 2  geringe toename
  - 3  geen verandering
  - 4  geringe afname
  - 5  sterke afname
  - 5  weet niet

10. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen de volgende positieve effecten van het bestaan van kortdurende verlofregelingen?

	Niet/ nauwelijks	Enigszins	In sterke mate
grotere tevredenheid medewerkers	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Lager personeelsverloop	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Lager ziekteverzuim	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Interessanter als (potentiële) werkgever	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
hogere arbeidsproductiviteit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
anders, namelijk .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

11. Welk positief effect geldt voor u als werkgever het sterkst?

- 1  grotere tevredenheid medewerkers
- 2  lager personeelsverloop
- 3  lager ziekteverzuim
- 4  interessanter als (potentiële) werkgever
- 5  hogere arbeidsproductiviteit
- 6  anders, namelijk .....

12. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen de volgende negatieve effecten van het bestaan van kortdurende verlofregelingen?

	Niet/ nauw e- lijks	Enigszins	In sterke ma- te
productie ligt stil of neemt af	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het regelen van overdracht van werkzaamheden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het regelen van vervanging	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
de administratie/registratie	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
hogere kosten als gevolg van vervanging van medewerkers die met verlof zijn	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
lagere productiviteit doordat overige werknemers zwaarder worden belast	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen (werknemers zien het als extra vakantiedagen)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
verslechterde sfeer tussen werknemers onderling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
anders, namelijk .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

13. Van welk negatief effect heeft u als werkgever het meeste last?

- 1  productie ligt stil of neemt af
- 2  het regelen van overdracht van werkzaamheden
- 3  het regelen van vervanging
- 4  het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)
- 5  de administratie/registratie
- 6  hogere kosten als gevolg van vervanging van medewerkers die met verlof zijn
- 7  lagere productiviteit doordat overige werknemers zwaarder worden belast
- 8  oneigenlijk gebruik van verlofregelingen (werknemers zien het als extra vakantiedagen)
- 9  verslechterde sfeer tussen werknemers onderling
- 10  anders, namelijk .....

**C. Gebruik en effect langer durende verlofregelingen**

De volgende vragen hebben betrekking op de langer durende verlofmogelijkheden. Het gaat daarbij om:

- ouderschapsverlof, of
- langdurig zorgverlof

<p>1. Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof?</p>	<p>2 <input type="checkbox"/> ja      ® GA NAAR VRAAG 2</p> <p>3 <input type="checkbox"/> nee      ® GA NAAR BLOK D</p> <p>-5 <input type="checkbox"/> weet niet      ® GA NAAR BLOK D</p>
<p>2. In welke mate maken de werknemers die daar 'recht' op hebben gebruik van deze langer durende verlofmogelijkheden?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> (bijna) altijd</p> <p>2 <input type="checkbox"/> meestal</p> <p>3 <input type="checkbox"/> soms</p> <p>4 <input type="checkbox"/> meestal niet</p> <p>5 <input type="checkbox"/> (bijna) nooit</p> <p>-5 <input type="checkbox"/> weet niet</p>
<p>3. Is er een verschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in de mate waarin zij gebruik maken van de langer durende verlofmogelijkheden?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> vrouwen veel vaker dan mannen</p> <p>2 <input type="checkbox"/> vrouwen iets vaker dan mannen</p> <p>3 <input type="checkbox"/> geen verschil, m/v in gelijke mate</p> <p>4 <input type="checkbox"/> mannen iets vaker dan vrouwen</p> <p>5 <input type="checkbox"/> mannen veel vaker dan vrouwen</p> <p>-5 <input type="checkbox"/> weet niet</p>
<p>4. Bij wie moet een verzoek om ouderschapsverlof of langdurig zorgverlof worden ingediend?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> P&amp;O-afdeling, of personeelszaken</p> <p>2 <input type="checkbox"/> direct leidinggevende</p> <p>3 <input type="checkbox"/> anders, nl .....</p>
<p>5. Moet de werknemer het verzoek ook schriftelijk, of per e-mail, indienen?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ja, schriftelijk of per e-mail</p> <p>2 <input type="checkbox"/> nee, mondeling verzoek is voldoende</p> <p>-5 <input type="checkbox"/> weet niet</p>
<p>6. Wordt een verzoek eerst met de werknemer besproken, voor het wordt toegekend of afgewezen?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> ja, wordt eerst besproken</p> <p>2 <input type="checkbox"/> nee, wordt niet besproken</p> <p>-5 <input type="checkbox"/> weet niet</p>
<p>7. Op wat voor manier wordt het werk van de verlofganger bij ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof over het algemeen opgevangen?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> werk blijft wachten tot hij of zij weer terug is</p> <p>2 <input type="checkbox"/> werk wordt (tijdelijk) verdeeld tussen collega's</p> <p>3 <input type="checkbox"/> werk wordt (tijdelijk) overgenomen door een vervanger</p> <p>4 <input type="checkbox"/> combinatie van collega's en vervanger</p> <p>5 <input type="checkbox"/> anders, nl .....</p>

Indien *geen* verlof word toegestaan

8. Wat zijn de twee belangrijkste redenen voor afwijzing van een verzoek om langdurig zorgverlof?  
NB: een verzoek om ouderschapsverlof kan niet worden afgewezen, want het is een wettelijk recht

- 1  de hoeveelheid werk van de betreffende werknemer op dat moment
- 2  het werk van de betreffende werknemer is moeilijk over te dragen (specialisme)
- 3  de gevolgen voor de continuïteit van de totale productie van het bedrijf
- 4  de hoeveelheid werk voor andere werknemers (door overdracht werkzaamheden)
- 5  veiligheid voor andere werknemers komt in gedrang
- 6  de verlofperiode(s) van andere werknemer(s)
- 7  aantal nog resterende vakantiedagen van de werknemer
- 8  de administratie die de registratie van het verlof met zich mee brengt
- 9  anders, nl .....
- 10  niet van toepassing, een verzoek wordt nooit afgewezen

9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen in uw bedrijf of organisatie?

- 1  sterke toename
- 2  geringe toename
- 3  geen verandering
- 4  geringe afname
- 5  sterke afname
- 5  weet niet

10. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen de volgende positieve effecten van het bestaan van langer durende verlofregelingen?

	Niet/ nauwelijks	Enigszins	In sterke mate
grotere tevredenheid medewerkers	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
lager personeelsverloop	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
lager ziekteverzuim	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Interessanter als (potentiële) werkgever	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
hogere arbeidsproductiviteit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
anders, namelijk .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

11. Welk positief effect geldt voor u als werkgever het sterkst?

- 1  grotere tevredenheid medewerkers
- 2  lager personeelsverloop
- 3  lager ziekteverzuim
- 4  interessanter als (potentiële) werkgever
- 5  hogere arbeidsproductiviteit
- 6  anders, namelijk .....

12. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen de volgende negatieve effecten van het bestaan van langer durende verlofregelingen?

	Niet/ nauw e- lijks	Enigszins	In sterke ma- te
productie ligt stil of neemt af	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het regelen van overdracht van werkzaamheden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het regelen van vervanging	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
de administratie/registratie	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
hogere kosten als gevolg van vervanging van medewerkers die met verlof zijn	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
lagere productiviteit doordat overige werknemers zwaarder worden belast	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen (werknemers zien het als extra vakantiedagen)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
verslechterde sfeer tussen werknemers onderling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
anders, namelijk .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

13. Van welk negatief effect heeft u als werkgever het meeste last?

- 1  productie ligt stil of neemt af
- 2  het regelen van overdracht van werkzaamheden
- 3  het regelen van vervanging
- 4  het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)
- 5  de administratie/registratie
- 6  hogere kosten als gevolg van vervanging van medewerkers die met verlof zijn
- 7  lagere productiviteit doordat overige werknemers zwaarder worden belast
- 8  oneigenlijk gebruik van verlofregelingen (werknemers zien het als extra vakantiedagen)
- 9  verslechterde sfeer tussen werknemers onderling
- 10  anders, namelijk .....

**D. Voorlichting**

*Dit blok vragen gaat over de voorlichting rond de Wet Arbeid en Zorg, en de eventuele voorlichting die in uw bedrijf/organisatie gegeven wordt aan de werknemers.*

1. Biedt de Wet Arbeid en Zorg u als werkgever voldoende houvast om te bepalen wanneer een verlofregeling wel of niet van toepassing is? 1  ja   ® GA NAAR VRAAG 4  
2  nee  
-5  weet niet

2. Bij welke verlofvormen doen zich, voor u als werkgever onduidelijkheden voor? **(meer antwoorden mogelijk)** 1  ouderschapsverlof  
2  adoptieverlof  
3  kraamverlof  
4  kortdurend zorgverlof  
5  calamiteitenverlof  
6  zwangerschaps- en bevallingsverlof  
7  anders nl.....  
-5  weet niet

3. Wat zijn voor u de grootste onduidelijkheden met betrekking tot de Wet Arbeid en Zorg? .....

4. Welke informatiebron(en) over de Wet Arbeid en Zorg gebruikt u? **(meer antwoorden mogelijk)** 1  wettekst en toelichting van SZW  
2  internetsite van SZW  
3  infotelefoon van SZW  
4  informatie van brancheorganisatie  
5  informatie van werknemers organisatie  
6  vakbladen  
7  anders nl.....  
-5  weet niet

5. Geeft uw bedrijf of organisatie voorlichting aan werknemers over verlofregelingen? 1  ja  
2  nee   ® GA NAAR BLOK E  
-5  weet niet

6. Op welke wijze vindt deze voorlichting plaats? **(meer antwoorden mogelijk)** 1  bijlage arbeidsvoorwaarden bij contract  
2  via personeelsnota of personeelshandboek  
3  op het intranet  
4  speciale brochures  
5  speciale voorlichtingsbijeenkomst(en)  
6  persoonlijk door leidinggevende of personeelsfunctionaris  
7  anders nl.....  
-5  weet niet

## E. Kenmerken bedrijf/organisatie

Tot slot volgen nog enkele vragen over uw bedrijf/organisatie.

1. Hoe lang bestaat uw bedrijf/organisatie?	1 <input type="checkbox"/> korter dan 1 jaar 2 <input type="checkbox"/> tussen de 1 en 5 jaar 3 <input type="checkbox"/> tussen de 5 en 10 jaar 4 <input type="checkbox"/> langer dan 10 jaar -5 <input type="checkbox"/> weet niet														
2. Valt uw bedrijf/organisatie onder een CAO?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nee ® <b>GA NAAR VRAAG 4</b> -5 <input type="checkbox"/> weet niet														
3. Welke CAO is dat?	..... .....														
4. Kunt u aangeven welk deel van de werknemers in uw bedrijf of organisatie in deeltijd werkt? Indien u het niet precies weet kunt u dan een schatting maken?	1 <input type="checkbox"/> 0-19% 2 <input type="checkbox"/> 20-39% 3 <input type="checkbox"/> 40-59% 4 <input type="checkbox"/> 60-79% 5 <input type="checkbox"/> 80-100% -5 <input type="checkbox"/> weet niet														
5. Wat is de leeftijdsopbouw van de werknemers in uw bedrijf/organisatie? Indien u het niet precies weet geeft u dan een schatting. NB: De percentages moeten optellen tot 100%.	<table><thead><tr><th>Leeftijdscategorie</th><th>Perc.</th></tr></thead><tbody><tr><td>15-24 jaar</td><td>..... %</td></tr><tr><td>25-34 jaar</td><td>..... %</td></tr><tr><td>35-44 jaar</td><td>..... %</td></tr><tr><td>45-54 jaar</td><td>..... %</td></tr><tr><td>55 jaar en ouder</td><td>..... %</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>100 %</td></tr></tbody></table>	Leeftijdscategorie	Perc.	15-24 jaar	..... %	25-34 jaar	..... %	35-44 jaar	..... %	45-54 jaar	..... %	55 jaar en ouder	..... %	Totaal	100 %
Leeftijdscategorie	Perc.														
15-24 jaar	..... %														
25-34 jaar	..... %														
35-44 jaar	..... %														
45-54 jaar	..... %														
55 jaar en ouder	..... %														
Totaal	100 %														
6. Wat is het opleidingsniveau van de werknemers in uw bedrijf/organisatie? Indien u het niet precies weet geeft u dan een schatting. NB: De percentages moeten optellen tot 100%.	<table><thead><tr><th>Opleidingsniveau</th><th>Perc.</th></tr></thead><tbody><tr><td>Laag (geen opl., basisschool)</td><td>..... %</td></tr><tr><td>Midden (lbo, mavo, vmbo, mbo)</td><td>..... %</td></tr><tr><td>Hoog (havo, vwo, hbo, universiteit)</td><td>..... %</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>100 %</td></tr></tbody></table>	Opleidingsniveau	Perc.	Laag (geen opl., basisschool)	..... %	Midden (lbo, mavo, vmbo, mbo)	..... %	Hoog (havo, vwo, hbo, universiteit)	..... %	Totaal	100 %				
Opleidingsniveau	Perc.														
Laag (geen opl., basisschool)	..... %														
Midden (lbo, mavo, vmbo, mbo)	..... %														
Hoog (havo, vwo, hbo, universiteit)	..... %														
Totaal	100 %														

*Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking!  
Onder de inzenders van de vragenlijst worden 50 staatsloten verloot. Onder de mensen die de vragenlijst via internet invullen, worden 10 extra staatsloten verloot.*

S.v.p. de vragenlijst **voor 1 juli** via de bijgevoegde antwoordenvolpette sturen aan:  
Research voor Beleid  
Antwoordnummer 10399  
2300 WB Leiden

U kunt de vragenlijst ook invullen via [www.researchvoorbeleid.nl/enquetes/waz](http://www.researchvoorbeleid.nl/enquetes/waz)



## **Bijlage 3 Uitleg berekening scores**



## Uitleg berekening scores

In deze bijlage wordt ingegaan op de wijze waarop de samengestelde variabelen kennis, houding en gedrag, als ook het aantal bovenwettelijke en afwijkende afspraken, zijn berekend.

### Kennis

De samengestelde variabele kennis is opgebouwd uit de antwoorden op drie vragen over de bekendheid met de Wet Arbeid en Zorg.

1. Kent u de Wet Arbeid & Zorg?
  - 1  ja 10 punten
  - 2  nee 5 punten
  
2. Kunt u (zo veel mogelijk van) de verlofregelingen opnoemen die volgens u in deze wet zijn opgenomen? 1 punt per genoemde regeling
  - 1  zwangerschaps- en bevallingsverlof
  - 2  kraamverlof voor partners
  - 3  ouderschapsverlof
  - 4  calamiteitenverlof/kort verzuimverlof
  - 5  adoptieverlof
  - 6  kortdurend zorgverlof
  - 7  (financiering) loopbaanonderbreking
  - 8  aanpassing arbeidsduur
  - 9  langdurig zorgverlof
  - 10  anders, namelijk .....
  
3. Bent u naar uw eigen mening in grote lijnen bekend met de inhoud van de volgende vier verlofregelingen?

	goed	voldoende	enigszins	onvoldoende	niet
ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kraamverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
calamiteitenverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurend zorgverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien men aangeeft de regeling 'goed' te kennen kreeg men vijf punten. Bij het antwoord 'voldoende' scoorde men 4 punten, bij 'enigszins' 3, bij 'onvoldoende' 2 en bij 'niet' ten slotte kreeg men slechts 1 punt.

De punten op de drie vragen zijn daarna bij elkaar opgeteld. Hierbij is de minimumscore 5 punten en het maximaal haalbare aantal punten bedraagt 40. Vervolgens is het totaal gescoorde punten gestandaardiseerd. Dit houdt in dat de behaalde score per werkgever is gedeeld door het maximaal te behalen aantal punten. Door deze omrekening wordt de score uitgedrukt in een waarde die ligt tussen de 0 en de 100.

### Houding

De samengestelde variabele houding is opgebouwd uit de antwoorden op vraag 4 van het telefonisch onderzoek. In deze vraag is aan de werkgever gevraagd hoeveel belang wordt gehecht aan verlofmogelijkheden voor de werknemer in een aantal situaties.

4. Hoe belangrijk vindt u dat een werknemer verlof op kan nemen in de volgende situaties?

Bij:	zeer be- langrijk	belangrijk	Enigszins	onbelangrijk	zeer onbe- langrijk	weet niet
zwangerschaps- en bevallingsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouderschapsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geboorte van een kind (partner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
adoptie van een kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calamiteiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kortdurende zorg voor een ziek kind, partner of ouder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
langdurige zorg voor een ziek kind, partner of ouder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Indien men aangeeft verlof voor de werknemer in de genoemde situatie 'zeer belangrijk' te vinden kreeg men vijf punten. Bij het antwoord 'belangrijk' scoorde men 4 punten, bij 'enigszins' 3, bij 'onbelangrijk' 2 en bij 'zeer onbelangrijk' ten slotte kreeg men slechts 1 punt, evenals bij 'weet niet'.*

*De punten op de vragen zijn daarna bij elkaar opgeteld. Hierbij is de minimumscore 7 punten en het maximaal haalbare aantal punten bedraagt 35. Vervolgens is het totaal gescoorde punten gestandaardiseerd en uitgedrukt in een waarde die ligt tussen de 0 en de 100.*

### Gedrag

*De samengestelde variabele houding is opgebouwd uit de antwoorden op de vragen 5, 6 en 8 van het telefonisch onderzoek. In deze vragen is aan de werkgever een drietal praktijksituaties voorgelegd met de vraag of de werknemer hiervoor verlof krijgt of niet.*

5. Stel dat een van uw werknemers thuis te maken krijgt met een onvoorziene situatie, zoals een plotse-  
ling ziek kind van school ophalen of een gesprongen waterleiding. Kan hij of zij dan verlof krijgen om  
de ontstane problemen op te lossen of neemt hij (of zij) vakantiedagen op?
- 1  ja, de werknemer krijgt calamiteitenverlof 3 punten
- 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen (of uren) op 1 punt
- 3  weet niet 2 punten
6. Stel dat de partner van een van uw werknemers is bevallen. Kan die werknemer dan verlof krijgen of  
neemt hij (of zij) vakantiedagen op?
- 1  ja, de werknemer krijgt kraamverlof 3 punten
- 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen op 1 punt
- 3  weet niet 2 punten
7. Stel dat een van uw werknemers noodzakelijke zorg moet verlenen aan een ziek kind, partner of ou-  
der. Krijgt hij of zij dan kortdurend zorgverlof of neemt hij of zij vakantiedagen op?
- 1  ja, de werknemer krijgt kortdurend zorgverlof 3 punten
- 2  nee, de werknemer neemt vakantiedagen (of uren) op 1 punt
- 3  weet niet 2 punten

*De punten op de drie vragen zijn daarna bij elkaar opgeteld. Hierbij is de minimumscore 3 punten en het maximaal haalbare aantal punten bedraagt 9. Vervolgens is het totaal gescoorde punten gestandaardiseerd en uitgedrukt in een waarde die ligt tussen de 0 en de 100.*

## **Bovenwettelijke afspraken**

Voor de score op de samengestelde variabele 'bovenwettelijke afspraken' is gekeken naar de antwoorden op de vragen over de inhoud van de geldende regelingen binnen de organisatie. Per verlofsoort is gekeken of bijvoorbeeld qua de duur of betaling van het verlof meer wordt geboden dan wettelijk is afgesproken.

Concreet gezien wordt de score op de variabele 'bovenwettelijke afspraken' bepaald door de som van het aantal keren dat geldt:

- het ouderschapsverlof geldt ook voor werknemers die korter dan 1 jaar in dienst zijn (A004=1)
- het ouderschapsverlof mag over een periode van meer dan een half jaar worden verspreid (A005= 3 of 4)
- de maximale omvang van het ouderschapsverlof is een half jaar of meer (A006= 3 of 4)
- de maximale duur van het kraamverlof is 3 dagen of langer (A016=3 of 4)
- de maximale duur van het calamiteitenverlof is 2 dagen of meer (A026=3 of 4)
- de maximale duur van het kortdurend zorgverlof is meer dan 10 dagen per jaar (A036=3)
- het kortdurend zorgverlof is volledig betaald (A037=1).

Het minimum aantal te behalen punten is 0 en het maximum 7. Vervolgens wordt de score per werkgever gedeeld door 7 (het maximaal te behalen punten) om een gestandaardiseerde score te verkrijgen.

## **Afwijkende afspraken**

Voor de score op de samengestelde variabele 'afwijkende afspraken' is eveneens gekeken naar de antwoorden op de vragen over de inhoud van de geldende regelingen binnen de organisatie. Per verlofsoort is gekeken of bijvoorbeeld qua de duur of betaling van het verlof minder wordt geboden dan wettelijk is afgesproken.

Concreet gezien wordt de score op de variabele 'afwijkende afspraken' bepaald door de som van het aantal keren dat geldt:

- het ouderschapsverlof mag over een periode van minder dan een half jaar worden verspreid (A005 = 1)
- de maximale duur van het kraamverlof bedraagt 1 dag (A016 = 1)
- het salaris wordt tijdens het kraamverlof niet of gedeeltelijk doorbetaald (A017 = 2 of 3)
- het salaris wordt tijdens het calamiteitenverlof niet of gedeeltelijk doorbetaald (A027 = 2 of 3)
- de maximale duur van het kortdurend zorgverlof is minder dan 10 dagen per jaar (A036 = 1)
- het salaris wordt tijdens het kortdurend zorgverlof niet doorbetaald (A037 = 3).

Het minimum aantal te behalen punten is 0 en het maximum 6. Vervolgens wordt de score per werkgever gedeeld door 6 (het maximaal te behalen punten) om een gestandaardiseerde score te verkrijgen.



## **Bijlage 4 Schatting aantal werknemers**





## Schatting aantal werknemers

Onderhavig onderzoek is uitgevoerd onder werkgevers in Nederland. In deze bijlage volgt een uitleg van de stappen die zijn genomen om voor een aantal kernvariabelen een schatting te maken van het aantal werknemers in Nederland, waar de resultaten betrekking op hebben.

Deze stappen zijn respectievelijk:

1. het verkrijgen van gegevens over het aantal werknemers in Nederland, naar sector en grootteklasse;
2. het uitsplitsen van de resultaten van het onderzoek onder werkgevers op enkele kernvariabelen, eveneens naar sector en grootteklasse;
3. het met elkaar vermenigvuldigen van de bovenstaande gegevens.

### Stap 1 Aantal werknemers per sector en grootteklasse

Bij het CBS zijn gegevens opgevraagd over het aantal werknemers in Nederland, per sector en grootteklasse. Een aantal sectoren en grootteklassen is bij elkaar gevoegd, om de indeling overeen te laten komen met de gehanteerde indeling in het onderzoek. In tabel B4.1 is het aantal werknemers in Nederland per sector en grootteklasse opgenomen.

**Tabel B4.1** Aantal werknemers per sector en grootteklasse, op 31 december 2002

	1 tot en met 9	10 tot en met 49	50 tot en met 199	200 of meer	totaal
Industrie	87533	180594	207315	445958	921400
Bouwnijverheid	86221	144641	81386	91055	403303
Handel en horeca	452399	357459	212762	444514	1467135
Financiële/zakelijke dienstverlening, transport/communicatie	294317	330170	271895	953332	1849714
Openbaar bestuur en onderwijs	9657	41225	164837	760838	976557
Gezondheidszorg en welzijn	71659	61422	135128	755491	1023700
Overige dienstverlening	88768	66576	55203	66853	277400
Primaire sectoren	51977	34844	17160	36821	140802
<b>Totaal</b>	<b>1142531</b>	<b>1216931</b>	<b>1145686</b>	<b>3554863</b>	<b>7060011</b>

Bron: CBS 2004

### Stap 2 Aantal werkgevers in Nederland die bekend zijn met de wet

Om een voorbeeld te geven van de tweede en derde stap in de berekening van het aantal werknemers in Nederland, wordt in deze bijlage de vraag gebruikt of de werkgever bekend is met de Wet Arbeid en Zorg. Op basis van de (gewogen) onderzoeksresultaten is bekend hoeveel werkgevers in Nederland zeggen de Wet Arbeid en Zorg te kennen, naar sector en grootteklasse. Deze percentages zijn opgenomen in tabel B4.2.

**Tabel B4.2** Percentage werkgevers dat zegt de wet te kennen, naar sector en grootteklasse

	1 tot en met 9	10 tot en met 49	50 tot en met 199	200 of meer
Industrie	40%	56%	89%	89%
Bouwnijverheid	36%	55%	49%	96%
Handel en horeca	37%	36%	64%	96%
Financiële/zakelijke dienstverlening, transport/communicatie	50%	61%	78%	88%
Openbaar bestuur en onderwijs	31%	40%	84%	82%
Gezondheidszorg en welzijn	46%	38%	63%	93%
Overige dienstverlening	39%	49%	87%	91%
Primaire sectoren	51%	42%	76%	91%

### Stap 3 Schatting van het aantal werknemers bij een werkgever die de wet kent

Om een schatting te maken van het aantal werknemers in Nederland dat werkt bij een werkgever die de wet kent, moeten de gegevens van tabel B4.1 en B4.2 met elkaar worden vermenigvuldigd. Per cel (grootteklasse per sector) zijn de gegevens naast elkaar gelegd. Daarna zijn de aantallen werknemers per cel bij elkaar opgeteld om tot het totaal aantal werknemers in Nederland te komen.

**Tabel B4.3** Aantal werknemers dat bij een werkgever werkt die zegt de wet te kennen, naar sector en grootteklasse

	1 tot en met 9	10 tot en met 49	50 tot en met 199	200 of meer	Totaal
Industrie	35013	101133	184510	396902	717559
Bouwnijverheid	31039	79553	39879	87413	237884
Handel en horeca	167388	128685	136168	426734	858975
Financiële/zakelijke dienstverlening, transport/communicatie	147159	201403	212078	838932	1399573
Openbaar bestuur en onderwijs	2994	16490	138463	623887	781834
Gezondheidszorg en welzijn	32963	23340	85131	702606	844041
Overige dienstverlening	34620	32622	48026	60837	176105
Primaire sectoren	26508	14634	13042	33507	87691
<b>Totaal</b>	<b>477684</b>	<b>597861</b>	<b>857297</b>	<b>3170819</b>	<b>5103661</b>

De schatting van het totaal aantal werknemers dat bij een werkgever werkt die zegt de wet te kennen, is ten slotte gedeeld op het totaal aantal werknemers in Nederland eind 2002 (5.103.661/7.060.011). Het resultaat hiervan is dat circa 72% van de werknemers in Nederland bij een werkgever werkt die zegt de Wet Arbeid en Zorg te kennen.

## **Bijlage 5 Tabellen**



## TABELLEN

Vraag 1. Kent u de Wet Arbeid & Zorg naar valt u onder een CAO

	ja	nee	weet niet	Totaal
ja	49%	48%	48%	49%
nee	51%	52%	52%	51%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	640	153	7	800

D Vraag 4. Welke informatiebron(en) over de Wet Arbeid en Zorg gebruikt u naar valt u onder een CAO

	ja	nee	weet niet	Totaal
wettekst en toelichting van SZW	18%	35%		22%
internetsite van SZW	22%	73%	34%	37%
infotelefoon van SZW	0%	4%		2%
informatie van brancheorganisatie	56%	11%	0%	41%
informatie van werknemersorganisatie	8%	13%	66%	11%
vakbladen	32%	25%	100%	32%
geen enkele informatiebron	3%	3%		3%
CAO	1%			0%
eigen hoofdkantoor of P&O afdeling	4%	2%		4%
weet niet	17%	3%		12%
anders, namelijk	3%	4%		3%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	452	97	3	552

Gepercenteerd op aantal respondenten

D Vraag 1. Biedt de Wet Arbeid en Zorg u als werkgever voldoende houvast om te bepalen wanneer een verlof-regeling wel of niet van toepassing is naar valt u onder een CAO

	ja	nee	weet niet	Totaal
ja	47%	68%	0%	51%
nee	13%	12%		12%
weet niet/geen mening	41%	20%	100%	37%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	452	97	3	552

A. Vraag 10. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een ouderschapsverlofregeling bieden, naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	55%	20%	28%	32%	59%	38%
nee	28%	12%	34%	25%	17%	24%
weet niet/geen mening	17%	68%	38%	43%	24%	38%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	12	68	260	208	65	613

A. Vraag 20. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een kraamverlofregeling bieden, naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	75%	63%	58%	63%	62%	62%
nee	12%	10%	18%	4%	1%	9%
weet niet/geen mening	13%	27%	23%	33%	37%	29%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	11	69	229	192	73	574

A. Vraag 30. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een calamiteitenverlofregeling bieden naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	87%	52%	68%	69%	70%	67%
nee		18%	6%	7%	4%	7%
weet niet/geen mening	13%	31%	26%	24%	26%	26%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	12	83	294	236	86	711

A. Vraag 40. Als de Wet Arbeid en Zorg er niet zou zijn, zou uw bedrijf/organisatie dan een kortdurend zorgverlofregeling bieden, naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	62%	65%	48%	65%	72%	62%
nee		6%	16%	8%	8%	9%
weet niet/geen mening	38%	29%	36%	27%	20%	28%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	13	85	292	230	81	701

A. Vraag 21. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om calamiteitenverlof op te nemen naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	40%	59%	80%	94%	45%
ja, maar het is nog nooit voorgekomen	34%	29%	14%	4%	32%
nee	27%	12%	6%	2%	23%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	137	209	210	238	795

A. Vraag 21. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om calamiteitenverlof op te nemen naar sector

	ja, maar het is nog nooit voor- gekomen	nee	Ongew. Aantal	
industrie	35%	27%	38%	67
bouwnijverheid	43%	40%	17%	54
handel en horeca	35%	26%	39%	87
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	53%	28%	20%	173
openbaar bestuur en onderwijs	60%	39%	1%	153
gezondheidszorg en welzijn	41%	43%	16%	121
overige dienstverlening	43%	47%	10%	63
primaire sectoren	53%	31%	16%	77
Totaal (gemiddeld)	45%	32%	23%	795

A. Vraag 23. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van calamiteitenverlof in uw bedrijf/organisatie naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
al voor 1995	32%	25%	21%	19%	30%
sinds 1995 / 1999	12%	9%	7%	11%	11%
sinds 2000 / 2001	16%	11%	20%	20%	15%
sinds 2002 / 2003	7%	10%	18%	25%	8%
weet niet/geen mening	33%	44%	34%	26%	35%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	105	184	198	235	723

A. Vraag 31. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kortdurend zorgverlof op te nemen naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	29%	45%	77%	95%	34%
ja, maar het is nog nooit voorgekomen	40%	40%	16%	4%	39%
nee	31%	15%	6%	1%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	139	207	210	238	795

A. Vraag 31. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kortdurend zorgverlof op te nemen naar sector

	ja	ja, maar het is nog nooit voorgekomen	nee	Ongew. Aantal
industrie	41%	24%	35%	67
bouwnijverheid	26%	45%	29%	53
handel en horeca	32%	28%	39%	87
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	36%	46%	18%	173
openbaar bestuur en onderwijs	59%	21%	20%	152
gezondheidszorg en welzijn	23%	54%	23%	121
overige dienstverlening	36%	49%	14%	64
primaire sectoren	28%	40%	32%	78
Totaal	34%	39%	27%	795

A. Vraag 39. Wordt het gebruik van kortdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	67%	84%	86%	80%	72%
nee	23%	15%	14%	18%	20%
weet niet/geen mening	10%	1%	0%	3%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	44	105	165	226	541

A. Vraag 33. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van kortdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
al voor 1995	26%	16%	11%	16%	23%
sinds 1995 / 1999	14%	10%	6%	8%	13%
sinds 2000 / 2001	17%	14%	22%	20%	17%
sinds 2002 / 2003	4%	13%	24%	27%	7%
weet niet/geen mening	39%	47%	38%	29%	40%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	99	176	199	236	711

A. Vraag 36. Wat is de maximale duur van het kortdurend zorgverlof, naar valt u onder een CAO

	ja	nee	weet niet	Totaal
minder dan 10 dagen per jaar	25%	19%		22%
maximaal 10 dagen per jaar	22%	21%	0%	21%
meer dan 10 dagen per jaar	10%	17%		11%
weet niet/geen mening	44%	44%	100%	45%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	572	128	4	704

A. Vraag 41. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om langdurig zorgverlof op te nemen naar sector

	ja	ja, maar het is nog nooit voorgekomen	nee	Ongew. Aantal
industrie	10%	28%	61%	67
bouwnijverheid	10%	36%	54%	54
handel en horeca	12%	24%	65%	86
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	10%	37%	52%	174
openbaar bestuur en onderwijs	49%	28%	22%	151
gezondheidszorg en welzijn	16%	52%	32%	121
overige dienstverlening	6%	49%	45%	63
primaire sectoren	5%	21%	75%	78
<b>Totaal</b>	<b>12%</b>	<b>33%</b>	<b>55%</b>	<b>794</b>

A. Vraag 41. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om langdurend zorgverlof op te nemen, naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	9%	18%	43%	53%	12%
ja, maar het is nog nooit voorgekomen	33%	37%	27%	19%	33%
nee	58%	45%	30%	28%	55%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Ongew. Aantal</b>	<b>136</b>	<b>210</b>	<b>209</b>	<b>238</b>	<b>794</b>

A. Vraag 42. Is de mogelijkheid van langdurend zorgverlof in uw bedrijf/organisatie in een regeling vastgelegd, of gaat het om een 'informele' regeling, naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
regeling staat in de cao	20%	38%	37%	47%	25%
regeling staat in personeelsnota, o.i.d	10%	9%	13%	25%	11%
regeling is niet vastgelegd	60%	46%	43%	32%	56%
volgen wettelijke regeling		2%	7%	1%	1%
weet niet/geen mening	10%	8%	2%	3%	9%
anders, namelijk		1%	0%	1%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Ongew. Aantal</b>	<b>59</b>	<b>125</b>	<b>147</b>	<b>172</b>	<b>504</b>

Gepercenteerd op aantal respondenten

A. Vraag 46. Wat is de maximale duur van het langdurend zorgverlof, naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
minder dan 6 weken	10%	7%	6%	6%	9%
6 weken	5%	4%	9%	9%	5%
meer dan 6 weken	9%	19%	39%	44%	13%
weet niet/geen mening	76%	71%	47%	40%	72%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Ongew. Aantal</b>	<b>59</b>	<b>125</b>	<b>145</b>	<b>171</b>	<b>501</b>

A. Vraag 11. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kraamverlof op te nemen naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	24%	37%	61%	69%	27%
ja, maar het is nog nooit voorgekomen	39%	28%	16%	6%	36%
nee	37%	35%	23%	25%	36%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Ongew. Aantal</b>	<b>137</b>	<b>211</b>	<b>209</b>	<b>237</b>	<b>795</b>



A. Vraag 11. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie in principe de mogelijkheid om kraamverlof op te nemen naar sector

	ja	ja, maar het is nog nooit voor- gekomen	nee	Ongew. Aantal
industrie	31%	16%	53%	66
bouwnijverheid	26%	36%	38%	54
handel en horeca	24%	44%	32%	87
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	29%	35%	36%	173
openbaar bestuur en onderwijs	35%	23%	42%	154
gezondheidszorg en welzijn	23%	20%	57%	119
overige dienstverlening	32%	52%	16%	64
primaire sectoren	26%	41%	32%	78
Totaal	27%	36%	36%	795

A. Vraag 1. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie een regeling voor ouderschapsverlof, naar sector

	ja	ja, maar het is nog nooit voor- gekomen	nee	Ongew. Aantal
industrie	20%	19%	61%	66
bouwnijverheid	16%	17%	67%	54
handel en horeca	20%	25%	55%	87
fin./zak. dienstverlening, transport/communicatie	23%	26%	50%	174
openbaar bestuur en onderwijs	79%	20%	1%	154
gezondheidszorg en welzijn	23%	38%	39%	120
overige dienstverlening	34%	14%	52%	63
primaire sectoren	5%	48%	47%	78
Totaal	24%	27%	49%	796

A. Vraag 1. Bestaat voor werknemers in uw bedrijf/organisatie een regeling voor ouderschapsverlof naar percentage vrouwelijke werknemers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
ja	12%	26%	22%	27%	40%	24%
ja, maar het is nog nooit voorgekomen	31%	23%	31%	28%	19%	27%
nee	57%	51%	47%	45%	41%	49%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	225	131	180	133	127	796

A. Vraag 9. Wordt het gebruik van ouderschapsverlof in uw bedrijf/organisatie geregistreerd naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
ja	72%	91%	94%	93%	79%
nee	22%	7%	6%	6%	17%
weet niet/geen mening	5%	1%		1%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	24	77	154	231	487

A. Vraag 3. Sinds wanneer bestaat de mogelijkheid van ouderschapsverlof in uw bedrijf/organisatie naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
al voor 1995	9%	11%	18%	24%	11%
sinds 1995 / 1999	10%	13%	22%	24%	11%
sinds 2000 / 2001	24%	13%	16%	13%	21%
sinds 2002 / 2003	10%	12%	13%	7%	11%
weet niet/geen mening	47%	50%	32%	32%	46%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	59	147	181	238	626

B. Vraag 1. Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof naar cluster emancipatiegehalte CAO

	1	2	3	Totaal
ja	38%	53%	22%	44%
nee	55%	46%	78%	52%
weet niet/geen mening	7%	1%		4%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	201	332	17	550

C. Vraag 1. Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof naar cluster emancipatiegehalte CAO

	1	2	3	Totaal
ja	20%	48%	33%	34%
Nee	71%	51%	66%	61%
weet niet/geen mening	9%	1%	1%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	174	319	16	509

B. Vraag 1 Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	43%	57%	44%	49%	46%	48%
nee	55%	42%	49%	50%	51%	49%
weet niet/geen mening	2%	0%	7%	0%	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	15	90	307	246	97	755

C. Vraag 1. Komt het in de praktijk voor dat werknemers in uw bedrijf/organisatie gebruik maken van de mogelijkheid van ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ja	51%	34%	46%	20%	34%	35%
nee	49%	63%	47%	76%	64%	61%
weet niet/geen mening		3%	7%	3%	2%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	14	75	284	231	75	679

B. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof in uw organisatie naar percentage vrouwelijke medewerkers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
sterke toename	1%	2%	1%	1%	2%	1%
geringe toename	4%	23%	11%	9%	8%	10%
geen verandering	84%	62%	30%	81%	58%	67%
geringe afname	0%		0%	1%		0%
sterke afname	3%				0%	1%
weet niet/geen mening	9%	14%	58%	9%	32%	21%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	146	96	150	101	96	589

B. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof in uw organisatie naar percentage deeltijdwerkers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
sterke toename	1%	1%	2%	1%	6%	1%
geringe toename	4%	28%	11%	11%	12%	10%
geen verandering	77%	53%	47%	50%	78%	66%
geringe afname	0%		0%	1%		0%
sterke afname			8%		1%	1%
weet niet/geen mening	19%	18%	31%	37%	3%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	186	142	113	97	39	588

B. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of kraamverlof in uw organisatie naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
sterke toename		0%	3%	2%	0%	1%
geringe toename		2%	20%	11%	5%	10%
geen verandering	94%	56%	60%	83%	62%	67%
geringe afname		0%	0%	1%		0%
sterke afname				0%	4%	1%
weet niet/geen mening	6%	42%	17%	3%	28%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	10	73	249	194	52	578

C. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen in uw bedrijf of organisatie naar valt u onder een CAO

	ja	nee	Totaal
sterke toename	4%	3%	4%
geringe toename	20%	33%	24%
geen verandering	48%	33%	44%
geringe afname	0%		0%
weet niet/geen mening	28%	31%	29%
Totaal	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	410	59	470

C. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen in uw bedrijf of organisatie naar percentage vrouwelijke medewerkers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
sterke toename	2%	2%	7%	2%	4%	4%
geringe toename	14%	47%	27%	11%	22%	24%
geen verandering	59%	36%	36%	49%	40%	44%
geringe afname			0%	1%		0%
weet niet/geen mening	25%	15%	30%	38%	33%	29%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	87	77	140	85	82	471

C. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen in uw bedrijf of organisatie naar percentage deeltijdwerkers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
sterke toename	4%	4%	4%	7%	0%	4%
geringe toename	17%	47%	14%	41%	4%	24%
geen verandering	36%	24%	41%	49%	72%	44%
geringe afname			1%	0%		0%
weet niet/geen mening	43%	25%	40%	3%	24%	29%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	113	125	99	87	36	471

C. Vraag 9. Is er, sinds de invoering van de Wet Arbeid en Zorg in 2001, sprake van een toename of een afname van het gebruik van langer durende verlofregelingen in uw bedrijf of organisatie naar percentage hoger opgeleiden

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
sterke toename	3%	6%	1%	7%	3%	4%
geringe toename	8%	26%	40%	28%	27%	24%
geen verandering	67%	51%	46%	45%	19%	45%
geringe afname		0%			0%	0%
weet niet/geen mening	22%	17%	14%	19%	50%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	96	133	91	67	75	462

Vraag 14. In welke mate ervaart u als werkgever, in de dagelijkse praktijk, positieve dan wel negatieve gevolgen van het gebruik van deze verlofregelingen naar percentage deeltijdwerkers

	0-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	Totaal
ik ervaar niet of nauwelijks gevolgen	36%	41%	56%	54%	69%	46%
ik ervaar voornamelijk positieve gevolgen	20%	17%	15%	19%	8%	17%
ik ervaar voornamelijk negatieve gevolgen	23%	12%	15%	4%	17%	17%
ik ervaar ongeveer evenveel positieve als negatieve gevolgen	21%	27%	9%	13%	6%	18%
weet niet/geen mening	0%	3%	4%	10%		2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	296	166	137	119	65	798

Vraag 14. In welke mate ervaart u als werkgever, in de dagelijkse praktijk, positieve dan wel negatieve gevolgen van het gebruik van deze verlofregelingen naar percentage 25-44 jarigen

	0 tot 20%	20 tot 40%	40 tot 60%	60 tot 80%	80 t/m 100%	Totaal
ik ervaar niet of nauwelijks gevolgen	27%	58%	50%	42%	38%	45%
ik ervaar voornamelijk positieve gevolgen	38%	19%	10%	14%	21%	17%
ik ervaar voornamelijk negatieve gevolgen	32%	9%	18%	19%	22%	18%
ik ervaar ongeveer evenveel positieve als negatieve gevolgen	3%	12%	22%	23%	14%	18%
weet niet/geen mening		2%	0%	2%	5%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	16	95	316	258	103	788

Vraag 10. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen een grotere tevredenheid onder medewerkers als positief effect van korte verlofregelingen naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
Niet/nauwelijks	45%	45%	31%	27%	44%
Enigszins	27%	36%	51%	57%	32%
In sterke mate	28%	18%	18%	16%	25%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	54	122	183	222	582

Vraag 10. In welke mate ervaart uw bedrijf/organisatie in het algemeen een lager ziekteverzuim als positief effect van korte verlofregelingen naar omvang organisatie

	1 t/m 9	10 t/m 49	50 t/m 199	200+	Totaal
Niet/nauwelijks	64%	64%	64%	46%	63%
Enigszins	22%	28%	30%	49%	24%
In sterke mate	14%	9%	7%	6%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongew. Aantal	52	120	182	221	576

B. Vraag 13. Van welk negatief effect heeft u als werkgever het meeste last bij korte verlofsoorten, naar sector

	primaire sectoren		bouw- handel en nijverheid horeca		fin./zak. dienst- verlening, transport en communicatie	openbaar bestuur en onderwijs	gezondheidszorg en welzijn	overige dienst- verlening	Totaal
productie ligt stil of neemt af	38%	32%	42%	6%	27%	2%	5%	33%	22%
het regelen van overdracht van werkzaamheden	32%	37%	36%	64%	12%	7%	10%	35%	28%
het regelen van vervanging	5%	11%	3%	11%	5%	68%	33%	19%	18%
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	50%	34%	31%	14%	42%	29%	51%	7%	32%
de administratie/registratie	0%	0%		0%	9%	1%	1%		3%
hogere kosten door vervanging	4%	7%	6%	24%	5%	23%	1%	6%	11%
lagere productiviteit door zwaardere belasting	1%	17%	4%	3%	10%	1%	6%	0%	6%
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen	1%	7%	7%	0%	1%	1%	2%	1%	2%
verslechterde sfeer tussen werknemers onderling		0%			4%	0%	0%		1%
ander effect			0%	1%	1%		2%		0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	49	42	29	43	104	133	98	45	543

Gepercenteerd op aantal respondenten

C. Vraag 13. Van welk negatief effect heeft u als werkgever het meeste last bij langere verlofsoorten, naar sector

	primaire sectoren		bouw- handel en nijverheid horeca		fin./zak. dienst- verlening, transport en communicatie	openbaar bestuur en onderwijs	gezondheidszorg en welzijn	overige dienst- verlening	Totaal
productie ligt stil of neemt af	2%	27%		9%	18%	3%	10%	1%	11%
het regelen van overdracht van werkzaamheden	46%	67%	60%	40%	29%	10%	36%	8%	30%
het regelen van vervanging	22%	24%	33%	46%	16%	89%	38%	83%	43%
het niet van tevoren kunnen inplannen (plotseling)	0%	15%	3%	5%	21%	3%	7%	2%	11%
de administratie/registratie			1%	0%	8%	1%	4%		3%
hogere kosten als gevolg van vervanging van medewerkers die met verlof zijn	41%	13%	9%	9%	14%	3%	17%	8%	11%
lagere productiviteit doordat overige werknemers zwaarder worden belast	1%	8%	4%	4%	14%	1%	5%	3%	7%
oneigenlijk gebruik van verlofregelingen	0%		1%	5%	6%	0%	4%	2%	4%
ander effect					0%				0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal respondenten	27	31	14	34	83	124	87	32	432

Gepercenteerd op aantal respondenten



## **Bijlage 6 Beschrijving deelnemers groepsgesprekken**





## **Beschrijving deelnemers groepsgesprekken**

Op donderdag 19 en dinsdag 24 augustus zijn twee groepsgesprekken georganiseerd over de Wet arbeid en zorg. Aan deze twee groepsgesprekken hebben uiteindelijk acht werkgevers deelgenomen. Deze hadden zich in het schriftelijk/internetdeel van het onderzoek bereid verklaard deel te nemen aan een groepsgesprek. Met de deelnemende werkgevers is gediscussieerd over hoe zij in de praktijk omgingen met verlofmogelijkheden van werknemers.

De deelnemers aan de groepsgesprekken waren allemaal personeelsfunctionarissen (vaak het hoofd van de afdeling P&O). Het merendeel werkte voor organisaties met meer dan 50 werknemers. Drie werkgevers waren afkomstig uit industriële sectoren. De andere deelnemers werkten voor bedrijven uit de gezondheidszorg en zakelijke dienstverlening. Ongeveer de helft van de werkgevers die hebben deelgenomen aan de groepsgesprekken viel onder een CAO.