



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

ARBEID EN ZORG 2019

**Een onderzoek naar cao-bepalingen
omtrent het combineren van werken en zorgen**

September 2020

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

INHOUDSOPGAVE

1

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 ONDERZOEKSOPZET	9
2 ARBEIDSPATROON	13
2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken	13
3 WETTELIJKE VERLOFVORMEN	17
3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	17
3.2 Geboorteverlof	20
3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof	23
3.4 Ouderschapsverlof	25
3.5 Calamiteiten- en kortverzuimverlof	27
3.6 Kortdurend zorgverlof	29
3.7 Langdurend zorgverlof	33
4 CONCLUSIE: MEER MANTELZORG- EN GEBOORTEVERLOF	39

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. Per 1 januari 2019 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) van toepassing. In dit rapport wordt nagegaan in hoeverre cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen van de wet afwijken en in hoeverre zij naar aanleiding van de nieuwe wetgeving zijn veranderd.

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de 96 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, 2017 en 2019. Allereerst is in dit onderzoek het huidige onderzoeksjaar 2019 vergeleken met cao-afspraken in 2014 en 2017 (hoofdstuk 2 en 3). In hoofdstuk 4 worden conclusies getrokken en zijn bovenwettelijke verlofvormen in cao's onderzocht (bijvoorbeeld verlof voor mantelzorg).

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 eerder. Omdat met de nieuwe wet de aanvraagperioden waarvoor werknemers een verzoek kunnen indienen, zijn ingekort en de voorwaarden zijn verduidelijkt, zijn de meeste cao's met afspraken nu conform de wetgeving.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In 2019 wordt in 39 cao's (tegenover 41 in 2014 en 40 in 2017) het zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig doorbetaald. In negen cao's wordt zowel de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof verlengd (dit is in alle jaren hetzelfde). 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 en in 2019 zijn er 18 die een of meerdere van deze regelingen in de cao hebben opgenomen.

Geboorteverlof

Per 1 januari 2019 is de WIEG in werking getreden. Deze wet verlengt het geboorteverlof (voorheen kraamverlof) tot vijf dagen, op te nemen direct na de bevalling. In 2017 kenden 9 cao's vijf dagen geboorteverlof. In 2019 is dit gestegen tot 54 cao's, van toepassing op 52% van de werknemers. Vijf cao's hebben een geboorteverlof van meer dan vijf dagen. 26 cao's, van toepassing op 33% van de werknemers, kent een geboorteverlof van minder dan vijf

(werk)dagen. Per 1 juli 2020 is ook aanvullend geboorteverlof per wet geregeld. In negen cao's wordt dit expliciet benoemd.

Pleegzorg- en adoptieverlof

Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt in 2019 in 37 cao's (tegenover 29 in 2014 en 41 in 2017) volledig doorbetaald. In 25 cao's is het verlof zes weken (conform de WIEG). In 2014 waren dit er nog twee. 16 cao's hebben in 2017 nog een oude bepaling opgenomen over 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. In 2019 zijn dit nog vijf cao's.

Ouderschapverlof

Ten opzichte van 2017 is er één cao minder die in 2019 de maximumleeftijd van het ouderschapsverlof verhoogt. 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. Dit zijn dezelfde cao's als in 2014 en 2017.

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 vijf 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 40 cao's in 2017 tegenover 36 cao's in 2014 en 44 cao's in 2017. Daarnaast is in de wet ook geëxpliciteerd dat ziekenhuisbezoek door de werknemer (in 15 cao's in 2019 tegenover vijf cao in 2017) en begeleiding van naasten bij medische zorg (acht cao's in 2019 tegenover vier cao in 2017) een geldige opnamegrond is voor het calamiteiten- en kortverzuimverlof.

Kortdurend zorgverlof

In 18 cao's wordt het kortdurend zorgverlof in 2017 conform de wet (70%) doorbetaald. Vijf cao's betalen minder dan 70% door en 29 cao's betalen meer dan 70% van het loon tijdens het kortdurend zorgverlof door. De opnamegrond voor het kortdurend zorgverlof is met de nieuwe wetgeving uitgebreid: vier cao's hebben een bepaling hierover opgenomen, net als in 2017 (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. 17 cao's noemen alle personen die worden genoemd in de nieuwe wet, terwijl 19 cao's de minder ruime personenkring hanteren en dus ten nadele van de werknemer van de wet afwijken.

Langdurend zorgverlof

Tijdens het langdurend zorgverlof wordt het loon volgens de wet niet doorbetaald. 13 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. 13 cao's noemen de gehele nieuwe personenkring, terwijl 18 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 hulpbehoevendheid. In 2019 wordt in 16 cao's de nauwere opnamegrond uit de oude wet gehanteerd, terwijl 13 cao's expliciet de ruimere opnamegrond hanteren.

Bovenwettelijke verlofvormen

Cao-partijen leggen ook bovenwettelijke verlofvormen vast in cao's. In 2017 zijn er 28 cao's, van toepassing op 20% van de werknemers die bepalingen hebben opgenomen over mantelzorg, palliatief/rouwverlof en/of een kapstokregeling voor buitengewone situaties. In 2019 is dit aantal gestegen naar 58 cao's, van toepassing op 57% van de werknemers.

INLEIDING

In de afgelopen jaren zijn meerdere wetswijzigingen doorgevoerd om het combineren van werken en zorgen gemakkelijker te maken. 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 getreden en vervangt de WAA in zijn geheel (zie *tabel 1.2*).

Op 13 november 2018 heeft de Eerste Kamer de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) als hamerstuk afgedaan (met een aantekening voor de SGP-fractie). De wet heeft tot doel bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. In de WIEG is per 1 januari 2019 het geboorteverlof (eerder ook wel kraamverlof genoemd) voor partners verlengd naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen. Maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Ook is per 1 januari 2019 het adoptieverlof verlengd van vier naar zes weken, wat ook geldt voor pleegouders.

Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Vanaf 2 augustus 2022 heeft de werknemer recht op betaling van een deel van het ouderschapsverlof. De betaling geldt voor 9 weken mits deze in het eerste jaar na de geboorte worden opgenomen. Het uitkeringspercentage is 50% van het (maximum)dagloon.

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 wetswijziging 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. Voor de WIEG geldt dat collectieve afspraken in het nadeel van de werknemer geldig zijn tot het einde van de looptijd, maar uiterlijk tot 1 juli 2019 (de peildatum voor dit onderzoek ligt er dus na, waarover straks meer). Daarnaast mag er in cao-afspraken ten gunste van de werknemer worden afgeweken van wettelijke (verlof)regelingen.

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 per 1-1-2019 afgeschaft (WIEG)
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

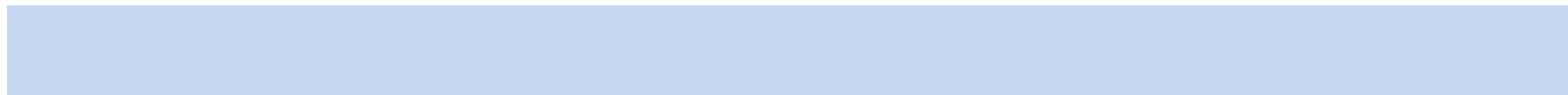
Langdurend zorgverlof (WAZO)	Kan worden opgenomen voor de verzorging van een persoon met een levensbedreigende ziekte. Personenkring: zie kortdurend zorgverlof.	Opnamegrond uitgebreid naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid. Personenkring: zie uitbreiding kortdurend zorgverlof.	1-7-2015 1-7-2015
------------------------------	--	---	----------------------

Tabel 1.2 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

Tabel 1.3 Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)

Regeling	Oude wettelijke regeling (WAZO)	Nieuwe wettelijke regeling (WIEG)	In werking
Geboorteverlof	Twee dagen, volledig betaald door werkgever.	Eenmaal de wekelijkse arbeidsduur binnen vier weken op te nemen. Volledig betaald door werkgever.	01-0-1-2019
Pleegzorg- en adoptieverlof	Vier weken verlof, (maximum) dagloon doorbetaald via UWV.	Verlof van vier naar zes weken.	01-01-2019
Aanvullend geboorteverlof	Niet bestaand.	Aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur, binnen een half jaar op te nemen. 70% van het (maximum) dagloon via UWV. In hele weken op te nemen na afloop geboorteverlof. Mag in overleg met werkgever gespreid worden opgenomen.	01-07-2020



In 2015 en 2017 is het onderzoek Arbeid & Zorg eerder uitgevoerd naar aanleiding van de nieuwe wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden.¹ In 2015 was dit een zogenoemde 'nulmeting' (met een peildatum voorafgaand aan de wetwijzigingen) en in 2017 is gekeken wat sindsdien de ontwikkelingen zijn geweest. Ten opzichte van de nulmeting is er één cao meer die in 2017 de duur van het ouderschapsverlof verlengt. De overige cao's kenden dezelfde bepalingen als daarvoor wat betreft duur, loondoorbetaling en de maximumleeftijd van het kind. Er zijn 16 cao's, van toepassing op 24% van de werknemers, die tijdens het ouderschapsverlof het loon (gedeeltelijk) doorbetalen. Het geboorteverlof wordt in 2017 minder vaak ingeperkt: vijf cao's, van toepassing op 2% van de werknemers, tegenover zeven cao's (12% van de werknemers) in 2014. In 22 cao's, van toepassing op 20% van de werknemers, wordt het geboorteverlof aangevuld, tegenover 18 cao's (18% van de werknemers) in 2014. De 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 geboorte- en ouderschapsverlof als ook aanvulling van het pleegzorg- en adoptieverlof is evenredig verdeeld over de sectoren. Wat betreft mantelzorg is in 2017 geconstateerd dat in 15 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers een mantelzorgregeling is vastgelegd. 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.

Vanuit dit eerdere onderzoek is het nu goed mogelijk om een goed beeld te geven van actuele ontwikkelingen in cao-afspraken omtrent Arbeid & Zorg. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel (WIEG) heeft de minister van sociale zaken en Werkgelegenheid toegezegd aan de Tweede Kamer om te rapporteren over de ontwikkelingen (met name met betrekking tot bovenwettelijke regelingen) in cao's. Ook voor deze nieuwe wetgeving ten aanzien van het geboorteverlof is sprake van goede data om een vergelijking mogelijk te maken.

Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW 2020 is de vraag gesteld in hoeveel cao's een regeling is opgenomen voor mantelzorg. Zoals hierboven geschetst, wordt mantelzorg in cao's soms genoemd in relatie tot (langdurig) zorgverlof. In hoofdstuk 4 wordt specifiek ingegaan op bovenwettelijke verlofvormen en bepalingen over het gebruik van (zorg)verlof onderzocht die het mogelijk danwel makkelijker maken om flexibel of in deeltijd te werken.

1 Zie voor eerdere onderzoeken van SZW omtrent Arbeid & Zorg: https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mP_aq=18_1

1 ONDERZOEKSOPZET

Dit onderzoek maakt de (nieuwe) afspraken die tussen werknemers en werkgevers in cao's zijn vastgelegd inzichtelijk ten opzichte van de nulmeting in 2015. Het onderzoek heeft de cao als analyse-eenheid, zodat precies is na te gaan wat er wordt afgesproken tussen werkgevers en werknemers. Uit cao's is echter niet op te maken of het (bovenwettelijk) verlof daadwerkelijk wordt opgenomen en in welke aantallen verzoeken tot aanpassing van arbeidsduur worden gedaan.

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 recentelijke wetswijzigingen?

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, ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'?
3. In welke mate bevatten cao's afspraken die de wet volgen of hiervan afwijken over geboorteverlof, pleegzorg- en adoptieverlof en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' (WIEG)?
4. In welke mate bevatten cao's afspraken over mantelzorgverlof en andere vormen van bovenwettelijk (zorg)verlof, zoals bijvoorbeeld rouwverlof of palliatief verlof.

Het onderzoek zal worden uitgevoerd op basis van de steekproefcao's die doorgaans worden gehanteerd in de cao-onderzoeken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met 2.500 of meer medewerkers en alle bedrijfstakcao's met 8.000 of meer medewerkers. Ook de akkoorden van overheidssectoren worden meegenomen. De totale onderzochte steekproef bestaat daarmee uit 96 cao's. Deze zijn ook allemaal in 2014 en 2017 onderzocht. Eén cao is niet meer meegenomen in dit onderzoek, omdat Please BV sinds 2018 de cao voor Uitzendkrachten volgt. Dit kan ervoor zorgen dat percentages werknemers niet helemaal precies overeenkomen, maar deze berekeningen zijn niet opnieuw gemaakt, omdat Please een (relatief) kleine cao is (7500 werknemers, ofwel 0,1% van het totaal).

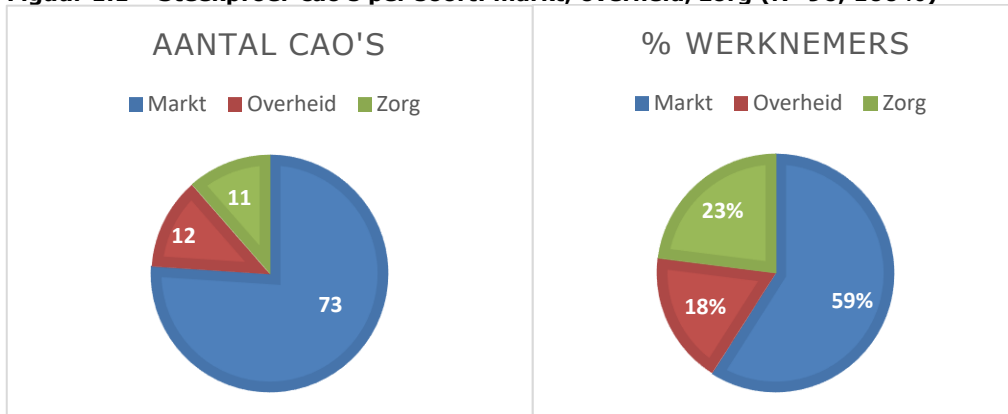
Onder deze steekproef van cao's valt ongeveer 80% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. De steekproef is op 31-12-2019 gefixeerd. Dit betekent dat alle cao's die een expiratiedatum op of na deze datum in het onderzoek zijn meegenomen. Voor de cao's die niet opnieuw zijn aangemeld, is het principeakkoord onderzocht, mocht deze voorhanden zijn. Is er nog geen (nieuw) principeakkoord, dan is ervan uitgegaan dat de geëxpireerde cao ongewijzigd wordt voortgezet en is de oude cao onderzocht.

De onderzochte cao's 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.

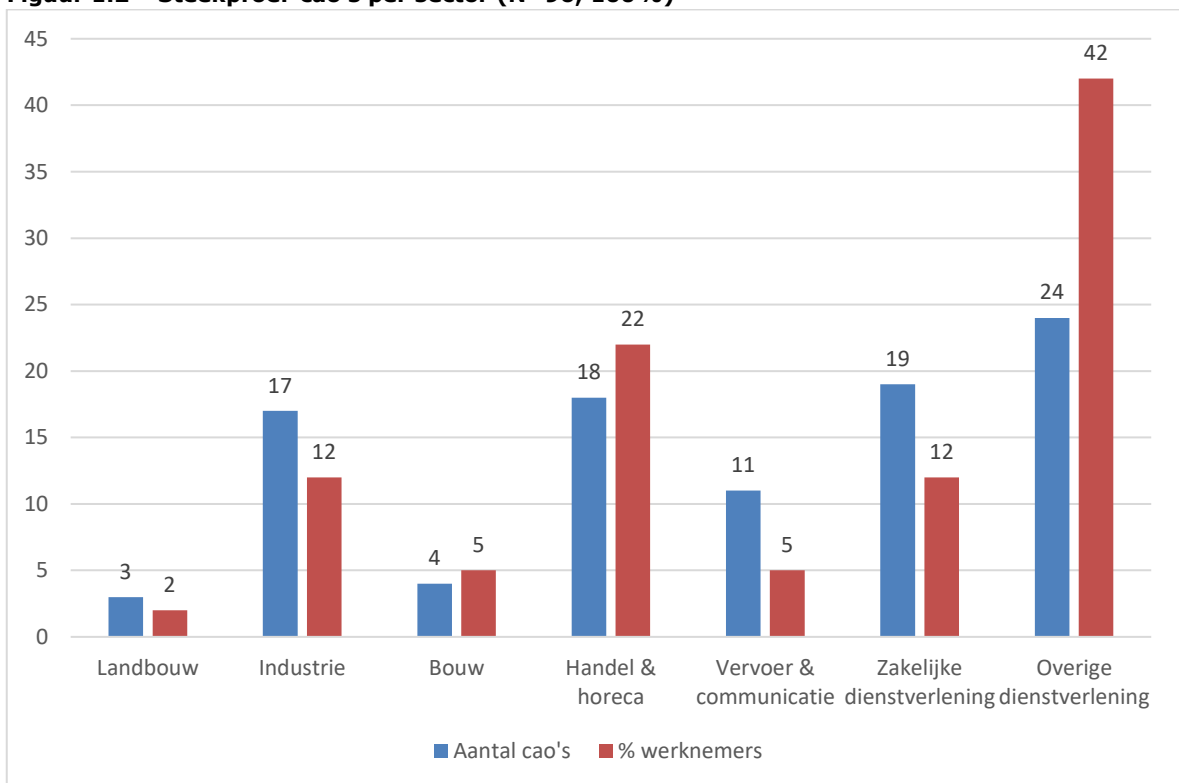
Voor een overzicht van de onderzochte cao's is een *factsheet* bijgevoegd. Dit is een Excel-bestand met alle relevante cao-afspraken, waarop de tabellen en grafieken in dit onderzoek zijn gebaseerd. Met deze *factsheet* kan ook gemakkelijk per cao worden nagegaan welke afspraken met betrekking tot arbeid 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 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 wetswijzigingen wel afwijken. Dit komt door de wetswijziging en niet (per se) door een nieuwe afspraak. 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.

Figuur 1.1 Steekproef-cao's per soort: markt, overheid, zorg (N=96, 100%)



Figuur 1.2 Steekproef-cao's per sector (N=96, 100%)



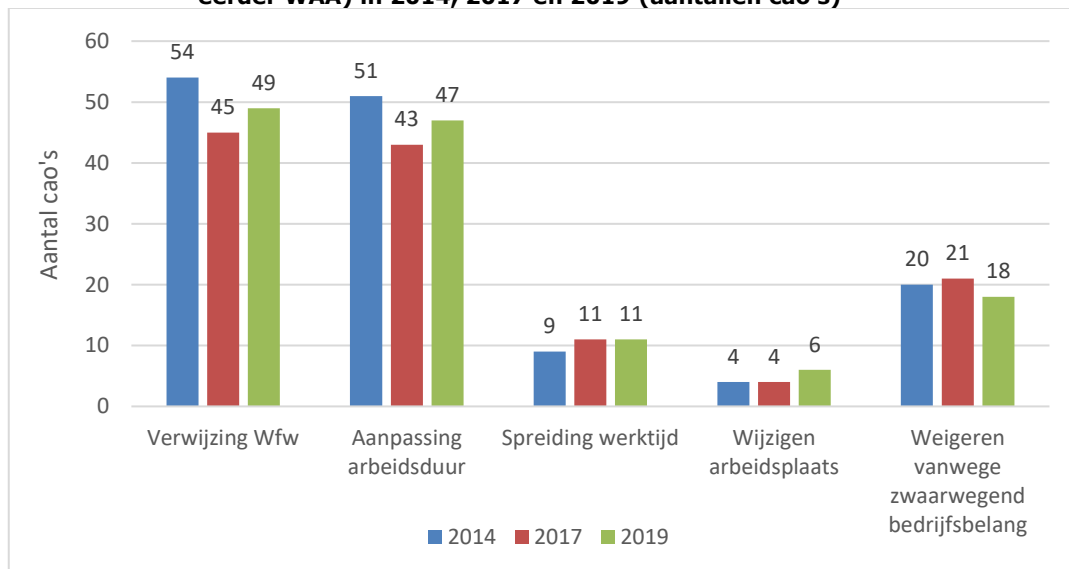
2 ARBEIDSPATROON

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 passen², 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'. Eerst worden de bepalingen die expliciet naar de wet verwijzen of naar aanpassing van de arbeidsduur, spreiding van de werktijd of de arbeidsplaats onderzocht.³ In paragraaf 2.2 worden ook andere bepalingen die flexibel werken en/of de combinatie van werken en zorgen stimuleren behandeld.

2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken

In 49 cao's wordt in 2019 verwezen naar de 'Wet flexibel werken' of de onderwerpen waar de nieuwe wet betrekking op heeft (zie *figuur 2.1*). 47 cao's noemen expliciet de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur, 11 cao's aanpassing van de spreiding van de werktijd en zes cao's het wijzigen van de arbeidsplaats. Ook wordt in 18 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.⁴

Figuur 2.1 Afspraken in cao's over de verwijzing naar de Wet flexibel werken (en eerder WAA) in 2014, 2017 en 2019 (aantallen cao's)



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

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

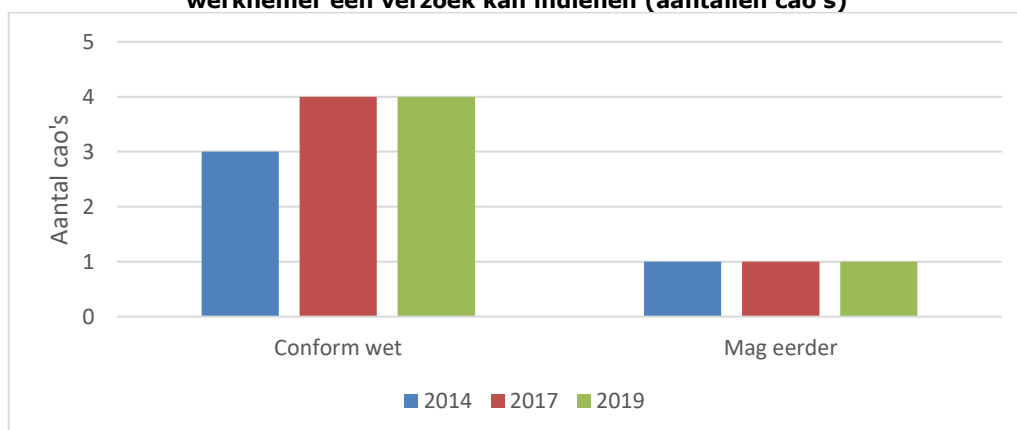
4 In de wet zijn zeven verschillende zwaarwegende bedrijfsbelangen opgenomen waarop een werkgever zich kan beroepen om het verzoek te weigeren.

Van de voorwaarden die aan een aanvraag op basis van de Wfw worden 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 2017 en 2014. In sub-paragraaf 2.1.4 worden aanvullende cao-afspraken voor bedrijven met minder dan 10 werknemers besproken.

2.1.1 Cao-afspraken over termijn verzoek na indiensttreding

In de Wfw mag men na een half jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, spreiding van de werktijd of arbeidsplaats indienen. In 2017 bevatten de cao's van Achmea, GVB, Recreatie en de Timmerindustrie een bepaling conform de wet over de termijn waarna een nieuwe werknemer een verzoek kan indienen. Deze zijn in 2019 hetzelfde gebleven (zie *figuur 2.2*).

Figuur 2.2 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 (dit was ook het geval in 2014 en 2017). Wel geldt dit recht sinds de nieuwe cao alleen als het gaat om een kortere arbeidsduur:

1.3.1 Kortere arbeidsduur

De Wet flexibel werken geeft de werknemer recht op vermindering van zijn arbeidsduur. De cao geeft hem - in afwijking van de wet - dit recht:

- a. al vanaf de datum van indiensttreding;
- b. ook als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft

1.3.2 Langere arbeidsduur

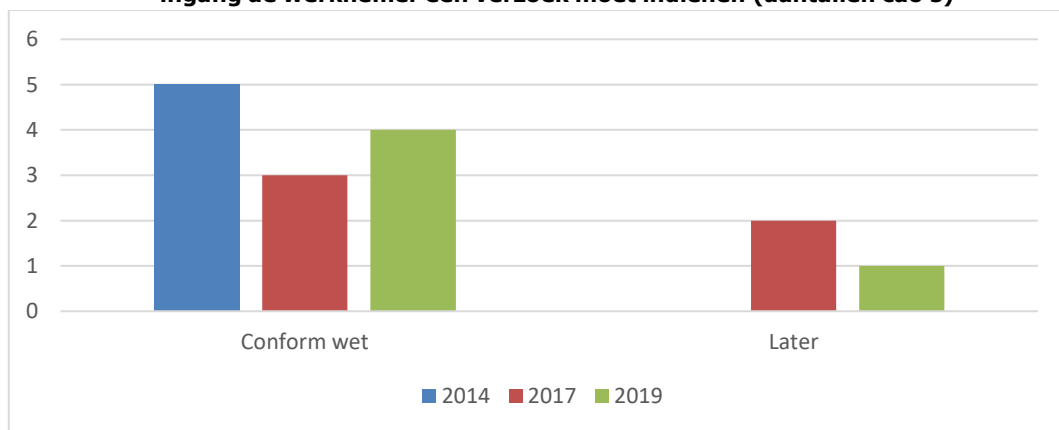
De Wet flexibel werken geeft de werknemer ook recht op uitbreiding van zijn arbeidsduur. In afwijking van die wet (artikel 2) kan de werknemer zijn arbeidsduur echter uitsluitend in overleg met de werkgever uitbreiden. Als de werkgever het voorstel afwijst, laat hij dit de

werknemer schriftelijk weten. Daarbij noemt hij ook de redenen voor zijn besluit
(**Metalektro**)

2.1.2 Cao-afspraken over termijn voor beoogde ingangsdatum verzoek

In figuur 2.3 is te zien dat vier cao's (ABN-Amro, GVB, Heineken en Recreatie) in 2019 een bepaling bevatten conform de Wfw dat een werknemer twee maanden voor de beoogde ingangsdatum een verzoek tot aanpassing van het arbeidspatroon kan doen. De cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) kent nog een bepaling conform de oude wetgeving (vier maanden). In 2017 had ook ABN-Amro nog een oude bepaling opgenomen.

Figuur 2.3 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

Er zijn vijf cao's (GVB, Rabobank, Recreatie, Universitaire Medische Centra en VVT) die een bepaling conform de Wfw hebben opgenomen over de termijn wanneer een werknemer opnieuw een verzoek kan indienen, eenmaal per jaar. Zowel in 2017 als in 2019 is er een cao (ABN-Amro) die ten gunste van de werknemer van de wet afwijkt. In deze cao staat:

Je kunt maximaal drie keer per jaar om een aanpassing van je arbeidsduur vragen.
(**ABN-Amro**)

2.1.4 Uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 werknemers

Op bedrijven met minder dan 10 werknemers is de Wfw (net als eerder de WAA) niet van toepassing. In de cao Timmerindustrie is opgenomen dat de Wfw wel geldt voor bedrijven met minder dan 10 werknemers (en dit was ook al zo in 2017). 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 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 2014 en 2017 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 arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.*
(Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen)

3 WETTELIJKE VERLOFVORMEN

Er bestaan zeven verschillende wettelijke verlofvormen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg kunnen ondersteunen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, pleegzorg- en adoptieverlof ouderschapsverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In dit hoofdstuk wordt in zeven paragrafen per verlofvorm ingegaan op afwijkingen van wettelijke verlofvormen in cao-afspraken. In de eerste paragraaf worden bovenwettelijke aanvullingen (ten gunste van de werknemer) en afwijkingen van wettelijke verlofvormen ten nadele van de werknemer getoond. In de tweede paragraaf wordt specifiek ingegaan op de wijzigingen in cao-afspraken naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' en/of de wijzigingen naar aanleiding van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof'.

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 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 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 en dat bij meerlingzwangerschappen het 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' en maatschappelijke ontwikkelingen.

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 werknemer 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, in 2017 in 40 cao's en in 2019 in 39 cao's is afgesproken. De duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in alle 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

	2014 (n=97)	2017 (n=97)	2019 (n=96)
<i>Volledige doorbetaling/100%</i>			
aantal cao's	41	40	39
% werknemers	39	38	33
<i>Meer dan 16 weken verlof</i>			
aantal cao's	9	9	9
% werknemers	20	20	20
<i>Geen loondoorbetaling tijdens extra duur</i>			
aantal cao's	7	7	7
% werknemers	20	20	19
<i>Wel loondoorbetaling tijdens extra duur</i>			
aantal cao's	2	2	2
% werknemers	1	1	1
Totaal afwijkend van de wet¹			
aantal cao's	44	43	43
% werknemers	51	50	47

1 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) was een bepaling over het flexibel bevallingsverlof en uitbreiding bij meerlingenzwangerschap opgenomen. Deze bepaling is ook in 2017 en 2019 opgenomen in deze cao.

In 2017 en 2019 is in ongeveer hetzelfde aantal cao's (voor een vergelijkbaar percentage werknemers) een bepaling opgenomen voor couveuseverlof en het toewijzen van bevallingsverlof bij overlijden van de moeder. In acht cao's is opgenomen dat het verlof wordt uitgebreid bij een meerlingzwangerschap, drie meer dan in 2017. Sinds 2017 staat in 16 van de onderzochte cao's een bepaling over het flexibel opnemen van (met name) bevallingsverlof. In totaal hebben 18 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, expliciete bepalingen opgenomen met betrekking tot één of meer van deze nieuwe mogelijkheden.

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

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
<i>Couveuseverlof genoemd</i>			
aantal cao's	0	12	11
% werknemers	0	11	10
<i>Bevallingsverlof aan de partner toegewezen bij overlijden moeder</i>			
aantal cao's	0	10	10
% werknemers	0	6	5
<i>Verlof uitgebreid bij meerlingenzwangerschap</i>			
aantal cao's	1	5	8
% werknemers	0.1	4	5
<i>Flexibele opname verlof mogelijk</i>			
aantal cao's	1	16	16
% werknemers	0.1	11	11
Totaal¹			
aantal cao's	1	19	18
% werknemers	0.1	12	12

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

3.2 Geboorteverlof

Het eerder zogenoemde kraamverlof van twee vrije dagen op te nemen na de bevalling, is per 1 januari 2019 overgegaan in het geboorteverlof: partners van bevallen vrouwen kunnen binnen vier weken na de geboorte van het kind eenmaal de wekelijkse arbeidsduur aan verlof opnemen. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen. De regeling om aanvullend aan het kraamverlof drie dagen ouderschapsverlof op te nemen, is met de inwerking treding van de WIEG geschrapt.

Per 1 juli 2020 kunnen partners daarbij tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken op te nemen.

Van de wet mag doormiddel van cao-afspraken niet in het nadeel van de werknemer worden afgeweken. Wel mag ten voordele (meer dagen, aanvulling uitkering UWV door werkgever) van de werknemer worden afgeweken. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op cao-afspraken rondom de duur van het geboorteverlof. In de tweede paragraaf worden cao-afspraken rondom het aanvullend geboorteverlof besproken.

In Arbeid & Zorg 2017 zijn CBS-cijfers opgenomen over het gebruik van het toenmalige kraamverlof door vaders: 87% van de mannen nam in 2017 een vorm van verlof op rondom de geboorte van zijn kind. Deze cijfers zijn nog niet geactualiseerd en daarom in dit onderzoek niet opgenomen.⁵

3.2.1 Cao-afspraken rondom duur geboorteverlof

In 87 van de 96 steekproefcao's is een bepaling over het geboorteverlof gevonden. In 2019 is in 54 cao's, van toepassing op 52% van de werknemers de nieuwe termijn van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur of vijf dagen (al dan niet naar rato) opgenomen. In 2017 was dit nog anders: 9 cao's, van toepassing op 8% van de werknemers hadden het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur opgenomen (de meesten met verwijzing naar de

5 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>

aankomende wetgeving). 52 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers hadden de toenmalige wettelijke termijn van twee dagen in de cao staan.

In 2019 is in 26 cao's, van toepassing op 33% van de werknemers, minder dan de wekelijkse arbeidsduur aan verlof afgesproken. 17 hiervan hebben nog twee dagen opgenomen (het wettelijk verlof voor 1 januari 2019). Hierbij kan worden opgemerkt dat een aantal van deze cao's nog niet vernieuwd zijn sinds die datum, maar dat een verlof minder dan de wekelijkse arbeidsduur sinds 1 januari 2019 niet conform de wet is.

Tabel 3.3 Cao-afspraken rondom duur geboorteverlof¹

	2017 (n=96)	2019 (n=96)
<i>Eenmaal de wekelijkse arbeidsduur/5 dagen (WIEG)</i>		
aantal cao's	9	54
% werknemers	8	52
<i>Minder dan eenmaal de wekelijkse arbeidsduur</i>		
aantal cao's	74	26
% werknemers	81	33
<i>Meer dan eenmaal de wekelijkse arbeidsduur</i>		
aantal cao's	2	5
% werknemers	1	2

¹ De cijfers over het kraamverlof in 2014 zijn in deze tabel niet opgenomen, omdat dit te lang voor de ingangsdatum van de WIEG is, dus geen (extra) relevante informatie oplevert.

In 2017 waren er twee cao's, ING (20 dagen) en Apotheken (10 dagen) die meer dan de wekelijkse arbeidsduur betaald geboorteverlof verlenen. In 2019 zijn dit vijf cao's: ABN-Amro (tweemaal de wekelijkse arbeidsduur), Achmea (viermaal de wekelijkse arbeidsduur), Apotheken (10 dagen), ING (zesmaal de wekelijkse arbeidsduur en daarna een extra mogelijkheid tot drie maanden onbetaald verlof) en Nationale Nederlanden (viermaal de wekelijkse arbeidsduur).

In het geval van ING wordt het aanvullend geboorteverlof aangevuld tot 100% van het loon. Achmea noemt alleen dat de vier weken geboorteverlof inclusief het wettelijk geboorteverlof is, dat vanaf 1 januari 2019 geldt (en benoemt dus niet het wettelijk aanvullend geboorteverlof in de cao). Nationale Nederlanden en Apotheken specificeren geen relatie met de wet, maar bepalen dat het om volledig betaald verlof gaat. ABN-Amro geeft aan dat een betaald geboorteverlof van tweemaal de wekelijkse arbeidsduur in plaats komt van de wettelijke regeling:

"6.3.2 Geboorteverlof voor partners

Als je Partner bevalt van een kind, dan heb je recht op geboorteverlof voor partners.

Aanvragen

Uiterlijk drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum stel je je leidinggevende ervan op de hoogte dat je verlof wil opnemen.

Duur

Je hebt recht op verlof gedurende tweemaal je gemiddelde arbeidsduur per week. Je verlof gaat in op de eerste dag na de bevalling van je partner. Je kunt het verlof vervolgens in een tijdvak van vier weken opnemen. Tijdens dit geboorteverlof krijg je doorbetaald.

Regels bij ziekte

De regels bij ziekte gelden ook tijdens je verlof. Als je tijdens het verlof ziek bent, verandert de einddatum van je verlof niet. Je maakt dan met je leidinggevende afspraken over de gemiste verlofdagen.

Dit verlof komt in de plaats van de wettelijke verlofrechten."

(ABN-Amro)

3.2.2 Cao-afspraken rondom aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is het aanvullend geboorteverlof van vijf weken (met doorbetaling van 70% van het loon via UWV) in werking getreden. Negen cao's benoemen dit expliciet: APG, Doe-Het-Zelf-Branche, IKEA, Primair Onderwijs, Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, Timmerindustrie, UWV, Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Technische Groothandel.

"7. Geboorteverlof

Op grond van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) heeft de echtgenoot, geregistreerde partner dan wel degene die ongetrouwd samenwoont of het kind erkend heeft, recht op betaald geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week. Op te nemen gedurende de eerste vier weken, gerekend vanaf de eerste dag na de bevalling. Het is een onvoorwaardelijk recht. De werknemer kan naar eigen keuze de dagen opnemen.

Dit verlof is inclusief het verzuim voor het nakomen van de wettelijke verplichting tot aangifte van de geboorte waarvoor geen afzonderlijk recht wordt toegekend.

Aanvullend geboorteverlof m.i.v. 1 juli 2020 (de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG))

Na het geboorteverlof heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Dit betreft dan maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur en op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte."

(Timmerindustrie)

3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof

Volgens de WAZO heeft een werknemer recht op maximaal vier weken pleegzorg- en adoptieverlof. Dit is per 1 januari 2019 (en de invoering van de WIEG) verlengd naar zes weken. Eerder is met de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' de opnametermijn rond de opname van een kind in het gezin verruimd van 18 weken naar 26 weken. 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 nieuwe wetgeving.

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. Het aanvullen van de duur was vooral van belang voor het ingaan van de WIEG (toen het wettelijke verlof vier weken was en in een aantal cao's een duur van zes weken werd afgesproken, nu de wettelijke termijn). De loondoorbetaling is vooral van belang als het eigen loon boven de maximale dagvergoeding van het UWV uitkomt. *Tabel 3.4* laat zien dat de tijdspanne waarbinnen pleegzorg- en adoptieverlof dient te worden opgenomen, verschilt. In 2014 is er één cao waarin de ruimere tijdspannen van 26 weken wordt genoemd. Na inwerking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' is dit in 2017 in 10 cao's het geval, van toepassing op 10% van de werknemers en in 2019 in 18 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers. In 2019 zijn vijf cao's die de oude termijn van 18 weken hanteren.

"Bij adoptie en/of het opnemen van een pleegkind heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 26 weken recht op 4 weken verlof zonder behoud van loon. (Wel bestaat er recht op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.) Het recht bestaat vanaf vier weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen."

(Recreatie)

De duur van het pleegzorg- en adoptieverlof is met de WIEG per 1 januari 2019 verlengd, van vier naar zes weken. In 2017 waren er twee cao's die een langere termijn hadden vastgesteld. In 2019 zijn dit 25 cao's, van toepassing op 24% van de werknemers. 40 cao's, van toepassing op 35% van de werknemers, hebben nog de oude wettelijke termijn staan.

Wat betreft de loondoorbetaling is wettelijk de afgelopen jaren niets veranderd. Wel schommelt het aantal cao's dat het loon volledig doorbetaalt. 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. In 2019 is dit teruggezakt, naar 37 cao's, van toepassing op 39% van de werknemers.

*"Artikel 10. Voorziening bij adoptie- en pleegzorgverlof
Als je op of na 1 januari 2019 adoptie- en/of pleegzorgverlof, zoals bedoeld in de Wazo, opneemt, ontvang je als medewerker bovenop de Wazo-uitkering een aanvulling tot 100% van het maandkomen."*

Sinds 1 januari 2019 duurt het adoptie en/of pleegzorgverlof op grond van de Wazo maximaal 6 aaneengesloten weken.”
(APG)

Tabel 3.4 Afspraken in cao's over termijn, duur en loondoorbetaling pleegzorg- en adoptieverlof⁶

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
Termijn			
<i>Binnen 18 weken (oude wetgeving)</i>			
aantal cao's	20	16	5
% werknemers	18	11	5
<i>Binnen 26 weken (nieuwe wetgeving)</i>			
aantal cao's	1	10	18
% werknemers	0.1	10	13
Duur			
<i>4 weken (oude wetgeving)</i>			
aantal cao's	54	69	40
% werknemers	47	70	35
<i>6 weken (WIEG)</i>			
aantal cao's	16	2	25
% werknemers	26	1	24
Loondoorbetaling			
<i>Conform de wet (UWV-dagloon)</i>			
aantal cao's	31	25	27
% werknemers	32	27	20
<i>100% loondoorbetaling</i>			
aantal cao's	29	41	37
% werknemers	32	43	39

6 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.

3.4 Ouderschapsverlof

De WAZO bepaalt dat een werknemer recht heeft op onbetaald ouderschapsverlof voor kinderen jonger dan 8 jaar. Dit verlof komt bovenop het (aanvullend) geboorteverlof welke is uitgebreid met de totstandkoming van de WIEG. Het ouderschapsverlof 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. In deze paragraaf wordt gerapporteerd in hoeverre er cao-afspraken bestaan over aanvulling van de duur en de loondoorbetaling van ouderschapsverlof.

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 3.5* laat zien dat in 39 cao's de wettelijke bepaling wordt genoemd. Het percentage werknemers waarop dit van toepassing is, is in 2019 minder, omdat de VVT geen verwijzing meer heeft opgenomen naar ouderschapsverlof.⁷

19 cao's, van toepassing op 25% van de werknemers vullen het wettelijk ouderschapsverlof aan. Twee cao's, Tata Steel en Albert Heijn Logistics verlengen de duur van het ouderschapsverlof met een half jaar.

"De werknemer kan gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof. Vrouwelijke werknemers, of hun partner indien deze ook bij de werkgever in dienst is, kunnen daarnaast aansluitend op haar bevallingsverlof gedurende maximaal een jaar afwezig zijn zonder beloning"
(Tata Steel)

In 2014 en 2017 staan in twee cao's afspraken over het hanteren van een ruimere leeftijdscategorie van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen, ABN-Amro tot 13 jaar en Rabobank tot 12 jaar. In 2019 is de bepaling in de cao voor ABN-Amro geschrapt.

⁷ De cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg-, kraam- en jeugdgezondheidszorg (VVT) is één van de grootste cao's van Nederland, van toepassing op 8% van de werknemers onder cao (en 10% van de steekproef).

Tabel 3.5 Afspraken in cao's over aanvulling ouderschapsverlof

	2014 (n=97)	2017 (n=97)	2019 (n=96)
Ouderschapsverlof conform wet			
aantal cao's	40	39	39
% werknemers	29	27	18
Aanvulling ouderschapsverlof			
aantal cao's	19	20	19
% werknemers	25	25	25
<i>Duur van het ouderschapsverlof</i>			
aantal cao's	1	2	2
% werknemers	0.2	0.3	0.2
<i>Loondoorbetaling</i>			
aantal cao's	16	16	16
% werknemers	24	24	24
<i>Leeftijdscategorie</i>			
aantal cao's	2	2	1
% werknemers	1	1	1

In 16 cao's, van toepassing op 24% van de werknemers, staan afspraken om het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) door te betalen. *Tabel 3.6* geeft een overzicht van deze 16 cao's, de percentages loondoorbetaling en de duur die worden gehanteerd. Al deze cao's betaalden ook in 2014 en 2017 het loon (gedeeltelijk) door. De doorbetaling varieert van 25% tot 75% van het loon, meestal voor de helft van de totale verloftijd (13 weken/415 uur). Het rijks personeel heeft per 1 juli 2019 recht op 60% loondoorbetaling (was daarvoor 55%). Er zijn geen cao's die op meer dan één onderdeel (duur, loondoorbetaling of leeftijdscategorie) afwijken van de wet.

Tabel 3.6 Afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof in 2019

Cao	% loondoorbetaling	Hoe lang betaald?
1 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)	55	415 uur
2 Defensiepersoneel	75	13 weken
3 Gehandicaptenzorg	25	1e levensjaar kind
4 Gemeentebtenaren	50 ^A	13 weken
5 GVB	50 ^A	13 weken
6 Jeugdzorg	50 ^B	13 weken
7 Nederlandse Universiteiten	62,5	13 weken
8 Netwerkbedrijven	70 van WML	26 weken ^C
9 Primair Onderwijs	55	415 uur
10 Productie- en leveringsbedrijven	70 van WML	26 weken ^C
11 Politie Personeel	75	13 weken
12 Rijkspersoneel	60	13 weken ^C
13 Sociale Werkvoorzieningen	60 ^D	13 weken
14 St. Wageningen Research (eerder DLO)	62,5	13 weken
15 Voortgezet Onderwijs	55	415 uur
16 Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	40 ^E	13 weken

^A Schaal 6 en hoger, schaal 1 t/m 5 krijgen meer (tot 90%)

^B Minus 50% van het WML

^C Werknemer minstens een jaar in dienst

^D Wanneer onder het WML, dan 95% van WML.

^E Gerekend met minimaal schaal 7, periodiek 6.

3.5 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 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.

3.5.1 Afwijking calamiteitenverlof in cao-afspraken

Calamiteitenverlof is in principe volledig betaald. Bij cao kan hiervan worden afgeweken. De duur van het calamiteitenverlof is volgens de wet kort en billijk, dit hebben 24 cao's in deze of soortgelijke bewoordingen opgenomen (zie *Tabel 3.7*). Negen cao's hebben in 2019 vastgelegd dat het calamiteitenverlof maximaal één dag bedraagt, twee minder dan in 2017. In vier cao's (in zowel 2014, 2017 als 2019) is het calamiteitenverlof vastgelegd op twee dagen. Vijf cao's, van toepassing op 8% van de werknemers, hebben in 2019 een andere termijn afgesproken. In één cao is dit een dagdeel, in een andere cao is dit afhankelijk van de gebeurtenis en in drie cao's mag de werknemer alleen calamiteitenverlof opnemen voor een bezoek aan de huisarts of een medisch specialist. In 44 cao's wordt calamiteitenverlof 100% doorbetaald, zoals gesteld in de wet. In twee cao's is calamiteitenverlof onbetaald. In vijf cao's wordt dit op een andere manier geregeld, bijvoorbeeld door de eis te stellen dat het verlof wordt gecompenseerd met vakantiedagen of dat gemiste uren op een ander moment worden ingehaald. Deze aantallen zijn vergelijkbaar met die in 2014 en 2017. Een voorbeeld van een bepaling over calamiteitenverlof:

Verlof met behoud van salaris voor een naar redelijkheid en billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

(Open Teelten)

Tabel 3.7 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking calamiteitenverlof

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
Duur			
<i>Kort en billijk (conform de wet)</i>			
aantal cao's	30	24	24
% werknemers	31	22	23
<i>1 dag</i>			
aantal cao's	13	11	9
% werknemers	20	20	16
<i>2 dagen</i>			
aantal cao's	4	4	4
% werknemers	3	3	3
<i>Anders</i>			
aantal cao's	2	2	5
% werknemers	4	4	8
Loondoorbetaling			
<i>100% (conform de wet)</i>			
aantal cao's	46	44	44
% werknemers	60	54	51
<i>0%</i>			
aantal cao's	4	2	2
% werknemers	1	0.4	0.5
<i>Anders</i>			
aantal cao's	5	4	5
% werknemers	2	2	6

3.5.2 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 3.8 laat zien dat sinds de wetswijziging meer cao's een expliciete vermelding opnemen over verlof voor ziekenhuisbezoek door de werknemer zelf (in 2019, 15 cao's van toepassing op 8% van de werknemers) of de begeleiding van naasten bij medische zorg (in 2019, 8 cao's van toepassing op 5% van de werknemers). In het grootste deel van de cao's die een opnamegrond hebben genoemd, 40 cao's van toepassing op 45% van de werknemers, wordt echter in 2019 nog altijd een minder expliciete termijn gebruikt, zoals 'onvoorziene omstandigheden', 'plotselinge omstandigheden' of 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden'.

Tabel 3.8 Afspraken in cao's over opname calamiteitenverlof

	2014 (n=97)	2017 (n=97)	2019 (n=96)
<i>Onvoorzien/zeer bijzondere persoonlijk/plotseling omstandigheden</i>			
aantal cao's	36	44	40
% werknemers	31	39	45
<i>Ziekenhuisbezoek door de werknemer</i>			
aantal cao's	1	5	15
% werknemers	0.3	4	8
<i>Begeleiding van naasten bij medische zorg</i>			
aantal cao's	1	4	8
% werknemers	0.3	2	5

3.6 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 naar aanleiding van de nieuwe wet zijn veranderd (3.5.2).

3.6.1 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 3.9* laat zien dat tussen 2014 en 2019 in minder cao's het kortdurend zorgverlof expliciet wordt benoemd met betrekking tot de duur en loondoorbetaling. Minder cao's wijken positief dan wel negatief voor de werknemer af qua duur van het kortdurend zorgverlof: drie cao's kennen in 2019 een langer zorgverlof en drie cao's hebben een kortere periode dan tweemaal de wekelijkse arbeidsduur als maximum gesteld. In twee cao's

bepaalt de werkgever, al dan niet in overleg met de werknemer, hoe lang het kortdurend zorgverlof is.

Daarnaast kan per cao de loondoorbetaling worden verhoogd of verlaagd (wettelijke loondoorbetaling is 70%). Minder vaak wordt meer dan 70% van het loon doorbetaald: in 2019 in 29 cao's, van toepassing op 21% van de werknemers. In de meeste gevallen wordt het loon volledige doorbetaald. Het aantal cao's dat minder dan de wettelijke 70% doorbetaald, is gestegen naar 5 cao's, van toepassing op 8% van de werknemers.

In 2019 hebben vier cao's (Bouw & Infra, IKEA, LEO en Primair Onderwijs) een ruimere opnamegrond voor het kortdurend zorgverlof dan de noodzakelijke verzorging van een zieke. In 2017 was dit PostNL in plaats van LEO (in de cao voor PostNL is geen opnamegrond meer opgenomen).

Een voorbeeld van een bepaling over het kortdurend zorgverlof:

"ARTIKEL 6.7 | KORTDUREND ZORGVERLOF

1 Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.

2 De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk"

(Gemeenten)

Tabel 3.9 Afspraken in cao's over aanvulling en inperking kortdurend zorgverlof

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
Duur			
<i>Ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week (conform de wet)</i>			
aantal cao's	36	36	33
% werknemers	30	28	24
<i>Minder dan tweemaal de arbeidsduur per week</i>			
aantal cao's	3	4	3
% werknemers	2	5	2
<i>Meer dan tweemaal de arbeidsduur per week</i>			
aantal cao's	4	4	3
% werknemers	3	3	2
<i>Werkgever bepaalt/in overleg</i>			
aantal cao's	3	4	2
% werknemers	1	3	2
Loondoorbetaling			
<i>70% (conform de wet)</i>			
aantal cao's	19	20	18
% werknemers	11	11	10
<i><70%</i>			
aantal cao's	3	3	5
% werknemers	6	6	8
<i>>70%</i>			
aantal cao's	33	32	29
% werknemers	24	25	21
<i>Werkgever bepaalt</i>			
aantal cao's	0	1	0
% werknemers	0	1	0
Opnamegrond			
<i>In het kader van noodzakelijke verzorging</i>			
aantal cao's	40	35	32
% werknemers	37	25	19
<i>Ruimer</i>			
aantal cao's	1	4	4
% werknemers	2	6	6
Totaal¹			
aantal cao's	37	38	36
% werknemers	31	33	31

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

3.6.2 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.

Naar aanleiding van de nieuwe wetgeving is er in meer cao's een ruimere kring van zorgvragers opgenomen. In 2014 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. In 2019 zijn dit er nog 10, van toepassing op 10% van de werknemers. In 2014 waren er 11 cao's, van toepassing op 14% van de werknemers, die een ruimere personenkring, met ook tweedegraads familie, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving opgenomen (maar niet allemaal). Dit is gestegen naar 26 cao's, van toepassing op 16% van de werknemers. 17 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, hebben in 2019 alle personen uit de ruimere kring waarvoor een werknemer kortdurend zorgverlof kan opnemen, in de cao staan. In 2014 was dit nog geen enkele cao.

Tabel 3.10 Afspraken in cao's over personenkring in relatie tot kortdurend zorgverlof

	2014 (n=97)	2017 (n=97)	2019 (n=96)
<i>Partner, kind, ouder^A</i>			
aantal cao's	20	17	10
% werknemers	15	13	10
<i>Tenminste 1 genoemd uit ruimere kring: tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in sociale omgeving</i>			
aantal cao's	11	18	26
% werknemers	14	17	16
<i>Waarvan alle bovenstaande (conform wet)</i>			
aantal cao's	0	13	17
% werknemers	0	10	12

^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:

"1. De ANWB past ten aanzien van het kortdurend en langdurend zorgverlof de wettelijke regeling conform de Wet arbeid en zorg toe. Voor meer informatie wordt verwezen naar: www.rijksoverheid.nl.

2. Zorgverlof kan worden aangevraagd voor ziekte van:

- Een kind, partner of ouder
- Grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten)
- Andere huisgenoten dan kinderen of partner
- Mensen met wie een sociale relatie bestaat

3. Het kortdurend zorgverlof is in principe betaald verlof, het langdurend zorgverlof is in principe onbetaald verlof.”
(ANWB)

3.7 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 hulpbehoevendheid. 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 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’.

3.7.1 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 3.11* laat zien dat er geen grote verschillen zijn tussen de verschillende onderzoeksjaren. Er wordt niet negatief afgeweken van de wet met betrekking tot de duur van het langdurend zorgverlof. Wel zijn er een aantal cao's die zowel op duur als loondoorbetaling het wettelijk langdurend zorgverlof aanvullen. Een voorbeeld van een bepaling met gedeeltelijke loondoorbetaling:

“Artikel 6.24 Langdurend zorgverlof

1. De medewerker heeft recht op verlof met behoud van 80% van het inkomen voor de verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte of voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte of hulpbehoevendheid van:

- a. de partner*
- b. een kind van wie de medewerker de ouder is*
- c. een kind van de partner*
- d. een pleegkind dat volgens de Basisregistratie Personen op hetzelfde adres woont als de medewerker en dat de medewerker als pleegouder (zie artikel 1.1 van de Jeugdwet) verzorgt*
- e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad*

- f. iemand anders die deel uitmaakt van de huishouding van de medewerker, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie*
- g. iemand met wie de medewerker op een andere manier een sociale relatie heeft, als de verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en als de zorg door de medewerker moet worden verleend*
- 2. Het verlof bedraagt maximaal zes keer de formele arbeidsduur per week in een periode van twaalf maanden.*
 - 3. Tijdens het langdurend zorgverlof bouwt de medewerker geen vakantie-uren op.*
 - 4. Tijdens het langdurend zorgverlof wordt de opbouw van de vakantie-uitkering berekend op basis van 80% van het inkomen.*
 - 5. Bij arbeidsongeschiktheid loopt de opname van het langdurend zorgverlof door.*
 - 6. De medewerker heeft vanaf de achtste dag van arbeidsongeschiktheid recht op:*
 - a. het volledige inkomen;*
 - b. de volledige opbouw van vakantie-uren;*
 - c. opbouw van vakantie-uitkering op basis van het volledige inkomen.*
 - 7. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing."*
- (GVB)**

Tabel 3.11 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking langdurend zorgverlof

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
Duur			
<i>Ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week (conform de wet)</i>			
aantal cao's	17	21	21
% werknemers	10	12	14
<i>Minder dan zesmaal de arbeidsduur per week</i>			
aantal cao's	0	0	0
% werknemers	0	0	0
<i>Meer dan zesmaal de arbeidsduur per week</i>			
aantal cao's	13	12	11
% werknemers	24	22	22
<i>Werkgever bepaalt/in overleg</i>			
aantal cao's	3	4	2
% werknemers	2	4	2
Loondoorbetaling			
<i>0% (conform de wet)</i>			
aantal cao's	17	19	17
% werknemers	12	13	11
<i>>0%</i>			
aantal cao's	15	17	13
% werknemers	27	29	19
<i>Werkgever bepaalt</i>			
aantal cao's	1	1	1
% werknemers	1	2	2
Totaal¹			
aantal cao's	20	20	21
% werknemers	31	31	35

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

3.7.2 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 3.12 laat zien dat ten tijde van de nulmeting in 2014 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. In 2019 is dit verder gestegen naar 25 cao's, van toepassing op 31% van de werknemers, die minstens een persoon uit de ruimere kring noemen. 16 cao's, van toepassing op 14% van de werknemers, noemt alle genoemd personen uit de ruimere kring.

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 daalt dit aantal naar 12 cao's die werknemers de mogelijkheid bieden iemand langdurend te verzorgen in het geval van een levensbedreigende ziekte en negen cao's die de ruimere definitie hanteren. In 2019 is dit aantal gestegen: 16 cao's, van toepassing op 22% van de werknemers hanteren de enge definitie. 13 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers geven de mogelijkheid om ook in andere gevallen (van ziekte of hulpbehoefendheid) langdurend zorgverlof op te nemen.

Tabel 3.12 Afspraken in cao's over personenkring in relatie tot langdurend zorgverlof

	2014 (n=97)	2017 (=n=97)	2019 (n=96)
<i>Partner, kind, ouder^A</i>			
aantal cao's	15	16	9
% werknemers	14	12	9
<i>Tenminste 1 genoemd uit ruimere kring: tweedegraads familie, huisgenoten en/of anderen in sociale omgeving</i>			
aantal cao's	6	19	25
% werknemers	4	27	31
<i>Waarvan alle bovenstaande (conform wet)</i>			
aantal cao's	0	11	16
% werknemers	0	10	14
Opnamegrond			
<i>In het geval van iemand die levensbedreigend ziek is</i>			
aantal cao's	20	12	16
% werknemers	11	21	22
<i>Ook in andere gevallen</i>			
aantal cao's	13	9	13
% werknemers	18	12	13

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

4 Conclusie: meer mantelzorg- en geboorteverlof

In de voorgaande twee hoofdstukken is een beeld geschetst van de cao-afspraken rondom het arbeidspatroon en wettelijke verlofvormen in 2014, 2017 en 2019. Ook zijn de ontwikkelingen naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', de 'Wet flexibel werken' en de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' in beeld gebracht.

Van de 96 onderzochte cao's, zijn er in 66 cao's, van toepassing op 61% van de werknemers, wijzigingen aangetroffen ten opzichte van het vorige onderzoek in 2017. In hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat, net als in voorgaande jaren, een aantal cao's afwijkende bepalingen heeft opgenomen met betrekking tot de 'Wet flexibel werken'. Echter, 90 cao's, van toepassing op 97% van de werknemers, kennen geen bepaling over de Wfw of een bepaling conform de wetgeving. Er zijn nauwelijks wijzigingen ten opzichte van 2014 en 2017.

Cao-afspraken met betrekking tot wettelijke verlofvormen (hoofdstuk 3) zijn qua loondoorbetaling en duur inhoudelijk weinig veranderd. In reactie op de wetwijzigingen hebben cao-partijen nieuwe formuleringen met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof, en de opname van pleegzorg- en adoptieverlof in de cao opgenomen. Dit geldt ook voor het calamiteiten-, kortdurend en langdurend zorgverlof. Zowel de opnamegrond als de kring van zorgvragers is in 2019 vaker aangetroffen dan in eerdere jaren. Daarnaast wordt ook vaker naar wetgeving verwezen. Een uitgebreide bepaling is dan geschrapt of vervangen door een bijlage met passages van de WAZO.

Een uitzondering hierop is het geboorteverlof, voorheen kraamverlof. Met name na het ingaan van de WIEG per 1 januari 2019, is het geboorteverlof in meerderel cao's verlengd naar vijf dagen (de nieuwe wettelijke termijn). In de meeste principeakkoorden wordt hier ook naar verwezen. Banken- en verzekeraars hebben in hun cao's deze termijn verlengd naar twee weken of een maand (volledig betaald) verlof. In deze cao's wordt als reden voor het (uitgebreide) verlof genoemd dat hierdoor voor beide ouders een evenwichtige werk-privé-balans tot stand kan komen en dat vaders een goede band met hun kind kunnen opbouwen.

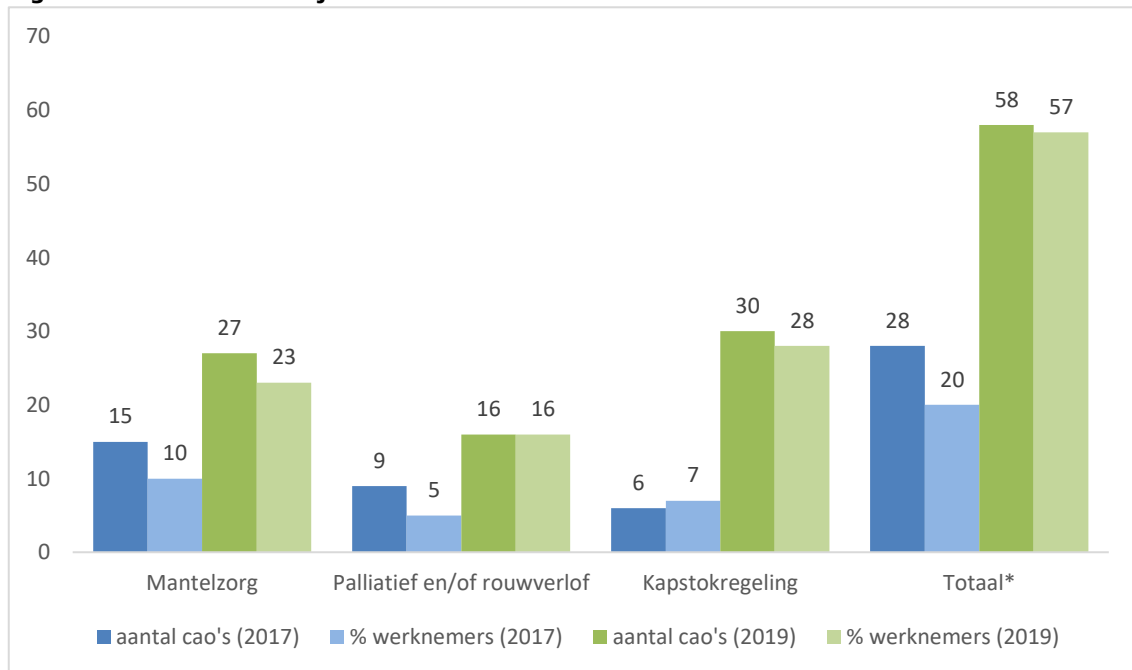
Naast de wettelijke verlofvormen, kunnen cao-partijen ook zogenaamde bovenwettelijke afspraken maken om arbeid en zorg zo goed mogelijk te combineren. Dit komt deels doordat (mantel)zorg in combinatie met betaald werk steeds vaker voorkomt. In Arbeid & Zorg 2017 is het rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau over flexibel werken aan de orde geweest.⁸

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

79% procent van de werkgevers vindt het hun verantwoordelijkheid om de combinatie van Arbeid & Zorg te faciliteren. Het aantal telewerkers is gestegen tussen 2004 en 2016 van 19% naar 45%. De coronacrisis heeft dit aantal (in ieder geval tijdelijk) verder verhoogd.

In 2017 is voor het eerst onderzocht of er bovenwettelijke verlofvormen, zoals mantelzorg, palliatief en/of rouwverlof of een kapstokregeling zijn opgenomen in cao's. *Figuur 4.1* toont dat deze regelingen zijn toegenomen. In 58 cao's, van toepassing op 57% van de werknemers, is hierover een of meer bepalingen opgenomen. Dit waren in 2017 28 cao's, van toepassing op 20% van de werknemers.

Figuur 4.1 Bovenwettelijk verlofvormen in cao's in 2017 en 2019



* Het totaal is niet gelijk aan de som der delen, omdat meerdere cao's meerdere soorten bovenwettelijk verlof noemen.

Bij mantelzorgregelingen wordt soms verwezen naar het (langdurend) zorgverlof. Dit wordt dan 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. Ook kan soms IKB- of levensloophudget voor zorgverlof worden ingezet. Er zijn in 2019 27 cao's die zo'n regeling kennen. In 2017 waren dit 15 cao's.

"Artikel 2.15 Mantelzorg

Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met

inachtneming van ieders belang, tot een maatwerkafpraak gekomen worden. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat."

(Woondiensten)

16 cao's hebben een bepaling opgenomen voor palliatief en/of rouwverlof om een stervende dierbare te kunnen begeleiden in de laatste fase of het (komende) verlies van een naaste te kunnen verwerken. Dit zijn er zevens meer dan in 2017. Bijvoorbeeld:

"De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de echtgenoot, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten."

(Open Teelten)

De grootste stijging van bovenwettelijke verlofvormen is het aantal kapstokregelingen (met betrekking tot arbeid en zorg) dat is gevonden in cao's. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze kapstokregelingen doormiddel van een betere zoekstrategie beter in kaart zijn gebracht dan in 2017. Sommige van deze bepalingen stonden ook in 2017 in de cao. In 2019 kennen 30 cao's, van toepassing op 28% van de werknemers, 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. Een voorbeeld:

"Bij onvoorziene omstandigheden kun je een beroep doen op de hardheidsclausule. Als de regels in dit hoofdstuk door de onvoorziene omstandigheden veel nadelige effecten voor je hebben, dan ga je in overleg met jouw leidinggevende. Ook als je langer dan 3 jaar onbetaald verlof wilt, kun je een beroep doen op deze hardheidsclausule."

(Achmea)

Voor dit onderzoek is ook onderzocht of er extra mogelijkheden bestaan rondom flexibel werken, om werknemers in staat te stellen arbeid en (mantel)zorg zo goed mogelijk te combineren. In verschillende cao's wordt hiernaar verwezen,

bijvoorbeeld als het gaat om Het Nieuwe Werken, *agile* werken, plaats- en tijdsafhankelijk werken of thuiswerken. Een duidelijke lijn is hierin echter niet te ontdekken, meestal wordt vooral de aandacht voor of het gesprek erover, vastgelegd. Een voorbeeld van een meer concrete bepaling die verwijst naar een adviesloket is gevonden in de cao voor medewerkers van APG:

"A. Probleem oplossend en verbindend adviesloket

Artikel 1. Adviesloket

1. Per 1 oktober 2019 is er een adviesloket voor vragen en hulp omtrent de HR-cyclus, mantelzorg, flexibel werken, gelijke beloning en dergelijke. Het kan om uiteenlopende problemen gaan. Het loket bestaat uit: een digitaal adviesloket. Dit digitale loket is beschikbaar via een button in Insite. Via dit loket wordt je verwezen naar relevante informatie over jouw vraag, probleem of ongenoegen;

2. een persoonlijk adviesloket. Via een button in Insite kun je in contact komen met een HR specialist met wie je kunt overleggen over een oplossing voor jouw vraag, probleem of ongenoegen. Ook kan de HR specialist helpen om (opnieuw) verbinding te creëren tussen jou en je leidinggevende."

(APG)