



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

ARBEID EN ZORG 2017

**Een onderzoek naar cao-bepalingen gerelateerd aan de
Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden
en de Wet flexibel werken**

Juli 2018

B. Torenvliet
A. Houtkoop
E.C. Junger-van Hoorn

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 ONDERZOEKSOPZET	7
2 ARBEIDSPATROON	11
2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken	11
3 WETTELIJKE VERLOFVORMEN	17
3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	17
3.2 Ouderschapsverlof en kraamverlof	20
3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof	26
3.4 Calamiteiten- en kortverzuimverlof	28
3.5 Kortdurend zorgverlof	31
3.6 Langdurend zorgverlof	34
4 VERDIEPENDE ANALYSES	39
4.1 Motivering van wijzigingen cao-afspraken	39
4.2 Verschillen tussen economische sectoren	42
4.3 Bovenwettelijke verlofvormen	48

SAMENVATTING

De combinatie tussen arbeid en zorg is een belangrijk thema op de arbeidsmarkt. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft per 1 januari 2015 de 'Wet aanpassing arbeidsduur' (WAA) en de 'Wet arbeid en zorg' (WAZO) gewijzigd. De 'Wet flexibel werken' (Wfw) heeft de WAA in zijn geheel vervangen per 1 januari 2016. In dit rapport wordt nagegaan in hoeverre cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen afwijken en in hoeverre zij naar aanleiding van de nieuwe wetgeving zijn veranderd.

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de 97 grootste cao's inclusief de overheidsakkoorden. Deze zijn onderdeel van de steekproef die doorgaans wordt gehanteerd in de onderzoeken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en waarvoor data beschikbaar waren in zowel 2014 als 2017. Allereerst is in dit onderzoek de nulmeting uit 2014 vergeleken met cao-afspraken in 2017 (hoofdstuk 2 en 3). Om het gebruik van een aantal verlofvormen na te gaan, is een aantal andere bronnen van het SCP en CBS betrokken. Er is vervolgens (in hoofdstuk 4) onderzocht welke motiveringen cao-partijen geven voor nieuwe cao-afspraken. Daarnaast is een vergelijking gemaakt tussen markt-, overheid- en zorgcao's en ook tussen zeven verschillende economische sectoren. Als laatste zijn bovenwettelijke verlofvormen in cao's onderzocht.

Wet flexibel werken

Een eerste manier om arbeid en zorg te combineren is het aanpassen van de arbeidsduur, de spreiding van de werktijd of de arbeidsplaats. Het nieuwe wettelijk kader hiervoor is de 'Wet flexibel werken' (Wfw). Rondom afspraken met betrekking tot de Wfw wordt minder van de wet afgeweken dan drie jaar geleden. Omdat met de nieuwe wet de aanvraagperioden waarvoor werknemers een verzoek kunnen indienen zijn ingekort, zijn de meeste cao's met afspraken nu conform de wetgeving. Uit onderzoek van SCP blijkt dat 79% van de werkgevers zich verantwoordelijk voelt voor een goede combinatie tussen arbeid- en zorgtaken voor hun werknemers. In 47% van de organisaties worden verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur ingediend.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In 2017 wordt in 40 cao's (tegenover 41 in 2014) het zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig doorbetaald. In negen cao's wordt zowel in 2014 als in 2017 de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof verlengd. In twee cao's wordt deze extra duur ook doorbetaald. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft aan de WAZO ook couveuseverlof, uitbreiding van het verlof bij meerlingenzwangerschap, flexibele opname van het bevallingsverlof en het toewijzen van bevallingsverlof aan de partner bij het overlijden van de moeder toegevoegd. In 2014 was er één cao die hierover afspraken had opgenomen. In 2017 zijn er 19 cao's die een of meerdere van deze regelingen hebben opgenomen in de cao.

Ouderschapsverlof en kraamverlof

Ten opzichte van de nulmeting in 2014 is er één cao meer die in 2017 de duur van het ouderschapsverlof verlengt. De overige cao's kennen dezelfde bepalingen als drie jaar geleden wat betreft duur, loondoorbetaling en de maximumleeftijd van het kind. Er zijn 16 cao's die tijdens het ouderschapsverlof het loon (gedeeltelijk) doorbetalen. De nieuwe wetgeving heeft alle extra eisen rondom de opname van het ouderschapsverlof geschrapt. Er zijn nog twee cao's waarin bepalingen hierover zijn aangetroffen.

Het kraamverlof wordt in 2017 minder vaak ingeperkt (vijf cao's tegenover zeven cao's in 2014). In 22 cao's wordt het kraamverlof aangevuld (tegenover 18 cao's in 2014). 13 cao's hebben conform de nieuwe wetgeving opgenomen dat in aansluiting op het kraamverlof een onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof bestaat (in 2014 waren er geen cao's die dit hadden opgenomen). Op basis van gegevens van het CBS is het gebruik van het kraamverlof in 2017 onderzocht. 87% van de mannen met kinderen onder de 1 jaar heeft een vorm van verlof opgenomen na de geboorte van hun kind. Het merendeel neemt ADV/vakantieverlof en/of kraamverlof op.

Pleegzorg- en adoptieverlof

Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt in 2017 in 41 cao's (tegenover 29 in 2014) volledig doorbetaald. In 69 cao's is het verlof vier weken (conform de wet). In 2014 waren er 16 cao's die meer dan vier weken pleegzorg- en adoptieverlof hadden opgenomen, in 2017 zijn dat er twee. 21 cao's hebben in 2017 nog een oude bepaling opgenomen over de wijze van opname (in een aaneengesloten blok) of de tijdsperiode waarbinnen het verlof moet worden opgenomen (18 weken). Met invoering van de nieuwe wet (mag gespreid worden opgenomen binnen 26 weken) wijken deze cao's af ten nadele van de werknemer.

Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Calamiteiten- en kortverzuimverlof is in principe betaald. In 44 cao's is dit vastgelegd. Twee cao's kennen een loondoorbetaling van 0% en vier cao's specificeren de loondoorbetaling anders. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft als opnamegrond 'onvoorziene omstandigheden' toegevoegd. Deze bepaling is opgenomen in 44 cao's in 2017 tegenover 36 cao's in 2014. Daarnaast is in de wet ook geëxpliciteerd dat ziekenhuisbezoek door de werknemer (in vijf cao's in 2017 tegenover één cao in 2014) en begeleiding van naasten bij medische zorg (vier cao's in 2017 tegenover één cao in 2014) een geldige opnamegrond is voor het calamiteiten- en kortverzuimverlof.

Kortdurend zorgverlof

In 20 cao's wordt het kortdurend zorgverlof in 2017 conform de wet (70%) doorbetaald. Drie cao's betalen minder dan 70% door en 32 cao's betalen meer dan 70% van het loon tijdens het kortdurend zorgverlof door. Eén cao stelt dat de werkgever dit bepaalt. De opnamegrond voor het kortdurend zorgverlof is met de nieuwe wetgeving uitgebreid: vier cao's hebben een bepaling hierover opgenomen (dit was in 2014 één cao). Daarnaast is de personenkring waarvoor het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen, uitgebreid. Het kortdurend zorgverlof geldt nu ook voor de verzorging van

tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving. 13 cao's noemen alle personen die worden genoemd in de nieuwe wet, terwijl 17 cao's de minder ruime personenkring hanteren en dus ten nadele van de werknemer afwijken.

Het SCP stelt dat mantelzorgers weinig gebruik maken van de wettelijke verlofvormen: 7% neemt betaald zorgverlof op en 5% neemt onbetaald zorgverlof op. Vaker nemen mantelzorgers vakantiedagen op om mantelzorg te verlenen (30%).

Langdurend zorgverlof

Tijdens het langdurend zorgverlof wordt het loon volgens de wet niet doorbetaald. 17 cao's hebben in 2017 vastgelegd dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. In één cao bepaalt de werkgever dit. Net als voor het kortdurend zorgverlof is de personenkring uitgebreid. 11 cao's noemen de gehele nieuwe personenkring, terwijl 16 cao's de minder ruime personenkring hanteren en dus ten nadele van de werknemer afwijken. De opnamegrond voor het langdurend zorgverlof is met de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' verruimd naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid. In 2017 wordt in 12 cao's de nauwere opnamegrond uit de oude wet gehanteerd, terwijl negen cao's expliciet de ruimere opnamegrond hanteren.

Motivering van wijzigingen cao-afspraken

Principeakkoorden en nota's van wijziging besteden niet veel aandacht aan wijzigingen in cao's met betrekking tot het combineren van arbeid en zorg: nieuwe afwijkingen ten opzichte van de wet ten nadele van de werknemer zijn niet expliciet afgesproken in principeakkoorden en nota's van wijziging, maar een voortzetting van eerdere afspraken conform de oude wetgeving. In de meeste gevallen zijn wijzigingen onderdeel van tekstuele wijzigingen of vallen zij onder aanpassingen naar aanleiding van wetswijzigingen. Wel wordt in een aantal principeakkoorden uitbreiding van het kraamverlof expliciet benoemd, vooruitlopend op de nieuwe Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG).

Verschillen tussen economische sectoren

De voorgaande resultaten zijn uitgesplitst naar markt-, overheid- en zorgcao's, en ook naar zeven verschillende economische sectoren. Uit deze analyse blijkt dat in 2017 het zorgverlof vooral wordt aangevuld in de overheid- en zorgcao's. De aanvulling van het kraamverlof en ouderschapsverlof als ook aanvulling van het pleegzorg- en adoptieverlof is evenredig verdeeld over de sectoren.

Bovenwettelijke verlofvormen

Cao-partijen leggen ook bovenwettelijke verlofvormen vast in cao's. In 2017 zijn er 28 cao's die bepalingen hebben opgenomen over mantelzorg, palliatief/rouwverlof en/of een kapstokregeling voor buitengewone situaties.

INLEIDING

In december 2014 is door de Eerste Kamer de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' aangenomen. Per 1 januari 2015 is deze grotendeels in werking getreden. De nieuwe wet wijzigt de 'Wet aanpassing arbeidsduur' (WAA) en de 'Wet arbeid en zorg' (WAZO) en heeft de intentie om de toegankelijkheid van de maatregelen in bestaande wetgeving te bevorderen en belemmeringen voor het gebruik van maatregelen weg te nemen. *Tabel 1.1* geeft een overzicht van de wijzigingen die de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' inhoudt voor de WAA en de WAZO. In april 2015 is de 'Wet flexibel werken' (Wfw) door de Eerste Kamer aangenomen. Deze is per 1 januari 2016 in werking en vervangt de WAA in zijn geheel (zie *tabel 1.2*). De belangrijkste wijziging is dat in de Wfw naast het aanpassen van de arbeidsduur ook de mogelijkheid is toegevoegd dat werknemers een verzoek kunnen indienen als zij (de spreiding van) hun werktijd willen aanpassen of op een andere plek willen werken (aanpassing arbeidsplaats). Het uiteindelijke doel van beide wetten is mensen in staat stellen om werk en zorgtaken optimaal te combineren.

Naar aanleiding van nieuwe wetten kunnen er nieuwe cao-afspraken worden opgenomen en oude afspraken worden aangepast. Daarnaast verandert de context voor bestaande afspraken. Cao-afspraken die eerder voor de werknemer ten positieve van de wet afweken, kunnen als gevolg van de wetwijziging bijvoorbeeld in lijn met de wet zijn. Van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' en de 'Wet flexibel werken' mag bij cao op sommige punten ten nadele van werknemers worden afgeweken. Daarnaast mag er in cao-afspraken ten gunste van de werknemer worden afgeweken van wettelijke (verlof)regelingen.

Het combineren van arbeid en zorg is een actueel onderwerp binnen het wetenschappelijke, maatschappelijke en politieke debat. 36% van de Nederlanders verleent volgens het SCP mantelzorg¹. Het aantal Nederlanders dat het vanzelfsprekend vindt om mantelzorg te verlenen, is de laatste jaren gegroeid (van 60% naar 69%). De WRR stelt dat Nederland ten aanzien van arbeidstijden een flexibel regime heeft, maar dat de nadruk op individuele keuzes tegelijkertijd ook uitdagingen over collectieve arrangementen impliceert.² De SER heeft in 2017 een advies gepubliceerd waarin hij (onder andere) een betere combinatie van arbeid en mantelzorg en aanpassing van het kraam- en ouderschapsverlof bepleit.³ Afgelopen jaren werd in een aantal cao's het kraamverlof verruimd en ontstond (nieuwe) discussie of ook het wettelijk kraamverlof moet worden uitgebreid.⁴

1 SCP (2017) *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016*. Beschikbaar via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/12/01/voor-elkaar-stand-van-de-informele-hulp-in-2016>

2 Zie hoofdstuk 11 uit de WRR-publicatie *Voor de Zekerheid* (2017) over flexibel werken en de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Beschikbaar via: <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2017/02/07/voor-de-zekerheid>

3 SER (2016) *Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*. Beschikbaar via: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2016/werkzame-combinatie.aspx>

4 Zie bijvoorbeeld: <https://www.volkskrant.nl/economie/ing-gaat-jonge-vaders-een-maand-betaald-ouderschapsverlof-geven~a4506760/> en <https://fd.nl/morgen/1254504/ruimer-verlof-voor-vaders-waait-over-uit-vs>

Tabel 1.1 Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Regeling	Oude wettelijke regeling	Nieuwe wettelijke regeling	In werking
Aanpassing contractuele arbeidsduur (WAA)	Werknemer kan na 2 jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.	Termijn verkort naar 1 jaar.	1-1-2015
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Bevallingsverlof bedraagt 10 aaneengesloten weken en gaat in op de dag na de bevalling.	Bevallingsverlof kan flexibel worden opgenomen vanaf de zevende week na de bevalling uitgesmeerd over maximaal 30 weken.	1-1-2015
	Niet bestaand.	Bevallingsverlof kan aan de partner worden toegewezen in geval de moeder overlijdt bij de geboorte of gedurende het bevallingsverlof.	1-1-2015
	Niet bestaand.	Bij meerlingzwangerschappen wordt het zwangerschapsverlof uitgebreid met 4 weken.	1-4-2016
	Niet bestaand.	Bevallingsverlof kan worden uitgebreid als het kind na de geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen met de duur van de opname geteld vanaf de 8 ^e opnamedag met een maximum van 10 weken.	1-1-2015
Ouderschapsverlof (WAZO)	Werknemer moet voor aanvraag tenminste een jaar in dienst zijn.	Eis is vervallen.	1-1-2015
	Dient te worden opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.	Wettelijke bepalingen voor de wijze van aanvraag en invulling zijn geschrapt.	1-1-2015
	Niet bestaand.	Specifieke toewijzing van 3 dagen onvoorwaardelijk ouderschapsverlof aansluitend aan de periode van kraamverlof.	1-1-2015
Pleegzorg- en adoptieverlof (WAZO)	Dient binnen 18 weken in een aaneengesloten blok van 4 weken te worden opgenomen.	Mag binnen 26 weken gespreid worden opgenomen.	1-1-2015
Calamiteiten- en kortverzuimverlof	Opnamegrond zijn bijzondere persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld bij bevalling van de partner, en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloedverwanten in de rechte lijn en in de eerste en tweede graad van de zijlijn.	Toevoeging van het criterium onvoorziene omstandigheden en explicitering van ziekenhuisbezoek door de werknemer en begeleiding van naasten bij medische zorg.	1-1-2015
Kortdurend zorgverlof (WAZO)	Personenkring waarvoor het kan worden opgenomen: de echtgenoot, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend (pleeg)kind; en een bloedverwant in de eerste graad (niet zijnde een kind).	Personenkring uitgebreid met tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving van de werknemer, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie.	1-7-2015
Langdurend zorgverlof (WAZO)	Kan worden opgenomen voor de verzorging van een persoon met een levensbedreigende ziekte. Personenkring: zie kortdurend zorgverlof.	Opnamegrond uitgebreid naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid.	1-7-2015
		Personenkring: zie uitbreiding kortdurend zorgverlof.	1-7-2015

Tabel 1.2 De Wet flexibel werken t.o.v. Wet Aanpassing Arbeidsduur

Regeling	Oude wettelijke regeling (WAA)	Nieuwe wettelijke regeling (Wfw)	In werking
Wet flexibel werken (Wfw) vervangt Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) in zijn geheel.	Werknemer kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.	Werknemer kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen voor bepaalde of onbepaalde tijd.	01-01-2016
	Niet bestaand.	Werknemer kan een verzoek tot aanpassing van de spreiding van de werktijd indienen.	01-01-2016
	Niet bestaand.	Werknemer kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats indienen.	01-01-2016
	Werknemer moet voor aanvraag ten minste een jaar in dienst zijn.	Termijn verkort naar een half jaar.	01-01-2016
	De aanvraag moet ten minste 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum ingediend worden.	Termijn verkort naar 2 maanden.	01-01-2016
	Werknemer kan na 1 jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.	Onveranderd ten opzichte van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.	01-01-2016
	Het is mogelijk om bij cao af te wijken van de wettelijke regeling ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur.	Onveranderd.	01-01-2016
	Ten aanzien van vermindering van de arbeidsduur is afwijking bij cao niet mogelijk.	Onveranderd.	01-01-2016
	Niet bestaand.	Het is mogelijk om bij cao af te wijken van de aanpassing van de arbeidsplaats en werktijden.	01-01-2016
	De wet is niet van toepassing op bedrijven met minder dan 10 werknemers.	Onveranderd.	01-01-2016
De WAA is van toepassing ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur voor de AOW-gerechtigde werknemer.		De Wet flexibel werken is niet van toepassing ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur voor de AOW-gerechtigde werknemer.	01-01-2016
		Wel geldt de wet voor de AOW-gerechtigde werknemer ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsplaats of werktijden.	01-01-2016

In het regeerakkoord van Rutte III is afgesproken dat het (niet-overdraagbare) kraamverlof voor partners per 1 januari 2019 wordt verruimd met drie extra dagen naar in totaal vijf dagen met 100% loondoorbetaling door de werkgever (deeltijders naar evenredigheid). Daarbovenop krijgen partners aanvullend kraamverlof van vijf weken, welke binnen het eerste jaar moet worden opgenomen. Tijdens het aanvullend kraamverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV, tegen 70% van het (maximum) dagloon (per 1 juli 2020). Ook wordt het adoptieverlof verlengd van vier naar zes weken, wat ook geldt voor pleegouders (per 1 januari 2019).

In 2015 is het onderzoek Arbeid & Zorg eerder uitgevoerd naar aanleiding van de nieuwe 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.⁵ Om na te kunnen gaan in hoeverre cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen veranderen, was het allereerst nodig om te weten wat de stand van zaken was voor de invoering van de nieuwe wet, een zogenaamde nulmeting. In 2015 is daarom gekeken naar de stand van zaken op 31 december 2014, vlak voor het grootste deel van de wet in werking trad. Daarnaast zijn in 2015 de cao's en principeakkoorden die in 2015 nieuw zijn afgesloten, onderzocht als een eerste indicatie voor veranderingen in cao-afspraken als gevolg van de nieuwe wetgeving.

Wat betreft de aanpassing contractuele arbeidsduur is op basis van de nieuwe principeakkoorden in 2015 geconstateerd dat cao's die eerder ten gunste van de wet afweken, nu in lijn zijn met de wetgeving. Afspraken over verlofregelingen die afwijken van de wet betreffen het vaakst aanvullingen op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook kortdurend zorgverlof en pleegzorg- en adoptieverlof worden relatief vaak aangevuld (zowel loondoorbetaling als duur). Bij het pleegzorg- en adoptieverlof was het voorlopige beeld in 2015 dat deze met de versoepeling van de wet niet langer ten gunste van de werknemer afwijken. In een aantal cao's werd voor het kortdurend en langdurend zorgverlof de (minder ruime) personenkring zoals geldend onder de oude wetgeving gehanteerd. Het was destijds niet duidelijk of dit resterende bepalingen waren, die in een nieuwe cao worden aangepast aan de geldende wetgeving of dat de cao wordt ingezet als instrument om een minder brede personenkring te hanteren. De aanvullingen wat betreft het kraamverlof die voor het inwerkingtreden van de nieuwe wetgeving zijn gevonden, zijn in 2015 blijven voortbestaan.

Het vorige onderzoek is vlak na de inwerkingtreding van de nieuwe wet uitgevoerd. Dit was, zoals aangegeven, een nulmeting, aangevuld met een voorlopig beeld van nieuw aangemelde cao's in 2015. Eind 2017 zijn zowel de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' als de 'Wet flexibel werken' twee jaar in werking en zijn meeste cao's (uit de steekproef) reeds opnieuw aangemeld.

Dit onderzoek brengt de (nieuwe) afspraken die tussen werknemers en werkgevers in cao's zijn vastgelegd inzichtelijk ten opzichte van de nulmeting in 2014. De focus van het onderzoek ligt op de vergelijking met 2014, maar heeft ook tot doel om een zo compleet mogelijk beeld te geven van cao-afspraken die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. Het onderzoek

5 Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (2016) *Arbeid & Zorg 2015*. Beschikbaar via: http://cao.minszw.nl/pdf/174/2016/174_2016_13_236666.pdf

heeft de cao als analyse-eenheid, zodat precies is na te gaan wat er is afgesproken tussen werkgevers en werknemers. Dit zorgt ervoor dat ook analyses tussen markt-, overheid- en zorgcao's en tussen verschillende economische sectoren mogelijk zijn. Uit cao's is niet op te maken of het (bovenwettelijk) verlof daadwerkelijk wordt opgenomen. Om op deze vragen een antwoord te geven worden ook andere bronnen (SCP en CBS) betrokken om een zo compleet mogelijk beeld te geven van cao-afspraken en het gebruik van verlofvormen voor het combineren van arbeid en zorg.

1 ONDERZOEKSOPZET

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

In welke mate bevatten cao's afspraken die de wet volgen of hiervan afwijken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats en verlofregelingen en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' en de 'Wet flexibel werken'?

Deze hoofdvraag valt uiteen in enkele deelvragen:

- 1) In welke mate bevatten cao's afspraken die de wet volgen of hiervan afwijken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet flexibel werken'?
- 2) In welke mate bevatten cao's afspraken die de wet volgen of hiervan afwijken over zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, pleegzorg- en adoptieverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof en kort- en langdurend zorgverlof en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'?

Naast het beantwoorden van deze hoofd- en deelvragen worden in het laatste hoofdstuk (4) verdiepende analyses uitgevoerd over de motivering van deze veranderingen in principeakkoorden en nota's van wijziging, verschillen tussen economische sectoren en bovenwettelijke verlofvormen.

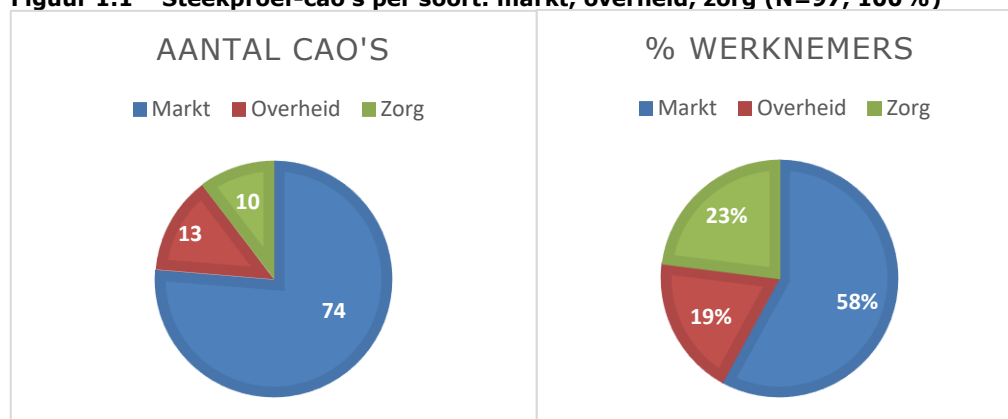
Het onderzoek is uitgevoerd op basis van de steekproefcao's die doorgaans worden gehanteerd in de onderzoeken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.⁶ Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met minstens 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met minstens 8.000 medewerkers. Ook de akkoorden van overheidssectoren zijn in de steekproef opgenomen. De cao's in de steekproef zijn van toepassing op 80% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt.

De steekproef is op 31 december 2017 gefixeerd. Dit betekent dat alle cao's die een expiratedatum op of na deze datum kennen in het onderzoek zijn meegenomen. Voor cao's met een expiratedatum voor deze datum is tot het einde van de dataverzamelingsperiode (20 april 2018) nagegaan of deze opnieuw is aangemeld. Is dit het geval, dan is de nieuwe cao onderzocht. Voor de cao's die niet opnieuw zijn aangemeld, is het principeakkoord onderzocht, mocht deze voorhanden zijn. Is er nog geen (nieuw) principeakkoord beschikbaar, dan wordt ervan uitgegaan dat de geëxpireerde cao ongewijzigd wordt voortgezet en is de oude cao onderzocht. Hierop gelden twee uitzonderingen: de cao van Ons Middelbaar Onderwijs is op 1

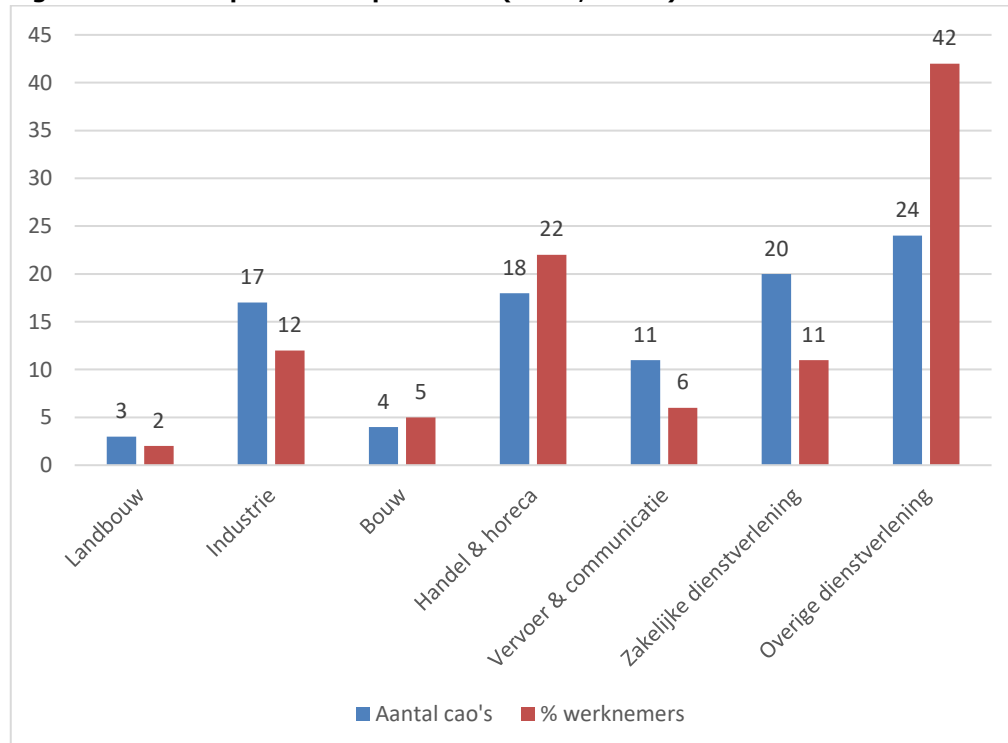
⁶ De standaardsteekproef is per 1 januari 2017 aangepast en telt nu 100 cao's. Er zijn 9 cao's uitgegaan en 10 nieuwe in opgenomen. In dit onderzoek wordt uitgegaan van de nieuwe steekproef plus de cao Horeca. Voor de 10 nieuwe steekproefcao's zijn ook de cao's van 3 jaar geleden onderzocht om een goede vergelijking mogelijk te maken. De cijfers over 2014 in dit rapport kunnen daarom iets afwijken van de gerapporteerde cijfers in het rapport uit 2015.

augustus 2015 geëxpireerd, dat betekent dat er voor deze cao nog geen rekening kon worden gehouden met de nieuwe wetgeving. De cao's voor het Uitgeverijbedrijf en Jumbo Logistiek bestonden nog niet op 31 december 2014. Voor alle drie geldt dat vergelijking niet zinvol is. In dit rapport wordt dus in totaal over 97 cao's gerapporteerd. Deze zijn van toepassing op 4,8 miljoen werknemers. *Figuur 1.1 en figuur 1.2* laten een overzicht zien tot welke soorten en sectoren deze cao's behoren en op hoeveel procent van de werknemers zij van toepassing zijn.

Figuur 1.1 Steekproef-cao's per soort: markt, overheid, zorg (N=97, 100%)



Figuur 1.2 Steekproef-cao's per sector (N=97, 100%)



Voor een overzicht van de onderzochte cao's is een *factsheet* bijgevoegd. Dit is een Excel-bestand met alle relevante cao-afspraken, waarop de tabellen en grafieken in dit onderzoek zijn gebaseerd. Met deze *factsheet* kan ook gemakkelijk per cao worden nagegaan welke afspraken met betrekking tot arbeid en zorg zijn gemaakt.

Doel van het onderzoek is het inzichtelijk maken van aanpassingen in cao-afspraken in relatie tot het combineren van arbeid en zorg. In een aantal cao's zijn (onderdelen van) wetteksten van de WAZO of de Wfw opgenomen. In eerste instantie is gezocht naar zelfstandige cao-afspraken, maar als er in een cao slechts verwezen is naar of citaties opgenomen zijn van wetteksten, zijn deze gescoord als zijnde conform de wet. Daarnaast zijn er cao's die eerder niet afweken van de wet, maar na de wetwijzigingen wel afwijken. Dit komt door de wetwijziging en niet (per se) door een nieuwe afspraak. In het principeakkoord en de nota van wijziging is nagegaan of de huidige afwijking gemotiveerd is (zie paragraaf 4.1). Als laatste zijn in een aantal cao's afspraken gemaakt over de aanpassing van bijvoorbeeld de arbeidsduur of vakantieverlof (zoals periodiek roosteroverleg of mogelijkheden voor een sabbatical). Deze zijn niet van belang voor dit onderzoek, omdat er geen (expliciete) relatie is met de combinatie van arbeid en zorg. Dit geldt ook voor verlofafspraken rondom huwelijk, verhuizen, het afleggen van examens, etc.

Een belangrijke vraag is of en hoe er gebruik wordt gemaakt van bestaande wettelijke verlofvormen en de beperkingen en aanvullingen daarop in cao's. Via cao's is echter niet na te gaan wat het gebruik van bepaalde artikelen is. Het SCP en het CBS hebben wel onderzoek gedaan onder respondenten naar het gebruik van verlofvormen rondom arbeid en zorg. Voor de arbeid- en zorgregelingen waarover recente data beschikbaar zijn (aanpassing arbeidsduur, kraamverlof en zorgverlof), wordt het gebruik in de desbetreffende hoofdstukken en paragrafen besproken.

2 ARBEIDSPATROON

Een manier voor werknemers om arbeid en zorgtaken te combineren is het aanpassen van het arbeidspatroon. De 'Wet flexibel werken' (Wfw) biedt de werknemer naast de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur aan te passen⁷, ook de mogelijkheid tot een verzoek over spreiding van de werktijd of het wijzigen van de arbeidsplaats. In *tabel 1.2* zijn alle wijzigingen ten opzichte van de WAA weergegeven. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat de invoering van de Wfw betekent voor cao-afspraken rondom de 'Wet flexibel werken'. Alleen bepalingen die expliciet naar de wet verwijzen of naar aanpassing van de arbeidsduur, spreiding van de werktijd of de arbeidsplaats zijn onderzocht.⁸

2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken

In 45 cao's wordt in 2017 verwezen naar de 'Wet flexibel werken' of de onderwerpen waar de nieuwe wet betrekking op heeft. 43 cao's noemen expliciet de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur, 11 cao's aanpassing van de spreiding van de werktijd en vier cao's het wijzigen van de arbeidsplaats. Ook wordt in 21 cao's een verwijzing gemaakt naar het weigeren van het verzoek op basis van een zwaarwegend bedrijfsbelang. De motiveringen die hierbij worden genoemd verschillen, maar hebben allemaal een wettelijke grondslag.⁹

Van de voorwaarden die aan een aanvraag op basis van de Wfw wordt gesteld, mag bij cao ten gunste van de werknemer worden afgeweken. Voor drie onderdelen van de 'Wet flexibel werken' worden aanvullende cao-afspraken gemaakt: de termijn waarna een nieuwe werknemer een verzoek kan indienen (een half jaar, was een jaar), de termijn hoe lang van tevoren een verzoek moet worden ingediend (twee maanden, was vier maanden) en de termijn waarna een werknemer een nieuw verzoek kan indienen (een jaar, was twee jaar). In de komende drie sub-paragrafen wordt verder ingezoomd op deze cao-afspraken en worden deze vergeleken met afspraken in 2014. In sub-paragraaf 2.1.4 worden aanvullende cao-afspraken voor bedrijven met minder dan 10 werknemers besproken en in sub-paragraaf 2.1.5 wordt het gebruik van de 'Wet flexibel werken' onderzocht.

2.1.1 Cao-afspraken over termijn verzoek na indiensttreding

In *figuur 2.1* zijn de (aanvullende) afspraken over de termijn waarna een nieuwe werknemer een verzoek kan indienen in 2014 en 2017 met elkaar vergeleken. In 2014 mocht men na een jaar in dienst te zijn een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen. In de Wfw mag men na een half jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, spreiding van de werktijd of arbeidsplaats indienen. In 2014 bevatten de cao's van Achmea, GVB en de Timmerindustrie een bepaling conform de wet over de termijn waarna een

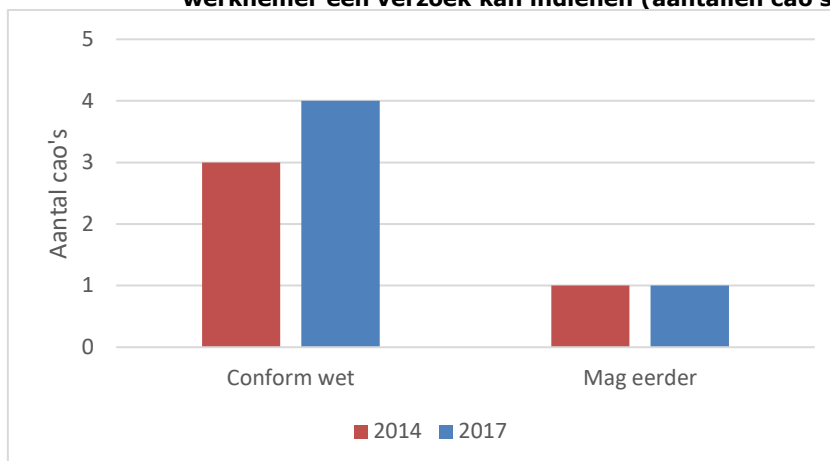
7 Dit kan zowel een vermeerdering als vermindering van de arbeidsduur zijn.

8 Bijvoorbeeld bepalingen over jaargesprekken over het rooster of bepalingen over tijdelijke uitbreiding/vermindering van het aantal uren zijn niet meegenomen in het onderzoek.

9 In de wet zijn zeven verschillende zwaarwegende bedrijfsbelangen opgenomen waarop een werkgever zich kan beroepen om het verzoek te weigeren.

nieuwe werknemer een verzoek kan indienen. Deze zijn in 2017 aangepast aan de nieuwe wetgeving. In 2017 bevat ook de cao Recreatie een bepaling conform de 'Wet flexibel werken'.

Figuur 2.1 Afspraken in cao's over de termijn waarna een nieuwe werknemer een verzoek kan indienen (aantallen cao's)



In één cao mag de medewerker direct vanaf de start van het dienstverband een verzoek tot aanpassing indienen (zowel in 2014 als in 2017):

Artikel 22 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur

1. De werknemer heeft op grond van de Wet flexibel werken (Wfw)* en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van de arbeidsduur. De werknemer kan in afwijking van de Wfw op dit recht ook een beroep doen:

- a. vanaf de datum van indiensttreding,
 - b. indien de werkgever minder dan 10 werknemers heeft.
- (...)

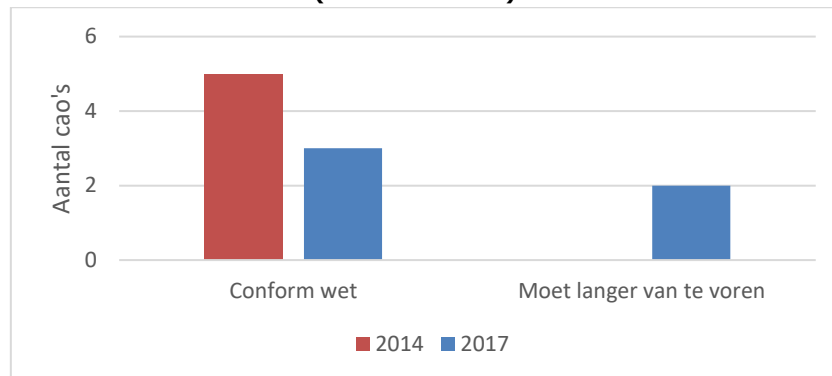
2. De werknemer heeft in afwijking van artikel 2 Wfw alleen recht op vermeerdering van de arbeidsduur in overleg met de werkgever. Stemt de werkgever niet in met een vermeerdering van de arbeidsduur, dan moet hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

(Metalektro)

2.1.2 Cao-afspraken over termijn voor beoogde ingangsdatum verzoek

Vijf cao's (ABN-Amro, GVB, Heineken, VVT en Recreatie) bevatten in 2014 een bepaling dat een werknemer vier maanden voor de beoogde ingangsdatum een verzoek tot aanpassing van het arbeidspatroon moet indienen (zie *figuur 2.2*). Deze zijn allemaal conform de toenmalige wetgeving. In 2017 hebben de cao's GVB, Heineken en Recreatie de termijn conform de nieuwe wetgeving aangepast naar twee maanden. De cao's voor ABN-Amro en de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) kennen nog een bepaling conform de oude wetgeving (vier maanden).

Figuur 2.2 Afspraken in cao's over hoe lang voor de beoogde datum van ingang de werknemer een verzoek moet indienen (aantallen cao's)



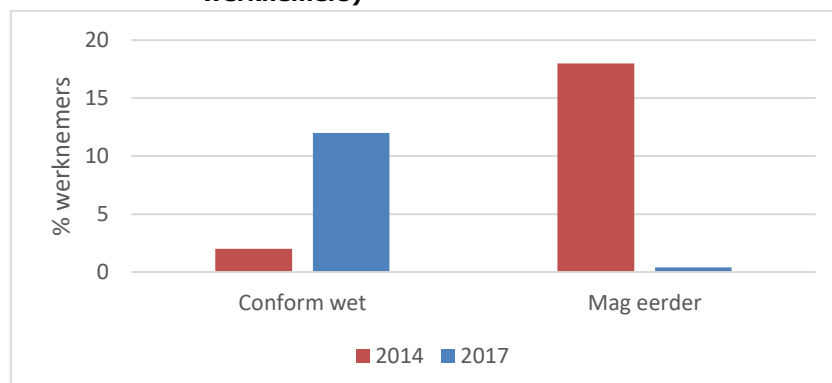
2.1.3 Cao-afspraken over termijn tot een nieuw verzoek

In 2014 werd in zeven cao's, van toepassing op 18% van de werknemers, ten gunste van de werknemer van de wet afgeweken (zie *figuur 2.3*) wat betreft de termijn waarna een werknemer opnieuw een verzoek mag indienen. Zij mochten vaker dan eenmaal per jaar een nieuw verzoek indienen. In 2017 is er nog één cao (ABN-Amro), van toepassing op 0,4% van de werknemers, waar men vaker een nieuw verzoek mag indienen. In deze cao staat:

Aanvragen

U vraagt de aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk aan bij uw Leidinggevende, ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum. Uw Leidinggevende bevestigt schriftelijk zijn besluit, ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum. Als hij uw verzoek (gedeeltelijk) afwijst, moet hij aangeven waarom. Als u het besluit niet tijdig ontvangt, is uw verzoek toegewezen. U kunt maximaal drie keer per jaar om een aanpassing van de arbeidsduur vragen. Tegen een afwijzing kunt u een klacht indienen bij de Geschillencommissie. (ABN-Amro)

Figuur 2.3 Afspraken in cao's over de termijn waarna een werknemer opnieuw een verzoek kan indienen (% werknemers)



De overige cao's die in 2014 ten gunste van de werknemer van de wet afweken, zijn nu in lijn met de wetgeving of kennen geen bepalingen meer over de termijn waarna een werknemer opnieuw een verzoek mag indienen. De cao VVT, van toepassing op 10% van de werknemers, is hiervan de grootste en stelt dat een werknemer na één jaar weer een nieuw verzoek mag indienen.

2.1.4 Uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 werknemers

Op bedrijven met minder dan 10 werknemers is de Wfw (net als de WAA) niet van toepassing. In de cao Timmerindustrie is opgenomen dat de Wfw wel geldt voor bedrijven met minder dan 10 werknemers. Er wordt wel gesteld dat de kleinschaligheid van een bedrijf een zwaarwegend bedrijfsbelang kan betekenen om een verzoek niet in te willigen:

Op grond van de Wet Flexibel Werken kunnen werknemers die minimaal 26 weken in dienst zijn, behoudens onvoorziene omstandigheden, aan hun werkgever verzoeken om de overeengekomen arbeidsduur (tijdelijk) aan te passen (meer of minder uren te werken). In deze cao is bepaald dat dit recht ook geldt in bedrijven met minder dan 10 werknemers. Partijen merken op dat de kleinschaligheid en de procesmatigheid in de bedrijfstak een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen opleveren.

(Timmerindustrie)

In de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen zijn voor bedrijven met minder dan 10 werknemers zowel in 2014 als in 2017 aparte afspraken opgenomen. Zo moeten werknemers zes maanden van tevoren een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur en mogen werknemers één keer in de drie jaar een dergelijk verzoek doen. Deze afspraak is ten opzichte van de nulmeting in 2014 inhoudelijk ongewijzigd.

Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt de Wet Flexibel Werken niet. Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- *Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever.
In het verzoek staan:
a. het aantal uren;
b. de gewenste ingangsdatum;
c. de reden van het verzoek;
d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.*
- *Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de drie jaar worden gedaan.*
- *Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.*
- *De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.*

- De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.
- De werkgever kan besluiten de spreiding van de uren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.
(Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen)

2.1.5 Werkgevers over de Wet flexibel werken

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft werkgevers gevraagd naar de prioriteit die zij geven aan het combineren van arbeid en zorg en concrete verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur.¹⁰ Van de werkgevers vindt 79% het hun verantwoordelijkheid om de combinatie arbeid en zorg te faciliteren. De helft van de werkgevers (50%) geeft aan dat dit een hoge prioriteit heeft in het personeelsbeleid. Werkgevers zien telewerken als een belangrijke manier om arbeid- en zorgtaken goed te combineren. Van 2004 tot 2016 steeg het aantal organisaties met telewerkers van 19% tot 45%.

In 47% van de organisaties kwamen in 2015 verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur voor. Deze werden in bijna alle gevallen gehonoreerd (2% niet). Verzoeken tot uitbreiding van de werkuren komen in 37% van de organisaties voor en werden in één op de vijf gevallen geweigerd. Tussen economische sectoren bestaan grote verschillen tussen zowel de prioriteit die werkgevers geven aan de combinatie van arbeid en zorg als het aantal concrete verzoeken om de arbeidsduur aan te passen (zie voor alle cijfers het SCP-rapport).

Verschillende andere onderzoeken benadrukken dat het voor het combineren van arbeid en zorg belangrijk is dat werknemers zich gesteund voelen door de organisatie waarin en de collega's waarmee ze werken.¹¹ Op hun beurt steunen topmanagers werk- en privébeleid in hun organisatie als zij denken dat dit bijdraagt aan het behalen van de doelstellingen van de organisatie en het werven van nieuwe medewerkers.¹² Zij zien het liefst dat werknemers telewerken of flexibele uren werken. Werk- en privébeleid wordt door het topmanagement als arbeidsvoorwaardebeleid behandeld (met nadruk op gelijkheid tussen werknemers), terwijl direct leidinggevenden dit eerder als een gunst zien.

10 SCP-rapport (2017) *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers 2017*. Beschikbaar via: <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/faciliteren-balans-werk-en-zorg/>

11 Plaisier, I., Broese van Groenou, M.I. and Keuzenkamp, S. (2015) Combining work and informal care: the importance of caring organisations. *Human Resource Management Journal* 25: 2, 267–280.

12 Been, W. M. (2015) *European top managers' support for work-life arrangements*. Universiteit Utrecht: proefschrift (Nederlandse samenvatting)

3 WETTELIJKE VERLOFVORMEN

Er bestaan zes verschillende wettelijke verlofvormen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg kunnen ondersteunen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, pleegzorg- en adoptieverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In dit hoofdstuk wordt in zes paragrafen per verlofvorm ingegaan op afwijkingen van wettelijke verlofvormen in cao-afspraken. In de eerste sub-paragraaf worden bovenwettelijke aanvullingen (ten gunste van de werknemer) en afwijkingen van wettelijke verlofvormen ten nadele van de werknemer getoond. In de tweede sub-paragraaf wordt specifiek ingegaan op de wijzigingen in cao-afspraken naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'. Voor twee verlofvormen (kraamverlof en calamiteiten- en kortverzuimverlof) wordt in een derde sub-paragraaf ingegaan op het gebruik van deze vormen van verlof, omdat hiervoor recente data beschikbaar zijn.¹³

3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De 'Wet Arbeid en Zorg' (WAZO) bepaalt dat een vrouwelijke werknemer recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof kan flexibel ingaan tussen ten minste zes weken en uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoede bevallingsdatum. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken. Dit wordt vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van de bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling minder dan zes weken heeft bedragen. De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering ter hoogte van het dagloon (tot aan het maximumdagloon). Van het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' regelt per 1 januari 2015 dat het bevallingsverlof in overleg met de werkgever voortaan flexibel kan worden opgenomen vanaf de zevende week na de bevalling. Het kan daarbij worden uitgesmeerd over maximaal 30 weken. Verder regelt de nieuwe wet dat het bevallingsverlof kan worden verlengd als het kind na de geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen (couveuseverlof). De verlenging betreft dan de periode dat de baby in het ziekenhuis moet blijven, geteld vanaf de achtste opnamedag met een maximum van tien weken. Ook wordt er in de nieuwe wet rond het bevallingsverlof geregeld dat dit aan de partner kan worden toegewezen in het geval dat de moeder bij de geboorte of gedurende het bevallingsverlof overlijdt. In de nieuwe wet staat ook dat bij meerlingzwangerschappen het

13 In de *Monitor Arbeidsmarkt* (2018) van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid worden cijfers over de opname van ouderschapsverlof gepresenteerd, maar deze cijfers komen uit 2013. Beschikbaar via: <https://www.rijksoverheid.nl/regering/bewindspersonen/tamara-van-ark/documenten/rapporten/2018/05/30/monitor-arbeidsmarkt-april-2018>

zwangerschapsverlof wordt uitgebreid met vier weken. Deze laatste bepaling is op 1 april 2016 in werking getreden.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aangevuld door middel van cao-afspraken en in hoeverre afspraken zijn veranderd na de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

3.1.1 Aanvulling zwangerschaps- en bevallingsverlof in cao-afspraken

Van de wettelijke afspraken rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof mag door middel van cao-afspraken worden afgeweken als dit ten gunste is van de werknemer. *Tabel 3.1* laat zien dat zowel de duur als de loondoorbetaling worden aangevuld. Een aanvulling van de loondoorbetaling betekent dat als het loon van de werkneemster boven de maximumdagvergoeding van het UWV uitkomt, dit wordt aangevuld tot 100% van het laatstverdiende salaris. De tabel laat zien dat dit in 2014 in 41 cao's en in 2017 in 40 cao's is afgesproken. De duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in beide jaren in negen cao's, van toepassing op 20% van de werknemers, aangevuld. Werknemers die onder deze cao's vallen, hebben langer verlof dan de wettelijke 16 weken. In zeven van deze negen cao's wordt er geen loon doorbetaald tijdens dit extra verlof, en in twee cao's is dit wel het geval.

Tabel 3.1 Afspraken in cao's over aanvulling zwangerschaps- en bevallingsverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Loondoorbetaling</u>				
o Volledig/100%	41	40	39	38
<u>Duur:</u>				
o Meer dan 16 weken	9	9	20	20
o Loondoorbetaling tijdens extra duur				
▪ Nee	7	7	20	20
▪ Ja	2	2	1	1
Totaal afwijkend van de wet^A	44	43	51	50

^A Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat een aantal cao's op beide onderdelen afwijkt.

3.1.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Met de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' zijn er enkele bepalingen aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof toegevoegd, namelijk couveuseverlof en een toewijzing van het verlof aan de partner bij het overlijden van de moeder en uitbreiding van het verlof bij een meerlingzwangerschap. Ook kan het bevallingsverlof vanaf de zevende week na de bevalling in overleg met de werkgever flexibel worden opgenomen. *Tabel 3.2* laat zien dat deze zaken voor de inwerking treding op 1 januari 2015 geen gemeengoed waren in cao's. In één cao (MSD) is een bepaling over het flexibel bevallingsverlof en uitbreiding bij meerlingenzwangerschap opgenomen. Deze bepaling is ook in 2017 opgenomen in de cao.

In de onderzochte cao's in 2017 is te zien dat in 12 cao's een bepaling over het couveuseverlof is opgenomen en in 10 cao's een bepaling die stelt dat het bevallingsverlof aan de partner wordt toegewezen bij het overlijden van de moeder. In vijf cao's is opgenomen dat het verlof wordt uitgebreid bij een meerlingzwangerschap en in 16 cao's staat dat het bevallingsverlof flexibel kan worden opgenomen. In totaal hebben 19 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, expliciete bepalingen opgenomen met betrekking tot deze nieuwe mogelijkheden.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof (voor werkneemster die in verwachting is van een "meerling" is dit 10 weken) en 14 weken bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof van de 6e en/of 5e week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, kan na de bevallingsdatum worden opgenomen. Wanneer de werkneemster van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, dient zij dit uiterlijk 3 weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof kenbaar te maken aan de werkgever. De werkneemster ontvangt het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet- of andere uitkering ontvangt.

Werkneemster heeft recht om het bevallingsverlof flexibel op te nemen. Direct na de bevalling moet er in ieder geval 6 weken bevallingsverlof worden genoten. De werkneemster kan ervoor kiezen om het restant, eventueel gespreid, op een later tijdstip op te nemen. Het verzoek om spreiding van het bevallingsverlof moet uiterlijk 3 weken na de bevalling bij de werkgever zijn ingediend. De werkgever kan dit verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

(Merck Sharpe & Dohme)

Tabel 3.2 Afspraken in cao's over zwangerschaps- en bevallingsverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
o Couveuseverlof genoemd (nieuwe wet)	0	12	0	11
o Bevallingsverlof aan de partner toegewezen bij overlijden moeder (nieuwe wet)	0	10	0	6
o Verlof uitgebreid bij meerlingzwangerschap (nieuwe wet)	1	5	0.1	4
o Flexibele opname verlof mogelijk (nieuwe wet)	1	16	0.1	11
Totaal (nieuwe wet)^A	1	19	0.1	12

^A Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat een aantal cao's op meerdere onderdelen afwijkt.

3.2 Ouderschapsverlof en kraamverlof

De WAZO bepaalt dat een werknemer recht heeft op onbetaald ouderschapsverlof voor kinderen jonger dan 8 jaar. Het verlof bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. Tot eind 2014 golden er eisen die werden gesteld aan de invulling van het verlof. Zo moest het verlof worden opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden. Per week bedroeg het verlof hierbij ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kon de werkgever verzoeken om het verlof op te nemen over een langere periode dan 12 maanden, het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, of meer uren verlof per week op te nemen. Met ingang van 1 januari 2015 regelt de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' dat de wettelijke bepalingen voor de wijze van aanvraag en invulling zijn geschrapt, net als de eis dat een werknemer een jaar in dienst moet zijn. Van de wettelijke regelingen mag alleen ten gunste van de werknemer bij cao worden afgeweken.

Daarnaast is rondom ouderschapsverlof in de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' vastgelegd dat partners langer thuis kunnen blijven bij de komst van een baby met een toewijzing van een onvoorwaardelijk recht van werknemers op het opnemen van drie dagen (onbetaald) ouderschapsverlof in aanvulling op de bestaande twee dagen kraamverlof met behoud van loon. Van deze nieuwe wettelijke regeling mag niet ten nadele van de werknemer bij cao worden afgeweken.

In deze paragraaf wordt gerapporteerd in hoeverre er cao-afspraken bestaan over aanvulling van de duur en de loondoorbetaling van ouderschapsverlof. Verder wordt er gekeken wat de nieuwe wetgeving betekent voor cao-afspraken over de aanvulling van kraamverlof en het onvoorwaardelijk recht op het opnemen van drie dagen ouderschapsverlof na het kraamverlof. Als laatste wordt het gebruik van kraamverlof onderzocht.

3.2.1 **Aanvulling van ouderschapsverlof in cao-afspraken**

Er kan in cao's op verschillende manieren ten gunste van de werknemer van de wettelijke afspraken over ouderschapsverlof worden afgeweken. De belangrijkste opties zijn het verlengen van de duur van het verlof, afspraken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling of het toestaan van de opname van het verlof als het kind de leeftijd van acht jaar reeds heeft bereikt. *Tabel 3.3* laat zien dat er één verschil bestaat (Albert Heijn Logistics) in hoeverre cao's in 2014 en 2017 het wettelijk ouderschapsverlof aanvullen.

In 2017 wordt in 39 cao's ouderschapsverlof genoemd, maar is de genoemde regeling conform de wettelijke regeling of wordt naar de wet verwezen. Er zijn 20 cao's, van toepassing op 25% van de werknemers, waarin van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt het wettelijk ouderschapsverlof ten gunste van de werknemer aan te vullen. In twee cao's wordt de duur van het ouderschapsverlof verlengd. In de cao voor TATA Steel wordt (zowel in 2014 en 2017) het ouderschapsverlof met een half jaar verlengd tot een jaar. Ditzelfde geldt in 2017 ook voor werknemers van Albert Heijn Logistics, al is in deze cao opgenomen dat wanneer (aanvullend) ouderschapsverlof wordt opgenomen, dit direct na het bevallingsverlof moet volgen en binnen een jaar moet worden opgenomen:

Artikel 32 Ouderschapsverlof

1. De werknemer kan, inclusief het wettelijk recht op ouderschapsverlof, direct aansluitend aan het bevallingsverlof maximaal 52 maal de omvang van de arbeidsduur per week ouderschapsverlof opnemen. Dit verlof moet binnen een jaar worden opgenomen.

(Albert Heijn Logistics)

Tabel 3.3 Afspraken in cao's over aanvulling ouderschapsverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
Genoemd, conform de wet m.b.t. duur, loondoorbetaling en leeftijdscategorie kind	40	39	29	27
Aanvulling ouderschapsverlof	19	20	25	25
Op welk onderdeel?				
○ Aanvulling duur van het ouderschapsverlof	1	2	0.2	0.3
○ Aanvulling loondoorbetaling	16	16	24	24
○ Andere leeftijdscategorie kind	2	2	1	1

In twee cao's staan afspraken over het hanteren van een ruimere leeftijdscategorie van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen (cao's ABN-Amro (tot 13 jaar) en Rabobank (tot 12 jaar)) en dit is de afgelopen drie jaar niet veranderd.

In 16 cao's, van toepassing op 24% van de werknemers, staan afspraken om het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) door te betalen. *Tabel 3.4* geeft een overzicht van deze 16 cao's en de percentages loondoorbetaling die worden gehanteerd. Al deze cao's betaalde ook in 2014 het loon (gedeeltelijk) door. De doorbetaling varieert van 25% tot 75% van het loon. Er zijn geen cao's die op meer dan één onderdeel (duur, loondoorbetaling of leeftijdscategorie) afwijken van de wet.

Tabel 3.4 Afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof in 2017*

Cao	% loondoorbetaling
1 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie BVE	55
2 Defensiepersoneel	75
3 Gehandicaptenzorg	25
4 Gemeenteambtenaren	50
5 GVB	50
6 Jeugdzorg	50
7 Nederlandse Universiteiten	62,5
8 Netwerkbedrijven	70 (van minimumloon)
9 Primair Onderwijs	55
10 Productie- en leveringsbedrijven	70 (van minimumloon)
11 Politie Personeel	75
12 Rijkspersoneel	55
13 Sociale Werkvoorzieningen	60
14 St. Wageningen Research (eerder DLO)	62,5
15 Voortgezet Onderwijs	55
16 Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	40

* Het gegeven percentage loondoorbetaling geldt niet in alle cao's voor de volledige wettelijke 26 weken. De meerderheid van de cao's hanteert de loondoorbetaling voor maximaal de helft van het (maximale) ouderschapsverlof of het percentage loondoorbetaling loopt af naarmate een werknemer meer verlof opneemt.

3.2.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Voor de in werking treding van de wetswijziging per 1 januari 2015, kon er ook voor de werknemer ten gunste van de wet worden afgeweken door soepelere eisen te stellen aan hoe werknemers ouderschapsverlof dienden in te vullen. In 2014 waren er zes cao's in de steekproef die de mogelijkheid gaven tot voltijdsverlof (niet in een tabel). Eén cao (Geestelijke gezondheidszorg) had de mogelijkheid om vanaf in dienst treding ouderschapsverlof op te nemen (dit was een afwijking van de wet die stelde dat een werknemer ten minste één jaar in dienst moet zijn).

Met de in werking treding van de onderdelen van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' rondom ouderschapsverlof zijn de eisen die aan de opname van ouderschapsverlof waren gesteld, komen te vervallen. Hoewel het dus eerst mogelijk was om per cao voor de werknemers ten gunste van de wet af te wijken door soepeler eisen te stellen, is dat per 1 januari 2015 niet meer mogelijk: alle cao's die eerst op een dergelijke manier ten gunste van de werknemer van de wet afweken, zijn nu conform de wet.

In de meeste cao's zijn bepalingen die extra eisen stellen aan opname van verlof of de eisen dat een werknemer één jaar in dienst moet zijn voordat ouderschapsverlof kan worden opgenomen, geschrapt. In twee cao's (ABN Amro en Postverspreiders) is nog een bepaling aangetroffen waarin de eis van één jaar in dienst is opgenomen.

3.2.3 Aanvulling en inperking van kraamverlof in cao-afspraken

Ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014 stonden in 18 cao's, van toepassing op 18% van de werknemers, afspraken om de duur van het kraamverlof uit te breiden (zie tabel 3.5). De extra dagen worden in 15 van de 18 cao's doorbetaald; in drie cao's gebeurt dit niet (Flora Holland, MSD en Sanquin Bloedvoorzieningen). In 2017 vullen 22 cao's, van toepassing op 20% van de werknemers, de duur van het kraamverlof aan: vier cao's vullen één dag extra aan (naar drie dagen), zeven cao's naar vier dagen, en negen

cao's naar vijf dagen. Twee cao's vullen het kraamverlof verder aan tot 10 dagen (Apotheken), respectievelijk 20 dagen (ING Bank). MSD is in 2017 de enige cao die het aanvullend verlof niet doorbetaalt.

Voor adoptie-en kraamverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van bevallingsverlof krijgt recht op partnerverlof. Het verlof bestaat uit viermaal de persoonlijke arbeidsduur betaald verlof en de mogelijkheid om aansluitend drie maanden onbetaald verlof op te nemen.

(ING Bank)

In cao-afspraken wordt het kraamverlof niet alleen uitgebreid, maar ook ingeperkt. Ten tijde van de nulmeting werd de duur van het verlof in zeven cao's ingeperkt. In drie van deze cao's¹⁴ komt het verlof ten laste van de vakantie-uren en in vier cao's¹⁵ is het verlof ingeperkt tot één dag. Deze cao's zijn van toepassing op 12% van de werknemers. In 2017 wijken nog vijf van deze zeven cao's ten nadele van de werknemer van het wettelijk kraamverlof af. De cao van VVT, van toepassing op 10% van de werknemers, is nu conform het wettelijk kraamverlof. De cao voor Open Teelten kent nu drie dagen betaald kraamverlof en is dus ruimer dan het wettelijk kraamverlof. In één cao (Philips) wordt zowel in 2014 als in 2017 het wettelijk kraamverlof van twee dagen niet doorbetaald.

Tabel 3.5 Afspraken in cao's over aanvulling en inperking duur kraamverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
○ Uitbreiding duur kraamverlof	18	22	18	20
○ Inperking duur kraamverlof	7	5	12	2
Totaal afwijkend van de wet	25	27	30	23

Met de inwerking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', is er geregeld dat aanvullend op het kraamverlof de partner van een pas bevallen vrouw drie dagen ouderschapsverlof kan opnemen. Dit is een onvoorwaardelijk recht. *Tabel 3.6* laat zien dat er vóór 2015 geen afspraken in cao's stonden over het onvoorwaardelijk recht op de opname van ouderschapsverlof direct aansluitend op het kraamverlof.

14 Het betreft hier de volgende cao's: Aegon, Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen en Verpleeg-, Verzorgingstehuizen, Thuiszorg en Jeugdzorg (VVT).

15 Het betreft hier de volgende cao's: Glastuinbouw, Hoveniersbedrijf, Netwerkbedrijven en Open Teelten.

Tabel 3.6 Afspraken in cao's over onvoorwaardelijk recht op (3 dagen) ouderschapsverlof en het opnemen van vakantiedagen

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
o Onvoorwaardelijk recht op (3 dagen) ouderschapsverlof aansluitend op kraamverlof (nieuwe wet)	0	13	0	7
o Zorgverlof	1	1	0.4	0.4
Totaal	1	14	0.4	7

In 2017 is in 13 cao's een bepaling met dit onvoorwaardelijk recht opgenomen. Er is één cao, Productie- en leveringsbedrijven, die geen onvoorwaardelijk recht op het opnemen van ouderschapsverlof heeft opgenomen, maar wel de mogelijkheid tot onbetaald buitengewoon zorgverlof van twee maanden, na de geboorte van een kind. Deze afspraak stond in 2014 in de cao en is in 2017 hetzelfde gebleven.

Zorgverlof

Je krijgt op jouw verzoek onbetaald buitengewoon verlof van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een tot jouw gezin behorend kind. Wanneer je zelf bent bevallen, kan je dit onbetaalde verlof direct laten aansluiten aan je bevallingsverlof. Je werkgever betaalt de (sociale) premies die in de periode van het verlof moeten worden afgedragen.

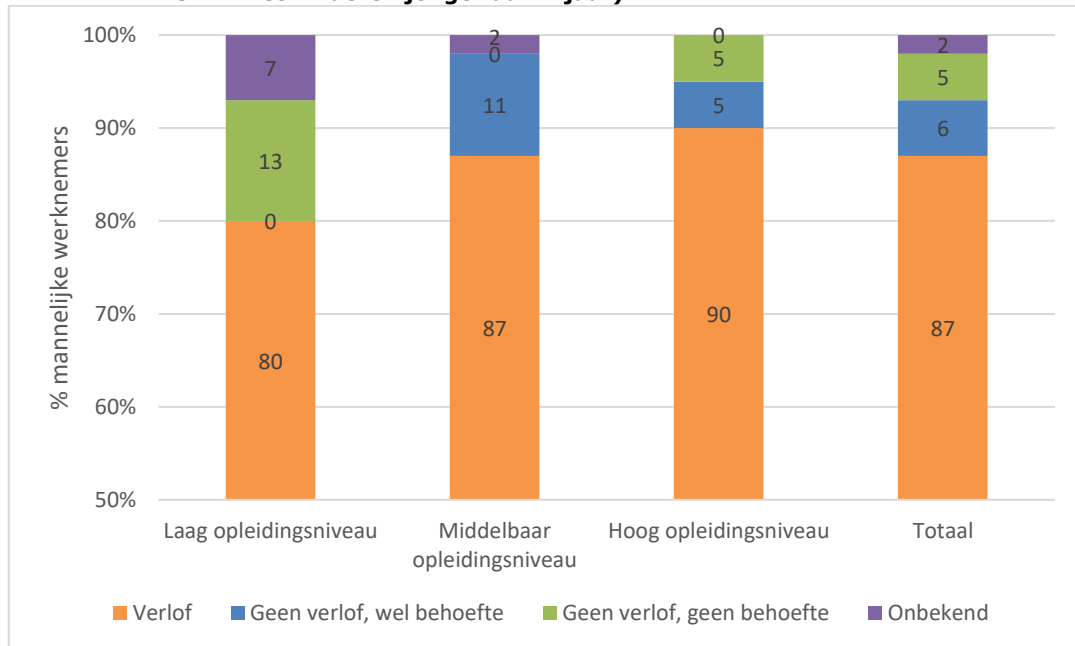
(Productie- en leveringsbedrijven)

3.2.4 Gebruik en behoefte aan kraamverlof

Het CBS heeft in juni 2018 cijfers gepubliceerd over het gebruik en behoefte aan kraamverlof van 124.000 Nederlandse mannen met kinderen jonger dan 1 jaar.¹⁶ In *figuur 3.1* is het percentage vaders met (behoefte aan) kraamverlof per opleidingsniveau weergegeven. In totaal heeft 87% een vorm van verlof opgenomen. 6% van de mannen heeft geen verlof opgenomen, maar heeft hier wel behoefte aan. 5% van de mannen heeft geen verlof opgenomen en heeft hier ook geen behoefte aan. Voor 2% is het onbekend wat het gebruik en de behoefte aan kraamverlof is.

16 CBS (2018) *Werknemers; Gebruik van en behoefte aan kraamverlof*. Beschikbaar via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/26/werknemers-gebruik-van-en-behoefte-aan-kraamverlof>

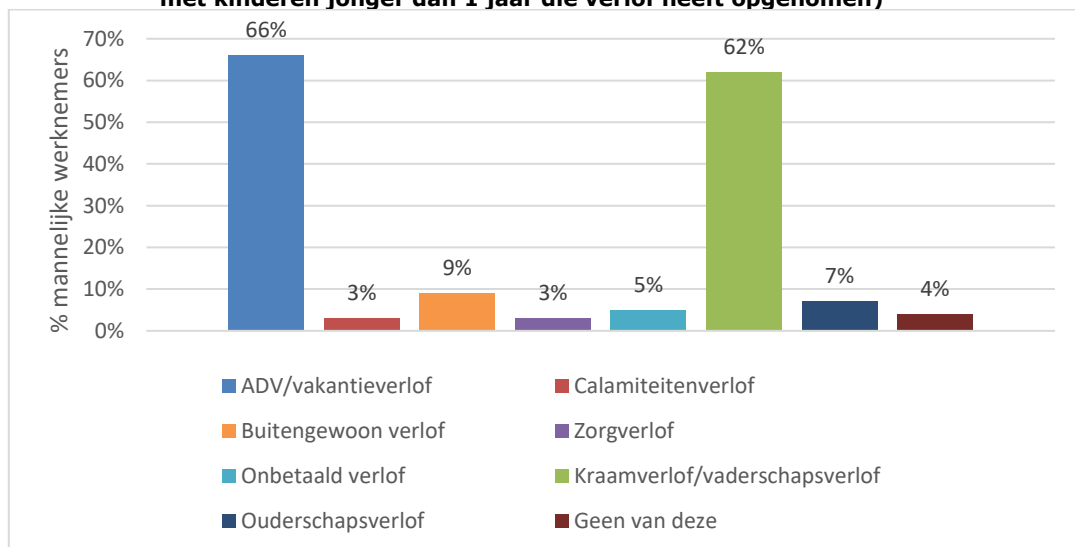
Figuur 3.1 Gebruik en behoefte aan kraamverlof (percentage mannelijke werknemers 15-74 met kinderen jonger dan 1 jaar)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Het CBS heeft het kraamverlof ook uitgesplitst naar soorten verlof dat mannen opnemen na de geboorte van hun kind. *Figuur 3.2* geeft het percentage gebruik per verlofvorm weer. Mannen nemen een of meerdere verlofvormen op, dus het totaal telt niet op tot 100%. ADV/vakantieverlof (66%) en kraamverlof/vaderschapsverlof (62%) wordt het meest opgenomen.

Figuur 3.2 Opname verlof per verlofvorm (percentage mannelijke werknemers 15-74 met kinderen jonger dan 1 jaar die verlof heeft opgenomen)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB)

In vergelijking met 2015 is het gebruik van kraamverlof ongeveer gelijk gebleven: 87% in 2017 ten opzichte van 85% in 2015 (niet in een figuur getoond). Wel is het gebruik van kraamverlof toegenomen onder diegenen die verlof opnemen (62% in 2017 tegenover 47% in 2015) ten opzichte van vakantieverlof of buitengewoon verlof. Van de 14.000 mannen die geen verlof hebben opgenomen, heeft 21% de werktijden aangepast en 36% had wel de mogelijkheid om de werktijden aan te passen, maar heeft dat niet gedaan. 43% van de mannen die geen verlof hebben opgenomen geeft aan geen mogelijkheid te hebben hun werktijden aan te passen na de geboorte van hun kind (niet in een figuur getoond).

3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof

Volgens de WAZO heeft een werknemer recht op maximaal vier weken pleegzorg- en adoptieverlof. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft dit artikel per 1 januari 2015 gewijzigd zodat in overleg met de werkgever het verlof gespreid kan worden opgenomen door werknemers. Tot dat moment diende dit in een aaneengesloten blok van vier weken te gebeuren. Ook is de opnametermijn verruimd van 18 weken naar 26 weken rond de opname van een kind in het gezin.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre pleegzorg- en adoptieverlof wordt aangevuld in cao-afspraken en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof zijn veranderd na de in werking treding van de nieuwe wet.

3.3.1 Aanvulling pleegzorg- en adoptieverlof in cao-afspraken

De wettelijke regeling rondom pleegzorg- en adoptieverlof kan met cao-afspraken worden aangevuld, door bijvoorbeeld de duur van het verlof te verlengen of door het volledige loon door te betalen. Dit laatste is vooral van belang als het eigen loon boven de maximale dagvergoeding van het UWV uitkomt. *Tabel 3.7* laat zien dat in 2014 in 16 van de onderzochte cao's meer dan de bij wet vastgestelde 4 weken verlof mogelijk maken. In 2017 zijn dit twee cao's.

In 2014 staat in 29 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers, dat het volledige loon wordt doorbetaald gedurende de periode van verlof, waarbij dit loon verrekend wordt met de UWV-uitkering waarop men recht heeft. In 2017 zijn dit 41 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers. Een voorbeeld van een bepaling over het adoptie- en pleegzorgverlof:

Je kunt adoptie- en pleegzorgverlof krijgen

Tijdens het adoptie- en pleegzorgverlof krijg je een uitkering volgens de WAZO. Dat staat in artikel 3.2 van de WAZO. Als de hoogte van de uitkering lager is dan jouw salaris, vult Achmea jouw uitkering aan tot jouw salaris

(Achmea)

Tabel 3.7 Afspraken in cao's over duur en loondoorbetaling pleegzorg- en adoptieverlof¹⁷

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Duur</u>				
o Maximaal 4 weken (conform de wet)	54	69	47	70
o Meer dan 4 weken	16	2	26	1
<u>Loondoorbetaling:</u>				
o Doorbetaling volgens wet	31	25	32	27
o Volledige loondoorbetaling	29	41	32	43
Totaal afwijkend van de wet	35^A	41^B	39^A	43^B

^A 10 cao's vullen in 2014 zowel de duur als loondoorbetaling aan.

^B 2 cao's vullen in 2017 zowel de duur als loondoorbetaling aan.

3.3.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Tot 2015 kon in cao-afspraken ten gunste van de werknemer van de wetgeving worden afgeweken door soepeler te zijn in de eisen die werden gesteld aan de wijze van opname en pleegzorg- en adoptieverlof en de tijdsspanne waarin dit diende te gebeuren. *Tabel 3.8* laat zien dat in één cao was afgesproken dat het verlof gespreid mocht worden opgenomen in plaats dat dit in een aaneengesloten blok van vier weken diende te gebeuren.

In 2017 is in 10 cao's, van toepassing op 9% van de werknemers, een bepaling aangetroffen dat het verlof gespreid mag worden opgenomen. Waar dit niet is geëxpliciteerd in cao-afspraken, betekent het met de in werking treding van de nieuwe wet dat het verlof ook gespreid mag worden opgenomen. In 16 cao's staat nog vermeld dat het verlof in een aaneengesloten blok van vier weken dient te worden opgenomen.

Wat betreft de tijdspanne waarbinnen pleegzorg- en adoptieverlof dient te worden opgenomen, was ten tijde van de nulmeting in één cao opgenomen dat dit binnen een ruimere termijn kon gebeuren dan de in de wet vastgelegde termijn van 18 weken. Per 1 januari 2015 is de wettelijke termijn verruimd naar 26 weken. In 2017 is te zien dat in 10 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers, de wettelijke termijn van 26 weken wordt genoemd. Een voorbeeld is de Doe-het-zelf-branch:

Werknemers die een kind adopteren hebben recht op maximaal 4 aaneengesloten weken adoptieverlof. Ook pleegouders hebben recht op maximaal vier aaneengesloten weken verlof. Voorwaarde is wel dat bij plaatsing van het kind in het gezin duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen. Beide ouders hebben recht op het verlof. Het recht op verlof bestaat vanaf 2 weken voor de eerste dag

17 In sommige cao's staan er alleen (bovenwettelijke) afspraken over adoptieverlof en niet over pleegzorgverlof. Hier zijn ze samen gerapporteerd, omdat ze in de wet onder één noemer vallen.

van de feitelijke opnemings van het kind. Het recht op verlof bestaat gedurende een periode van 26 weken, en mag in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen.
(Doe-het-zelf-branche)

In 16 cao's, van toepassing op 11% van de werknemers, staat nog de termijn van 18 weken genoemd. Deze cao-afspraken wijken ten nadele van de werknemer af van de wet. Er zijn in 2017 geen cao's die een ruimere wijze van opname of tijdsperiode voor opname hanteren dan de wettelijke regeling.

Tabel 3.8 Afspraken in cao's over eisen rondom opname pleegzorg- en adoptieverlof¹⁸

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Wijze van opname:</u>				
o In aaneengesloten blok van 4 weken (conform oude wet)	29	16	20	11
o Mag gespreid (conform nieuwe wet)	1	10	0.1	9
<u>Tijdsperiode opname:</u>				
o Moet binnen 18 weken (conform oude wet)	20	16	18	11
o Moet binnen 26 weken (conform nieuwe wet)	1	10	0.1	10
Totaal afwijkend van de wet^A	2	21^B	0.2	13^B

^A In 2014 gaat het om afwijkingen (van de oude wet) ten gunste van de werknemer.

In 2017 gaat het om afwijkingen (van de nieuwe wet) ten nadele van de werknemer.

^B Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat een aantal cao's op beide onderdelen afwijkt.

3.4 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Werknemers hebben op grond van de WAZO recht op verlof met behoud van loon als zij hun werk niet kunnen verrichten vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Onder deze persoonlijke omstandigheden vallen onder meer de bevalling van de partner (echtgenote, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont), en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloedverwanten in de rechte lijn en in de eerste en tweede graad van de zijlijn. In cao-afspraken kan zowel ten voordele als ten nadele van de werknemer van deze bepalingen worden afgeweken.

De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' verheldert de werkingssfeer van deze vorm van verlof door toevoeging van het criterium

18 In sommige cao's staan er alleen (bovenwettelijke) afspraken over adoptieverlof en niet over pleegzorgverlof. Hier zijn ze samen gerapporteerd, omdat ze in de wet onder één noemer vallen.

onvoorziene omstandigheden en explicitering van ziekenhuisbezoek door de werknemer en begeleiding van naasten bij medische zorg als grondslag voor het opnemen van deze vorm van verlof.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre calamiteiten- en kortverzuimverlof in cao-afspraken wordt aangevuld of beperkt en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof na de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' zijn veranderd. Afspraken die verwijzen naar een vrije dag om de bevalling van de partner mee te maken of vanwege het overlijden van een naaste, zijn niet gescoord als (een afwijking van het) calamiteiten- en kortverzuimverlof.

3.4.1 Afwijking calamiteitenverlof in cao-afspraken

Calamiteitenverlof is in principe volledig betaald. Bij cao kan hiervan worden afgeweken. Tabel 3.9 laat zien dat in 2014 in vier cao's het calamiteitenverlof niet werd doorbetaald. In vijf cao's werd dit in 2014 op een andere manier geregeld, bijvoorbeeld door de eis te stellen dat het verlof wordt gecompenseerd met vakantiedagen. In 2017 zijn er twee cao's die 0% loon doorbetalen en vier cao's die het op een andere manier regelen.

Tabel 3.9 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking calamiteitenverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Duur</u>				
o Kort en billijk (conform de wet)	30	24	31	22
o 1 dag	13	11	20	20
o 2 dagen	4	4	3	3
o Anders	2	2	4	4
<u>Loondoorbetaling:</u>				
o 0%	4	2	1	0.4
o 100% (conform de wet)	46	44	60	54
o Anders	5	4	2	2

De duur van het calamiteitenverlof is volgens de wet kort en billijk. 13 cao's in 2014 hebben vastgelegd dat het calamiteitenverlof maximaal één dag bedraagt. In 2017 zijn dit 11 cao's. In vier cao's (in zowel 2014 als 2017) is het calamiteitenverlof vastgelegd op twee dagen. Twee cao's hebben een andere termijn afgesproken. In één cao is dit een dagdeel en in een andere cao wordt de duur door de werkgever bepaald. Een voorbeeld van een cao-afpraak conform de wetgeving ziet er als volgt uit:

3. Calamiteitenverlof

De werkgever verleent de werknemer verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd in verband met een plotselinge

gebeurtenis (calamiteit) waarvoor de werknemer direct maatregelen moet nemen. De werknemer maakt op verzoek van de werkgever aannemelijk dat er sprake was van een calamiteit (Glastuinbouw)

3.4.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Een andere grond waarop de wettelijke regeling rondom calamiteitenverlof kan worden uitgebreid door middel van cao-afspraken is het verruimen van de werkingssfeer waarvoor deze vorm van verlof kan worden opgenomen. Met de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' is de werkingssfeer geëxpliciteerd (zie hierboven). Tabel 3.10 laat zien dat op de peildatum van 31 december 2014 in één cao expliciet vermeld stond dat ziekenhuisbezoek onder het calamiteitenverlof valt. In een andere cao wordt de begeleiding van naasten bij medische zorg expliciet genoemd. Daarnaast staat in vijf cao's vermeld dat dit type verlof kan worden opgenomen voor het verlenen van zorg bij ziekte in het gezin. In 36 cao's waaronder 31% van de werknemers valt, is de opnamegrond minder expliciet en gedefinieerd in termen van 'onvoorziene omstandigheden', 'plotselinge omstandigheden' of 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden'.

In de cao's die in 2017 zijn onderzocht, is te zien dat de opnamegronden die met de nieuwe wetgeving zijn toegevoegd in meer cao's zijn terug te vinden. Ziekenhuisbezoek door de werknemer zelf wordt in vijf cao's als expliciete grond genoemd op basis waarvan calamiteitenverlof kan worden verleend. Begeleiding van naasten bij medische zorg wordt in vier cao's genoemd als opnamegrond. Ziekte in het gezin wordt in 2017 in drie cao's genoemd. In 44 cao's, van toepassing op 39% van de werknemers, worden de minder expliciete definities gebruikt.

Tabel 3.10 Afspraken in cao's over opname calamiteitenverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
○ Onvoorziene/zeer bijzondere persoonlijke/plotselinge omstandigheden	36	44	31	39
○ Ziekenhuisbezoek door de werknemer	1	5	0.3	4
○ Begeleiding van naasten bij medische zorg	1	4	0.3	2
○ Ziekte in het gezin	5	3	19	10

3.5 Kortdurend zorgverlof

In de WAZO is het recht van werknemers op kortdurend zorgverlof vastgelegd. Dit verlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van naasten. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een periode van 12 opeenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn/haar (maximum) dagloon (maar ten minste het minimumloon). Per 1 juli 2015 is de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen, uitgebreid. Tot 1 juli 2015 kon kortdurend zorgverlof worden opgenomen voor de verzorging van de echtgenoot, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend (pleeg)kind; en een bloedverwant in de eerste graad (niet zijnde een kind). Per 1 juli 2015 is dit uitgebreid met tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Deze regelingen zijn (6 maanden) later in werking getreden om cao-partijen de mogelijkheid te geven afspraken te maken.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre kortdurend zorgverlof in cao-afspraken wordt aangevuld of beperkt (3.5.1) en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof zijn veranderd naar aanleiding van de nieuwe wet (3.5.2). In sub-paragraaf 3.5.3 wordt het gebruik van mantelzorgverlof nagegaan.

3.5.1 Afwijkingen kortdurend zorgverlof in cao-afspraken

Van de wettelijke regelingen rondom kortdurend zorgverlof kan in cao-afspraken zowel ten gunste als ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Een eerste grond waarop van de wet kan worden afgeweken is de duur van het verlof. *Tabel 3.11* laat zien dat tussen 2014 en 2017 een aantal aanpassingen zijn geweest in cao's met betrekking tot de duur en loondoorbetaling. In 2017 kennen 12 cao's een afwijking voor de duur van het kortdurend zorgverlof: vier cao's bepalen dat de werknemer minder dan tweemaal de arbeidsduur recht heeft op kortdurend verlof, vier cao's kennen een ruimere duur (meestal driemaal de arbeidsduur). In twee cao's wordt gesteld dat in overleg tussen werkgever en werknemer de duur wordt afgesproken, en in twee cao's bepaalt de werkgever de duur van het kortdurend zorgverlof.

Daarnaast kan per cao de loondoorbetaling worden verhoogd of verlaagd (wettelijke loondoorbetaling is 70%). In drie cao's wordt zowel in 2014 als in 2017 minder dan 70% van het loon doorbetaald. 32 cao's kennen een aanvulling op de loondoorbetaling tijdens het kortdurend zorgverlof. Dit loopt uiteen van 75% tot 100%. Eén cao (Jeugdzorg) kent een bepaling waarbij de werkgever zowel de duur als de loondoorbetaling met betrekking tot het kortdurend zorgverlof bepaalt. In 2017 hebben vier cao's (Bouw & Infra, IKEA, PostNL en Primair Onderwijs) een ruimere opnamegrond voor het kortdurend zorgverlof dan de noodzakelijke verzorging van een zieke.

Bijvoorbeeld:

Indien zich in de leefsituatie van de werknemer omstandigheden voordoen die hem in redelijkheid verhinderen de verplichtingen voortvloeiend uit zijn dienstverband na te komen, verleent de werkgever hem gedurende elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in hele dagen al dan niet aaneensluitend verlof met behoud van salaris.

(Primair Onderwijs)

Tabel 3.11 Afspraken in cao's over aanvulling en inperking kortdurend zorgverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Duur</u>				
o Ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week (conform de wet)	36	36	30 ^B	28 ^B
o Minder dan tweemaal de arbeidsduur per week	3	4	2	5
o Meer dan tweemaal de arbeidsduur per week	4	4	3	3
o In overleg met de werkgever	3	2	1	1
o Werkgever bepaalt	0	2	0	2
<u>Loondoorbetaling</u>				
o 70% (conform de wet)	19	20	11	11
o <70%	3	3	6	6
o >70%	33	32	24	25
o Werkgever bepaalt	0	1	0	1
<u>Opnamegrond</u>				
o In het kader van noodzakelijke verzorging	40	35	37	25
o Ruimer	1	4	2	6
Totaal afwijkend van de wet^A	37	38	31	33

^A Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat een aantal cao's op meerdere onderdelen afwijkt.

^B Het percentage werknemers verschilt, omdat niet dezelfde 36 cao's afspraken conform de wet hebben gemaakt in 2014 en 2017.

3.5.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Per 1 juli 2015 is de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen, uitgebreid. Ook van de afspraken rondom de personenkring kon en kan in cao-afspraken worden afgeweken.

Tijdens de nulmeting zijn er 20 cao's die een bepaling over het kortdurend zorgverlof hebben opgenomen met een personenkring van partner, kind en/of ouder, conform de oude wetgeving (tabel 3.12). 11 cao's hebben een ruimere personenkring, met ook tweedegraads familie, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving opgenomen (maar niet allemaal). Er zijn geen cao's in 2014

die alle personen (tweedegraads familie, huisgenoten en andere in de sociale omgeving) die in de nieuwe wet worden genoemd, hebben opgenomen.

In 2017 zijn er 18 cao's die ten minste één van de (nieuw) genoemde personen conform de nieuwe wet hebben opgenomen in de cao-bepaling met betrekking tot kortdurend zorgverlof. Naast partner, kind en ouder hebben zij ook tweedegraads familie, huisgenoten en/of andere in de sociale omgeving in de personenkring opgenomen. 13 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers noemen al deze personen en zijn dus geheel in lijn met de nieuwe wetgeving. 17 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers hebben nog de oude, minder ruime personenkring opgenomen.

Tabel 3.12 Afspraken in cao's over invulling kortdurend zorgverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Personenkring:</u>				
o Partner, kind en ouder ^A (conform oude wet)	20	17	15	13
o Tenminste 1 genoemd uit ruimere kring: tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in de sociale omgeving	11	18	14	17
o Waarvan alle bovenstaande (conform nieuwe wet)	0	13	0	10

^A Adoptie- en pleegkinderen als wel adoptie- en pleegouders zijn zowel in de wet als in de meeste cao's hieraan gelijkgesteld.

Een voorbeeld van een bepaling die verwijst naar de nieuwe wetgeving is hieronder opgenomen. In deze cao is het salaris tijdens het kortdurend zorgverlof alleen voor de kleine personenkring volledig doorbetaald, voor de ruimere kring geldt de wettelijke loondoorbetaling van 70%:

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan (pleeg- of adoptie) kinderen, de partner of ouders te geven en vanaf 01-07-2015 ook aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie hebben en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door. Het maximum aantal op te nemen uren kortdurend zorgverlof bedraagt in een periode van 12 maanden 2 keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Gedurende het kortdurende zorgverlof wordt in afwijking van artikel 5:6 van de WAZO het salaris volledig doorbetaald ingeval het kortdurend zorgverlof betreft voor:

- de echtgenoot of de relatiepartner;

- een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een ouder van de werknemer.
- (Geestelijke Gezondheidszorg)**

3.5.3 Werknemers en werkgevers over het gebruik van zorgverlof

Het SCP heeft ook onderzoek verricht naar het gebruik van verlofvormen om informele zorg te verlenen.¹⁹ Zij hebben de meeste gegevens van het gebruik van kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof gezamenlijk onder de noemer mantelzorg geanalyseerd. Het SCP stelt dat 5 op de 6 mantelzorgers tussen de 18 en 64 jaar betaalde arbeid verricht. Ruim de helft van de werkende mantelzorgers stelt de leidinggevende hiervan op de hoogte en 14% maakt afspraken over mantelzorgtaken met de leidinggevende. In deze afspraken worden vooral flexibele werktijden (62%), vrij nemen (44%) en meer thuis werken (20%) besproken.

30% van de werkende mantelzorgers nam in 2014 een of meerdere dagen vrij om mantelzorg te kunnen verlenen. Betaald verlof werd in 7% van de gevallen gebruikt. In 5% van de gevallen ging het om onbetaald verlof. 2% van de werkende mantelzorgers heeft zich weleens ziek gemeld voor een zorgtaak en 10% heeft de werktijden aangepast of is tijdelijk helemaal gestopt met werken.

Aanvragen tot kortdurend zorgverlof binnen organisaties nemen toe (van 16% in 2003 naar 29% in 2015).²⁰ Het aantal organisaties dat verzoeken van werknemers krijgt om langdurend zorgverlof op te nemen daalt (van 10% in 2003 tot 5% in 2015). Er bestaan grote verschillen tussen sectoren als het gaat om verzoeken tot zorgverlof. Dat komt deels doordat organisaties in sommige sectoren (zoals de overheid) groter zijn. In grote organisaties komen verzoeken tot zorgverlof meer voor.

3.6 Langdurend zorgverlof

De WAZO regelt ook het langdurend zorgverlof. Dit verlof is per periode van twaalf opeenvolgende maanden beschikbaar voor ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. Tot 1 juli 2015 had de werknemer recht op deze vorm van verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is. Vanaf deze datum is dit uitgebreid naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid. Tot 1 juli 2015 werden aan het opnemen van dergelijk verlof de eisen gesteld dat dit per week opgenomen diende te worden in een aaneengesloten periode van ten

19 SCP-rapport (2015) *Informele hulp: wie doet er wat?* Beschikbaar via: https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Informele_hulp_wie_doet_er_wat

20 SCP-rapport (2017) *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers 2017*. Beschikbaar via: <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/faciliteren-balans-werk-en-zorg/>

hoogste twaalf weken. Het aantal uren verlof per week bedroeg hierbij ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kon de werkgever wel verzoeken om het verlof over een langere periode dan twaalf weken (tot ten hoogste 18 weken) te spreiden, of om meer uren verlof per week op te nemen dan de helft van de arbeidsduur per week. Per 1 juli 2015 zijn deze procedurele vereisten komen te vervallen. Langdurend zorgverlof kan voor dezelfde personenkring worden opgenomen als kortdurend zorgverlof. Net als bij kortdurend zorgverlof is deze personenkring per 1 juli 2015 uitgebreid. De regelingen rondom langdurend zorgverlof zijn (zes maanden) later in werking getreden om cao-partijen de mogelijkheid te geven afspraken te maken.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre langdurend zorgverlof wordt aangevuld of beperkt door middel van cao-afspraken en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof zijn veranderd na de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

3.6.1 Afwijkingen langdurend zorgverlof in cao-afspraken

Van de wettelijke afspraken rondom langdurend zorgverlof kan zowel ten nadele als ten gunste van de werknemer worden afgeweken. *Tabel 3.13* laat zien dat zowel in 2014 als in 2017 20 cao's²¹, van toepassing op 31% van de werknemers, wordt afgeweken van de duur en/of loondoorbetaling van het wettelijk langdurend zorgverlof. Dit zijn niet dezelfde cao's in 2014 en 2017²². Een voorbeeld van een bepaling conform de wet:

ARTIKEL 12 LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, indien dit betreft:

- a. de relatiepartner;*
- b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;*
- c. een kind van de relatiepartner;*
- d. een pleegkind dat blijkens de Basisregistratie Personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;*
- e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;*
- f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;*

21 In 2015 betreft het de volgende cao's: ABN-Amro, Achmea, Aegon, Contractcateringbranche, Defensie, Fokus, GGZ, Gehandicaptenzorg, Gemeenteambtenaren, GVB, Huisartsenzorg, Jeugdzorg, Kinderopvang, Landbouw- en exploiterende ondernemingen (LEO), Sanquin, Sociale werkvoorziening, Verpleeg-Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (VVT), Verzekeringsbedrijf, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en Ziekenhuizen.

22 In 2017 zijn er geen bepalingen meer gevonden voor de cao's Huisartsenzorg en LEO, maar wel nieuwe bepalingen voor de cao's Hoger beroepsonderwijs en Post NL voor Postbezorgers.

g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.

*3. Het salaris wordt gedurende de verlofperiode niet doorbetaald.
(Sociale Verzekeringsbank)*

Tabel 3.13 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking langdurend zorgverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Duur:</u>				
o Zesmaal de arbeidsduur per week per jaar (conform wet)	17	21	10	12
o Minder dan zesmaal	0	0	0	0
o Meer dan zesmaal	13	12	24	22
o In overleg met de werkgever	1	2	0.4	2
o Werkgever bepaalt	2	2	2	2
<u>Loondoorbetaling:</u>				
o 0% (conform de wet)	17	19	12	13
o >0%	15	17	27	29
o Werkgever bepaalt	1	1	2	2
Totaal afwijkend van de wet^A	20	20	31	31

^A Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat een aantal cao's op meerdere onderdelen afwijkt.

3.6.2 Veranderingen naar aanleiding van de wetswijzigingen

Net als voor het kortdurend zorgverlof, heeft de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' per 1 juli 2015 de personenkring verruimd naar tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving. *Tabel 3.14* laat zien dat ten tijde van de nulmeting zes cao's, van toepassing op 4% van de werknemers, een ruimere kring hanteren dan de toenmalige wetgeving. In 2017 zijn er 19 cao's, van toepassing op 27% van de werknemers die tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in de sociale omgeving noemen als zorgvragers. 11 van deze 19 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers, noemen de gehele personenkring zoals genoemd in de nieuwe wet.

De opnamegrond waarvoor langdurend zorgverlof kan worden opgenomen is in het kader van de nieuwe wet verruimd naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid. Op de peildatum van 31 december 2014 staat in 20 cao's expliciet vermeld dat deze vorm van verlof mag worden opgenomen als er sprake is van levensbedreigende ziekten. Dit is conform de

toen geldende wetgeving. In 13 cao's wordt hiervan ten gunste van de werknemer afgeweken, omdat er ook in andere gevallen langdurig zorgverlof door werknemers kan worden opgenomen. In 2017 wordt in 12 cao's de nauwere opnamegrond uit de oude wet gehanteerd, terwijl negen cao's expliciet een ruimere opnamegrond hanteren.

Tabel 3.14 Afspraken in cao's over invulling langdurend zorgverlof

Categorie	Aantal cao's met afspraken		% werknemers met afspraken	
	2014	2017	2014	2017
<i>Cao-afspraken in 2014 en 2017 (97 cao's)</i>				
<u>Personenkring:</u>				
o Partner, kind en ouder ^A (conform oude wet)	15	16	14	12
o Tenminste 1 genoemd uit ruimere kring: tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in de sociale omgeving	6	19	4	27
o Waarvan alle bovenstaande (conform nieuwe wet)	0	11	0	10
<u>Opnamegrond:</u>				
o In geval van levensbedreigende ziekte (conform oude wet)	20	12	11	21
o Ook in andere gevallen	13	9	18	12

^A Adoptie- en pleegkinderen als wel adoptie- en pleegouders zijn zowel in de wet als in de meeste cao's hieraan gelijkgesteld.

4 VERDIEPENDE ANALYSES

In de voorgaande twee hoofdstukken is een zo compleet mogelijk beeld geschetst van de cao-afspraken rondom het arbeidspatroon en wettelijke verlofvormen in 2014 en 2017 en de ontwikkelingen naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' en de 'Wet flexibel werken'. Van de 97 onderzochte cao's, zijn er in 65 cao's, van toepassing op 68% van de werknemers, wijzigingen aangetroffen ten opzichte van de nulmeting in 2014. In hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat zowel in 2014 als in 2017 een klein aantal cao's afwijkende bepalingen heeft opgenomen met betrekking tot de 'Wet flexibel werken'. In 2017 hebben 94 cao's afspraken conform de wet of geen afspraken over de Wet flexibel werken opgenomen.

Cao-afspraken met betrekking tot wettelijke verlofvormen (hoofdstuk 3) zijn qua loondoorbetaling en duur weinig veranderd: alleen de duur van het kraamverlof wordt in 2017 duidelijk vaker uitgebreid en minder vaak ingeperkt. Daarnaast wordt het pleegzorg- en adoptieverlof in minder cao's uitgebreid naar meer dan vier weken, maar de loondoorbetaling wordt in meer cao's aangevuld. In reactie op de wetwijzigingen hebben cao-partijen nieuwe formuleringen met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het onvoorwaardelijk ouderschapsverlof na het kraamverlof en de wijze en opname van het pleegzorg- en adoptieverlof in de cao opgenomen. Ook is in 2017 vaker een explicitering van de opnamegrond voor calamiteiten- en kortverzuimverlof en kortdurend zorgverlof aangetroffen. Bepalingen over het langdurend zorgverlof zijn in 2017 minder vaak expliciet in de cao opgenomen; deze cao's volstaan met een verwijzing naar de wet. Wat betreft de ruimere personenkring van zorgvragers is deze in 2017 in een aantal cao's voor zowel het kortdurend zorgverlof als het langdurend zorgverlof teruggevonden (in 2014 nog in geen enkele cao). Ook is in een aantal cao's een deel van de personen uit de ruimere personenkring opgenomen. 17 respectievelijk 16 cao's kennen nog de oude personenkring en kijken in 2017 ten nadele van de werknemer van de (nieuwe) wet af.

In dit hoofdstuk worden deze ontwikkelingen verder geanalyseerd. In paragraaf 4.1 wordt nagegaan of voor wijzigingen motiveringen zijn aangebracht in de principeakkoorden of nota's van wijzigingen van de desbetreffende cao's. In paragraaf 4.2 worden verschillen tussen sectoren en tussen markt-, overheid- en zorgcao's inzichtelijk gemaakt. In paragraaf 4.3 worden bovenwettelijke arbeid en zorgregelingen onderzocht.

4.1 Motivering van wijzigingen cao-afspraken

In deze paragraaf staan de nota's van wijziging en principeakkoorden die cao-partijen aanleveren centraal, om na te gaan of er een motivering bestaat om bepaalde afspraken wel of juist niet te wijzigen naar aanleiding van de wetwijzigingen. In veel principeakkoorden wordt aangegeven dat partijen artikelen aanpassen in relatie tot de wetwijzigingen in de WAZO en de Wfw. Ook stellen sommige principeakkoorden dat cao-partijen in het algemeen

artikelen aanpassen aan nieuwe wetgeving. Op deze algemene afspraken wordt in deze paragraaf niet verder ingegaan.

Twee voorbeelden:

Wet arbeid en zorg

Cao-partijen gaan beoordelen wat de wijzigingen in de Wet arbeid en zorg voor mogelijke gevolgen hebben voor de cao tekst (hoofdstuk X. Verlof) en die waar nodig aanpassen. Voorlichting door cao partijen gaat via www.mensmobiel.nl

(Principeakkoord Motorbedrijven)

Tekstuele wijzigingen

Tekstuele wijzigingen in de cao worden besproken en vastgesteld in de cao-tekstcommissie.

(Principeakkoord GVB)

4.1.1 Motivering van wijzigingen naar aanleiding van de Wet flexibel werken

Na invoering van de Wet flexibel werken (Wfw) zijn er twee cao's die ten nadele van de werknemer afwijken van de wet met betrekking tot het doen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, spreiding van de werktijd of de arbeidsplaats: Verpleeg- Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (VVT) en ABN-Amro. In het principeakkoord van VVT wordt gesteld dat het artikel over de Wet Aanpassing Arbeidsduur wordt gewijzigd in de Wet flexibel werken, maar alleen de naam van het artikel is gewijzigd. Het artikel uit de cao ABN-Amro is ongewijzigd en er wordt ook geen melding van de Wfw gemaakt in het principeakkoord of de nota van wijziging.

De Wfw heeft de periode waarna een werknemer opnieuw een verzoek tot aanpassing mag doen met een jaar verkort naar één jaar. ABN-Amro is de enige cao die hiervan ten gunste van de werknemer afwijkt, omdat werknemers drie keer per jaar een verzoek tot aanpassing mogen doen. Andere cao's die eerder van de wet afweken, zijn nu in lijn met de wetgeving. Deze zijn inhoudelijk meestal niet veranderd. In de principeakkoorden van deze cao's wordt alleen verwezen naar een artikel over tekstuele (wets-) wijzigingen.

In alle gevallen ontbreekt dus een concrete of inhoudelijke motivering voor het laten voortbestaan of wijzigingen van afspraken rondom de 'Wet flexibel werken'.

4.1.2 Motivering van wijzigingen in het ouderschaps- en kraamverlof

Er is één principeakkoord dat expliciet verwijst naar de aanpassing van de opnamemogelijkheden van het wettelijk ouderschapsverlof²³:

Ouderschapsverlof

Door aanpassing van het wettelijk ouderschapsverlof zijn de opnamemogelijkheden

23 Daarnaast is er een principeakkoord (cao Welzijn) dat stelt dat de passage over ouderschapsverlof vereenvoudiging behoeft, omdat deze veel vragen oproept.

uitgebreid (zoals recht na kraamverlof en in het kunnen opsplitsen van ouderschapsverlof in meerdere periodes). De bepaling in de CAO met betrekking tot de vergoeding tijdens ouderschapsverlof is daardoor niet meer eenduidig en wordt aangepast zodat duidelijk is wanneer de vergoeding moet worden terugbetaald. De nieuwe tekst van artikel 8:21 lid 4 en verder is opgenomen in de bijlage ouderschapsverlof (Principeakkoord Gehandicaptenzorg)

Het aantal cao's die het wettelijk kraamverlof uitbreiden met extra dagen is van 2014 tot en met 2017 gestegen van 18 naar 22. Het aantal cao's dat het wettelijk kraamverlof inperkt, is gedaald van zeven naar vijf. Eén principeakkoord (KPN) loopt vooruit op de berichtgeving over de (toen waarschijnlijke) uitbreiding van het kraamverlof naar vijf dagen:

21 Kraamverlof

21.1 Partijen komen overeen om positief af te wijken van het kraamverlof geregeld in de wet Arbeid en Zorg, door per 1 juli 2016 in de cao reeds op te nemen dat de medewerker recht heeft op 5 dagen betaald kraamverlof na de bevalling van de echtgenote of partner (in plaats van per 1 januari 2017).

(Principeakkoord KPN, 2016)

Een aantal individuele gemeentes bieden hun werknemers ook een uitgebreider kraamverlof. Bijvoorbeeld Den Haag:

De ambtenaar die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op twee dagen kraamverlof, heeft in aanvulling hierop recht op drie additionele dagen kraamverlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelagen, overeenkomstig de in artikel 4:2 van de wet aangegeven voorwaarden.

(Collegebesluit Gemeente Den Haag, 2017)

In het regeerakkoord is afgesproken om het verlof voor partners bij de geboorte van het kind uit te breiden van twee dagen met loondoorbetaling nu naar een week verlof met behoud van loon en aanvullend vijf weken verlof zonder loon. Gedurende die vijf weken hebben partners wel recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het loon (met een maximum). Daarnaast wordt het adoptie- en pleegzorgverlof verlengd van vier weken naar zes weken (met een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon). Deze afspraken zijn inmiddels omgezet naar het wetsvoorstel WIEG²⁴. Vlak na het regeerakkoord is voor het NS-personeel afgesproken dat al per 1 januari 2018 het betaald kraamverlof wordt uitgebreid van twee naar vijf dagen. Het zelfde geldt voor de Woondiensten in april 2018.²⁵

24 Wetsvoorstel beschikbaar via:

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/06/14/meer-verlof-voor-partner>

25 Deze cao's zijn nog niet zodanig gescoord in dit onderzoek, omdat deze cao's pas zijn aangemeld en geldig zijn na 1 januari 2018.

"Vooruitlopend op de wettelijke uitbreiding van het betaalde kraamverlof, wordt het betaalde kraamverlof al met ingang van 1 januari 2018 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Kraamverlof is van toepassing op alle partners. Uitbreiding van het kraamverlof helpt de medewerker en zijn/haar partner om beter te wennen aan de nieuwe situatie en alle zorgtaken die daarbij komen."

(Principeakkoord NS, 2017)

De onderzochte principeakkoorden, afgesloten in 2016, 2017 en 2018 bevatten geen afspraken over het pleegzorg- en adoptieverlof, anders dan aanpassing aan de wetgeving zoals per 1 januari 2015 van kracht. Ook wordt in de onderzochte principeakkoorden nog geen melding gemaakt van de aankomende WIEG.

4.1.3 Motivering van wijzigingen in het zorgverlof

De personenkring van zorgvragers is voor het kortdurend en langdurend zorgverlof uitgebreid. In veel cao's staat echter nog de oude kring van zorgvragers. In de cao's met de oude zorgkring zijn in de nota's van wijziging en principeakkoorden geen motiveringen te vinden welke ingaan op het feit dat afspraken nu ten nadele van de werknemer afwijken van de wetgeving. Wel is er een cao waar in het principeakkoord aandacht wordt besteed aan de aanpassing van de cao aan de nieuwe wetgeving:

Wet Arbeid en Zorg (WAZO) Voor de wettelijke verlofvormen kortdurend en langdurend zorgverlof in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn er in de cao ggz 2011-2013 aanvullende afspraken gemaakt. De WAZO is van toepassing voor de gehele kring zoals in de wet beschreven, deze kring wordt per 1 juli 2015 uitgebreid. De aanvullende afspraken in de cao ggz blijven voor de kleinere kring behouden.

(Principeakkoord GGZ)

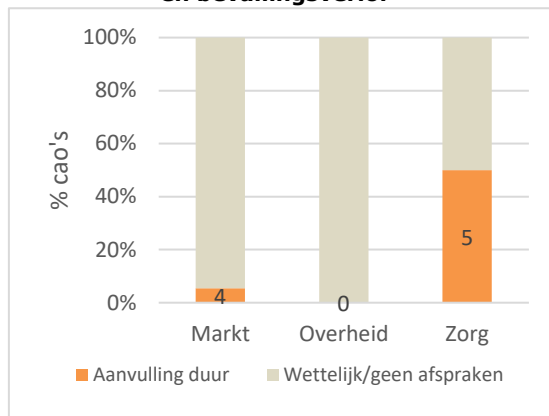
4.2 Verschillen tussen economische sectoren

In 2017 zijn de 97 grootste cao's onderzocht op afspraken rondom Arbeid & Zorg. Ook de overheidsakkoorden zijn meegenomen. Deze kunnen worden ingedeeld in drie soorten: markt (74 cao's), overheid (13) en zorg (10). Ook kan onderscheid gemaakt worden tussen zeven verschillende economische sectoren: landbouw (3), industrie (17), bouw (4) handel & horeca (18), vervoer & communicatie (11), zakelijke dienstverlening (20) en overige dienstverlening (24). In deze paragraaf wordt verder ingegaan op de verschillen tussen sectoren met betrekking tot cao-afspraken over wettelijke verlofvormen. Het aantal cao-afspraken met betrekking tot de 'Wet flexibel werken' zijn zo minimaal dat uitsplitsing naar verschillende soorten en sectoren geen extra informatie oplevert.

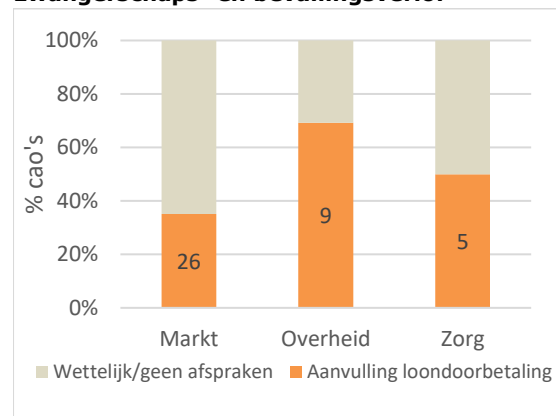
4.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof is er een onderscheid te maken tussen de markt, overheid- en zorgcao's (zie *figuur 4.1* en *figuur 4.2*).²⁶ De duur wordt aangevuld in vijf van de 10 zorgcao's, terwijl deze in vier van de 74 marktcao's en geen van de overheidsakkoorden wordt aangevuld. De loondoorbetaling wordt aangevuld in negen overheidsakkoorden, 26 marktcao's en vijf zorgcao's.

Figuur 4.1 Aanvulling duur zwangerschaps- en bevallingsverlof



Figuur 4.2 Aanvulling loondoorbetaling zwangerschaps- en bevallingsverlof



Uitgesplitst naar economische sectoren is de aanvulling van de loondoorbetaling gelijkmatig verdeeld (niet in *figuur* weergegeven). Wat betreft de duur vullen alleen cao's in de handel & horeca (3), zakelijke dienstverlening (1) en overige dienstverlening (5) deze aan. Diverse aspecten rond opname en uitbreiding van het bevallingsverlof²⁷ worden in 15 marktcao's genoemd (niet altijd alle aspecten). Er is één overheidsakkoord die een van deze aspecten noemt, en geen van de zorgcao's verwijst ernaar.

Concluderend wordt de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof vooral in zorgcao's aangevuld, terwijl de loondoorbetaling (tot 100% van het laatstverdiende salaris) vooral binnen de overheid wordt aangevuld.

4.2.2 Ouderschapsverlof en kraamverlof

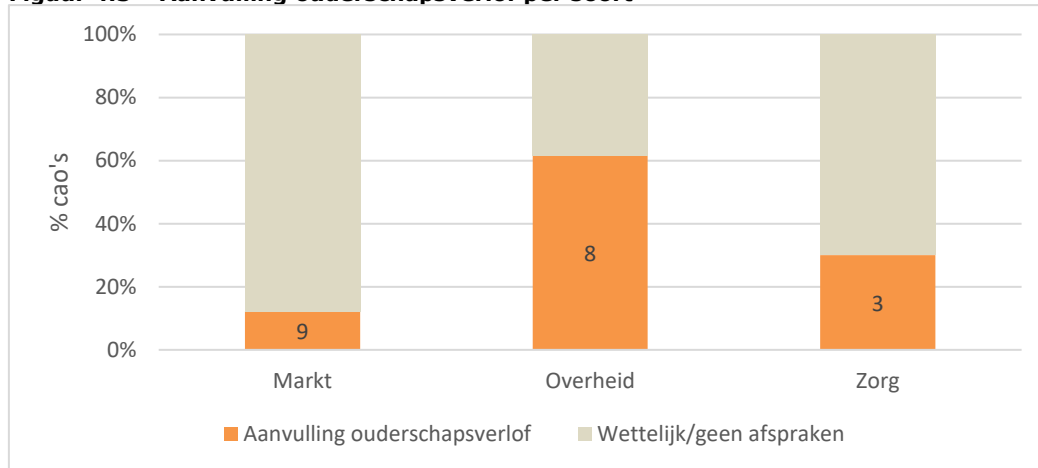
Het ouderschapsverlof wordt in 20 cao's aangevuld, waarvan 16 de loondoorbetaling (gedeeltelijk) aanvullen (zie *figuur 4.3*). Van de negen marktcao's die het ouderschapsverlof aanvullen, zijn er vier uit de sector

²⁶ Deze en volgende figuren zijn als volgt te lezen: de gekleurde onderdelen (in *figuur 4.1* en *4.2* oranje) geven het *percentage* cao's aan dat een aanvulling of afwijking heeft opgenomen in de cao. Deze refereren aan de percentages op de y-as. De genoemde getallen (in *figuur 4.1* respectievelijk 4, 0 en 5) refereren aan het *aantal* cao's dat aanvult/afwijkt. Voor deze opzet is gekozen, om vergelijking tussen soorten en sectoren zo goed mogelijk grafisch weer te geven.

²⁷ Het gaat om de volgende aspecten die in de nieuwe wet zijn opgenomen: flexibel bevallingsverlof na de zesde week na bevalling, uitbreiding van het bevallingsverlof in gevallen dat het kind na de geboorte langdurig in het ziekenhuis moet blijven, toewijzen van het bevallingsverlof aan de partner bij het overlijden van de moeder, en uitbreiding van het zwangerschapsverlof bij een meerlingzwangerschap.

industrie, één uit de handel & horeca, één uit de sector vervoer en communicatie en drie uit de zakelijke dienstverlening. Ook acht overheidsakkoorden en drie zorgcao's vullen het ouderschapsverlof aan in de vorm van (gedeeltelijke) loondoorbetaling.

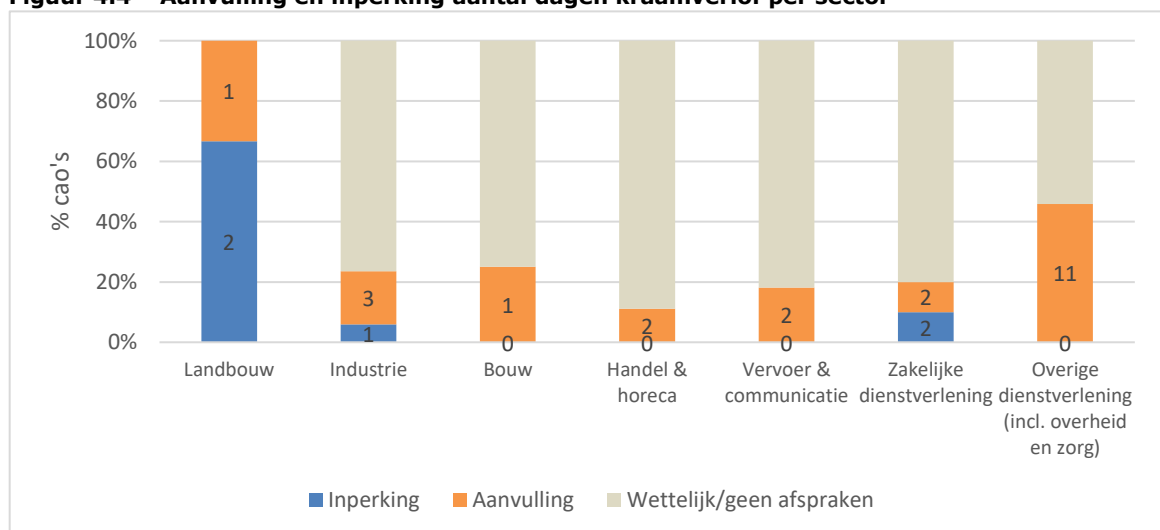
Figuur 4.3 Aanvulling ouderschapsverlof per soort



In *figuur 4.4* zijn de cao's die het kraamverlof aanvullen dan wel inperken (in dagen) per sector weergegeven. In de landbouw perken twee cao's het kraamverlof in, terwijl één cao deze aanvult. De overheidsakkoorden en zorgcao's zijn onderdeel van de overige dienstverlening. Vier overheidsakkoorden en zeven zorgcao's vullen het kraamverlof aan met extra dagen kraamverlof voor de partner van de moeder. Het recht op onvoorwaardelijk ouderschapsverlof van drie dagen aansluitend op het kraamverlof is vooral in marktcao's vastgelegd (12), terwijl het in één overheidsakkoord en geen van de zorgcao's wordt genoemd (niet getoond in een figuur).

Op basis van deze gegevens kan worden geconcludeerd dat de meerderheid van de overheidswerkgevers tijdens het ouderschapsverlof het loon (gedeeltelijk) doorbetaalt, terwijl in verschillende economische sectoren het kraamverlof wordt aangevuld, dan wel ingeperkt.

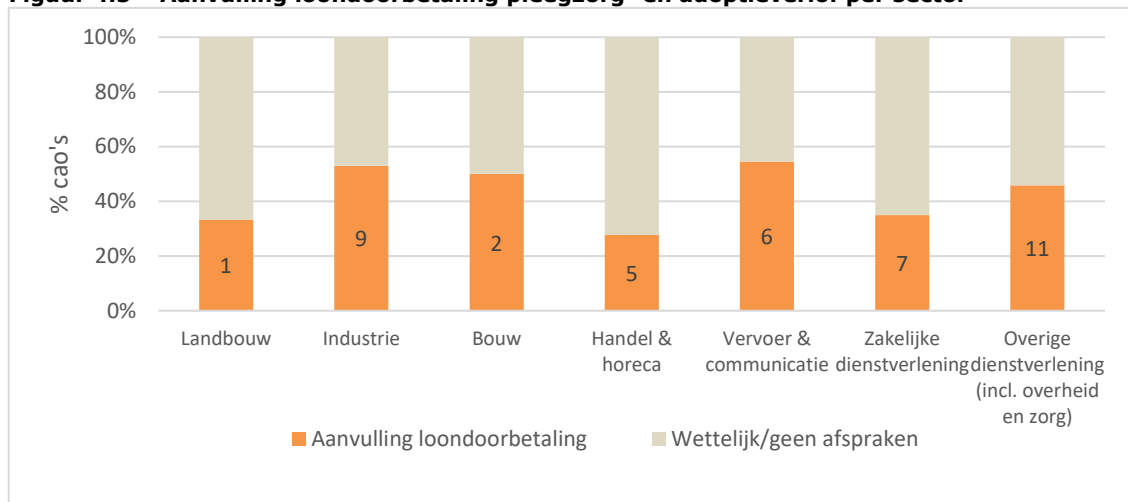
Figuur 4.4 Aanvulling en inperking aantal dagen kraamverlof per sector



4.2.3 Pleegzorg- en adoptieverlof

In *figuur 4.5* is de aanvulling van de loondoorbetaling voor het pleegzorg- en adoptieverlof per sector weergegeven: in elke sector vult ongeveer 40% van de cao's tijdens het pleegzorg- en adoptieverlof de loondoorbetaling aan. Van de 11 cao's in de overige dienstverlening zijn er negen (van de 13) overheidsakkoorden en twee (van de 10) zorgcao's die het loon gedurende het pleegzorg- en adoptieverlof aanvullen. De duur en termijn waarbinnen het pleegzorg- en adoptieverlof moet worden opgenomen kent weinig sectorale verschillen (niet getoond in een figuur).

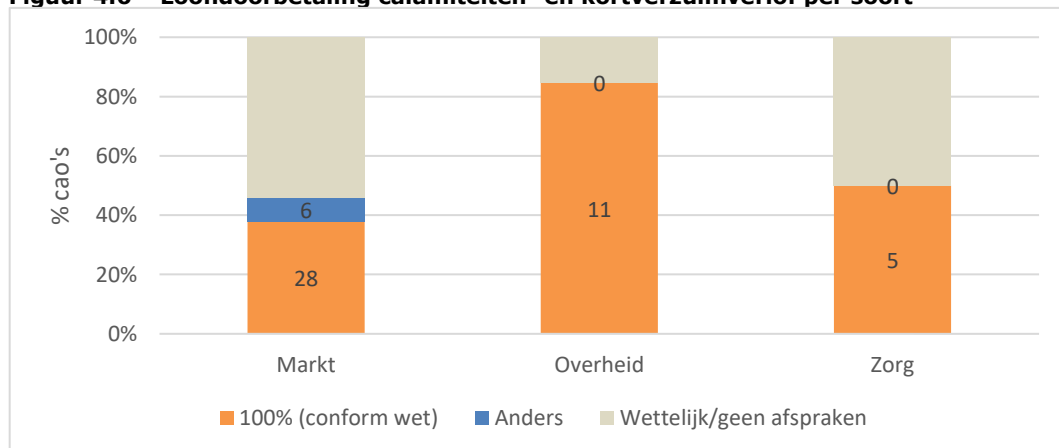
Figuur 4.5 Aanvulling loondoorbetaling pleegzorg- en adoptieverlof per sector



4.2.4 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Ziekenhuisbezoek door de werknemer zelf (totaal vijf cao's) of de begeleiding van naasten bij medische zorg (totaal vier cao's) zijn alleen in cao's in de sectoren handel & horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening expliciet vastgelegd (niet getoond in een figuur). *Figuur 4.6* toont de loondoorbetaling voor het calamiteiten- en kortverzuimverlof voor de drie soorten (markt-, overheid- en zorgcao's). Op basis van deze cijfers kan geconcludeerd worden dat met name overheidsakkoorden tijdens het calamiteiten- en kortverzuim verlof 100% van het loon doorbetalen. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit conform de wet is en cao's die hierover geen afspraken hebben opgenomen de wet volgen.

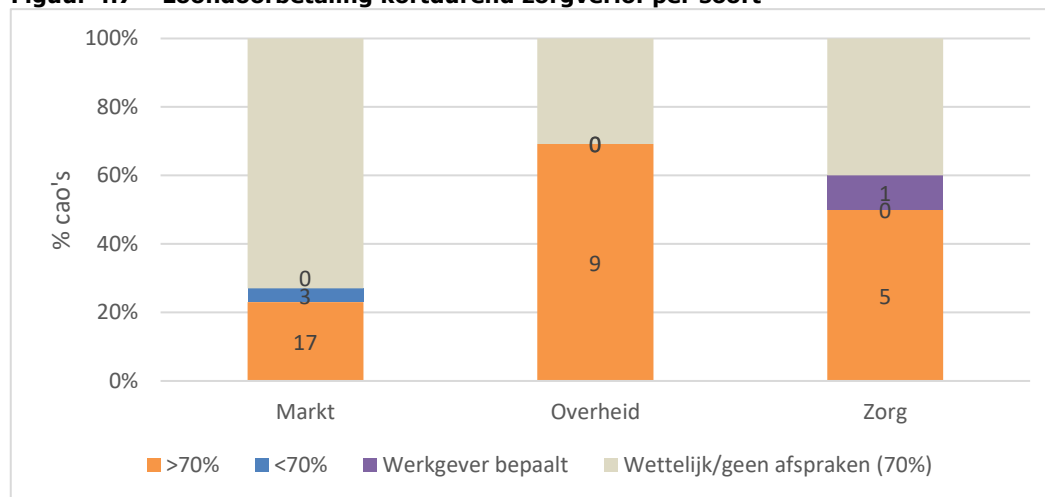
Figuur 4.6 Loondoorbetaling calamiteiten- en kortverzuimverlof per soort



4.2.5 Kortdurend zorgverlof

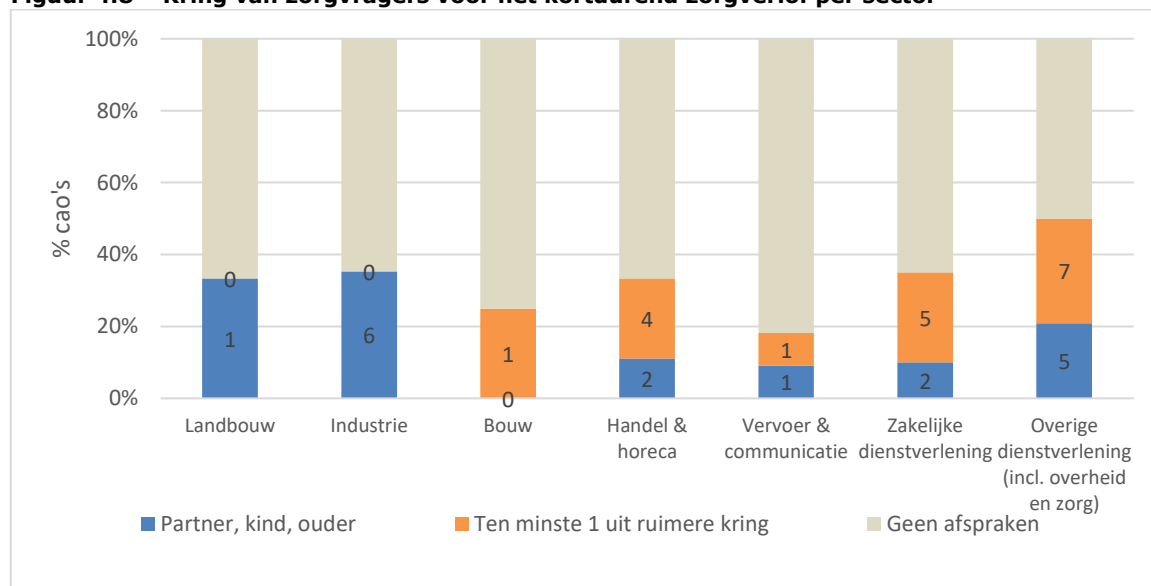
De loondoorbetaling van het kortdurend zorgverlof is in drie marktcao's minder dan de wettelijke loondoorbetaling van 70% en voor 17 cao's meer dan 70% (zie *figuur 4.7*). In de overheidssector is de loondoorbetaling in negen van de 13 akkoorden meer dan 70%. In de zorg betalen vijf cao's meer dan 70% van het loon door. In één cao (Jeugdzorg) bepaalt de werkgever het percentage loondoorbetaling.

Figuur 4.7 Loondoorbetaling kortdurend zorgverlof per soort



De sectoren landbouw en industrie kennen geen cao's waarin de nieuwe wetgeving met betrekking tot de kring van zorgvragers expliciet is opgenomen (zie *figuur 4.8*). Eén respectievelijk zes cao's noemen nog de oude zorgkring met alleen partner, kind of ouder. Binnen de overige dienstverlening zijn er twee overheidsakkoorden en één zorg-cao die nog de oude zorgkring hebben opgenomen. Zes overheidsakkoorden respectievelijk één zorg-cao kennen de nieuwe ruimere kring van zorgvragers.

Figuur 4.8 Kring van zorgvragers voor het kortdurend zorgverlof per sector

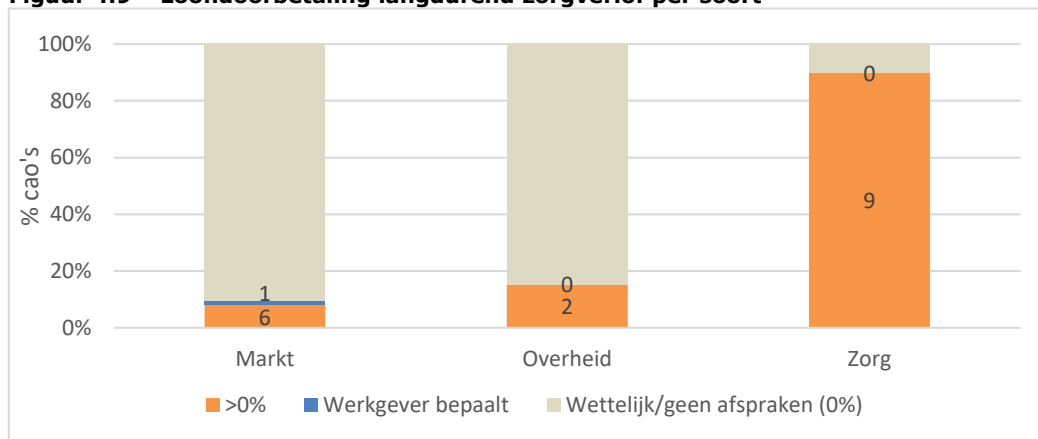


Concluderend vult de meerderheid van de overheidsakkoorden tijdens het kortdurend zorgverlof het loon aan, terwijl de helft van de zorgcao's dit doet en ongeveer 20% van de marktcao's. Drie marktcao's betalen minder dan 70% van het loon door. De kring van zorgvragers wordt door cao's in meerdere sectoren ingeperkt, terwijl ook in bijna alle sectoren een aantal cao's de ruimere kring van zorgvragers heeft opgenomen.

4.2.6 Langdurend zorgverlof

De loondoorbetaling voor het langdurend zorgverlof is volgens de wet onbetaald. De zorgcao's kennen op één na allemaal een (gedeeltelijke) loondoorbetaling (zie *figuur 4.9*). In de markt zijn dit er zes, terwijl voor één cao (Sociale werkvoorziening) de werkgever bepaalt hoeveel de loondoorbetaling bedraagt. Twee overheidscao's kennen een (gedeeltelijke) loondoorbetaling. Alle overige cao's kennen een loondoorbetaling van 0% of hebben geen afspraken opgenomen.

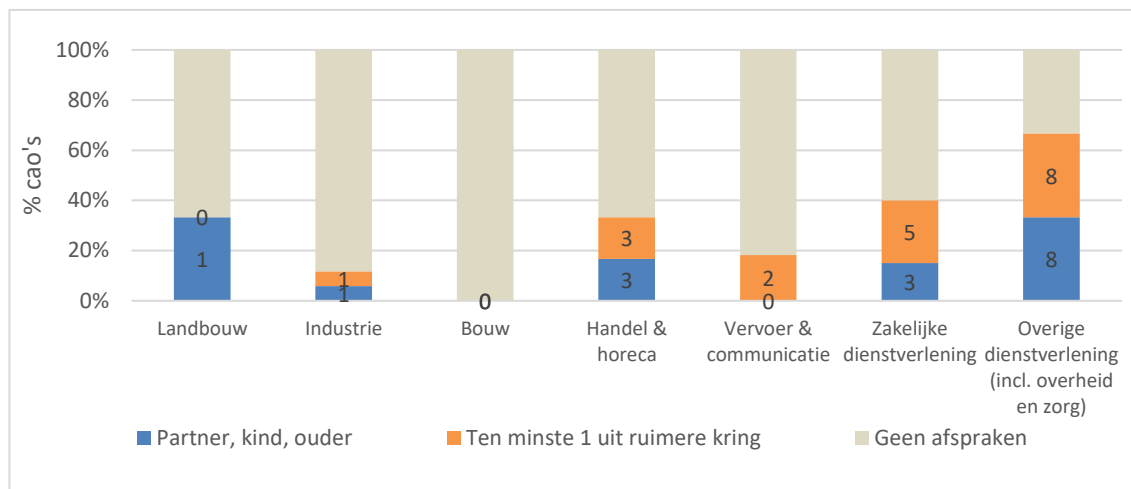
Figuur 4.9 Loondoorbetaling langdurend zorgverlof per soort



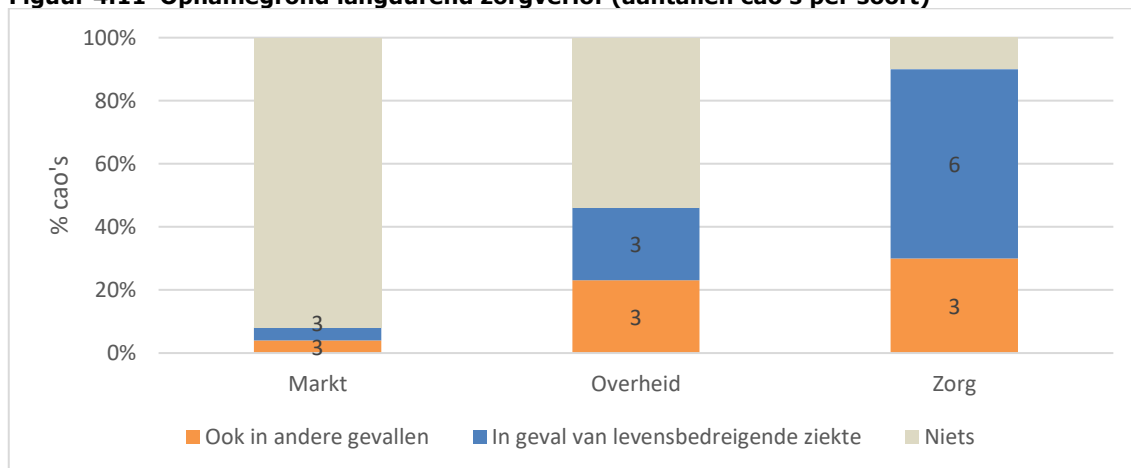
Ook voor het langdurend zorgverlof is met de wetswijziging de kring van zorgvragers uitgebreid. *Figuur 4.10* toont dat de nieuwe personenkring in drie cao's binnen de handel en horeca wordt genoemd, terwijl drie andere cao's de oude personenkring kennen en 12 cao's hierover geen afspraken hebben gemaakt. Van de overheidsakkoorden kennen drie de oude personenkring, terwijl vier akkoorden ten minste één van de zorgvragers uit de nieuwe wet kennen. Voor de zorgcao's geldt dat vijf cao's de oude personenkring kennen en vier cao's de nieuwe.

In de nieuwe wet is de opnamegrond voor het langdurend zorgverlof verruimd. In 68 van de 74 marktcao's is geen opnamegrond opgenomen (zie *figuur 4.11*). Er zijn drie cao's die in het geval van een levensbedreigende ziekte langdurend zorgverlof toestaan (oude wet) en drie cao's die dit ook in andere gevallen toestaan (nieuwe wet). In de zorg hanteren zes van de 10 cao's de strikte opnamegrond zoals deze in de oude wet was vastgelegd, terwijl drie cao's ook in andere gevallen langdurend zorgverlof toestaan.

Figuur 4.10 Kring van zorgvragers voor het langdurend zorgverlof per soort



Figuur 4.11 Opnamegrond langdurend zorgverlof (aantallen cao's per soort)



Concluderend wordt tijdens het langdurend zorgverlof in op één na alle zorgcao's het loon (gedeeltelijk) doorbetaald, terwijl maar een aantal overheid- en marktcao's het loon doorbetaalt. De kring van zorgvragers wordt in verschillende sectoren beperkt, terwijl ook in verschillende sectoren een aantal cao's de ruimere kring heeft opgenomen. De opnamegrond voor het langdurig zorgverlof wordt vooral in zorgcao's geëxpliciteerd, in een aantal cao's alleen in het geval van levensbedreigende ziekte, maar in een aantal ook in andere gevallen.

4.3 Bovenwettelijke verlofvormen

Naast wettelijke verlofvormen en afwijkingen daarvan, kunnen cao-partijen ook afspraken maken over bovenwettelijke verlofvormen om arbeid en zorg zo goed mogelijk te combineren. In 2017 zijn er 15 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers, die een mantelzorgregeling hebben vastgelegd in de cao (zie *figuur 4.12*). Soms wordt hierbij verwezen naar het wettelijk

langdurend zorgverlof, maar wordt deze aangevuld met extra bepalingen over bijvoorbeeld het aanpassen van roosters of het bieden van ondersteuning en maatwerk bij het realiseren van de combinatie van arbeid en zorg. Een voorbeeld:

P1.2 Mantelzorg

Werkgevers worden aanbevolen hun verantwoordelijkheid te nemen bij verzoeken m.b.t. flexwerken en/of aanpassing van werktijden van medewerkers met mantelzorgtaken. Mantelzorgverlof maakt onderdeel uit van het HR-beleid, waardoor mantelzorg door medewerkers op ondernemingsniveau bespreekbaar is. Afspraken over mantelzorg zijn functie- en omgevingsafhankelijk en worden daarom altijd op individuele basis in de vorm van maatwerk gemaakt.

(Uitgeverijbedrijf)

Er zijn negen cao's, van toepassing op 5% van de werknemers, die een regeling voor het opnemen van palliatief en/of rouwverlof kennen. Hierbij gaat het om aanvullend rouwverlof, los van de bepalingen vlak na het overlijden en de lijkbezorging. De cao voor de Uitvaarbranche heeft een rouwprotocol opgenomen in de cao:

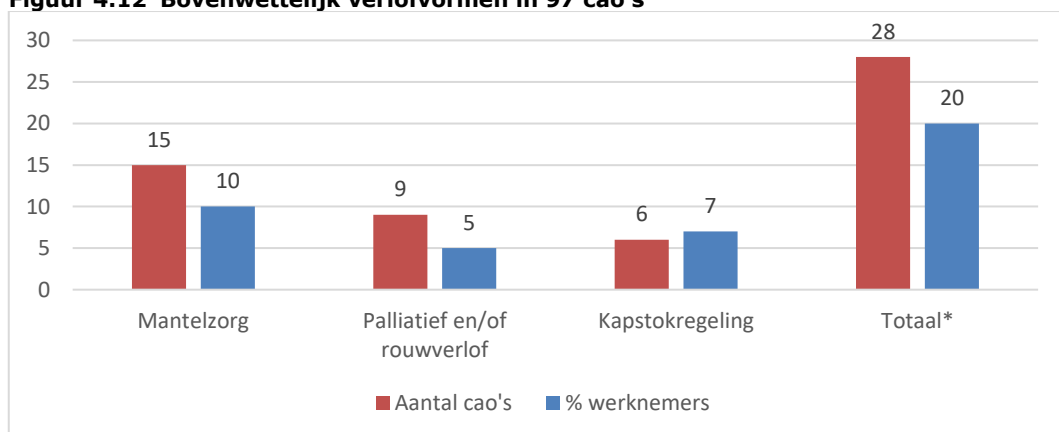
4. Rouwverlof.

In bijlage VI is een rouwprotocol opgenomen. Uitgangspunt ervan is dat het verlies van een direct familielid (partner, kind, ouder) een zodanig ingrijpende gebeurtenis is in het leven van een mens, dat hij/zij er recht op heeft dat een dergelijk verlies in de werksituatie met zorgvuldigheid tegemoet wordt getreden.

(Uitvaartbranche)

Zes cao's, van toepassing op 7% van de werknemers, kennen een kapstokregeling, waarin is opgenomen dat de werkgever kan afwijken van de bestaande verlofregelingen en in buitengewone omstandigheden betaald of onbetaald verlof kan toekennen aan de werknemer.

Figuur 4.12 Bovenwettelijk verlofvormen in 97 cao's



* Het totaal is niet gelijk aan de som der delen, omdat twee cao's zowel palliatief verlof en een mantelzorg-verlofregeling kennen, en twee cao's zowel een mantelzorgverlofregeling en een kapstokregeling.

