

**FACILITEITEN ARBEID EN ZORG 2009**

Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking  
tot arbeid-en-zorg-faciliteiten

Februari 2010

M. Beekma  
L. Junger – van Hoorn



<b>INHOUDSOPGAVE</b>		<b>BLZ</b>
<b>SAMENVATTING</b>		<b>I</b>
<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>1</b>
1.1	Achtergrond	1
1.2	Cao-afspraken	2
1.3	Opbouw rapport	4
<b>2</b>	<b>DOELSTELLING, OPZET, METHODE</b>	<b>5</b>
2.1	Doelstelling	5
2.2	Opzet	5
2.2.1	Verlofvormen met een wettelijke basis	5
2.2.2	Andere verloffaciliteiten	7
2.2.3	Arbeidstijden	7
2.2.4	Arbeidsduur	8
2.3	Methode	9
<b>3</b>	<b>RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK</b>	<b>11</b>
3.1	Algemene onderzoeksresultaten	11
3.2	Verlofvormen met een wettelijke basis	11
3.2.1	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	11
3.2.2	Adoptieverlof	12
3.2.3	Adoptie buitenlandse kinderen	14
3.2.4	Kraamverlof	14
3.2.5	Ouderschapsverlof	15
3.2.6	Calamiteitenverlof	18
3.2.7	Kortdurend zorgverlof	19
3.2.8	Langdurend zorgverlof	21
3.2.9	Niet-eenduidige bepalingen	22
3.2.10	Palliatief verlof	22
3.3	Andere verloffaciliteiten	23
3.3.1	Terugkeerregeling	23
3.3.2	Vrijwilligersverlof	24
3.3.3	Rouwverlof	25
3.3.4	Verlofsparen	25
3.4	Arbeidstijden	28
3.4.1	Voedingsverlof	28
3.4.2	Duur dagvenster en/of flexibele werktijden	29
3.4.3	Zeggenschap roostering	30
3.4.4	Thuiswerken	32
3.5	Arbeidsduur	33
3.5.1	Wet aanpassing arbeidsduur	33
3.5.2	Overige afspraken aanpassing arbeidsduur	36
3.5.3	Langere collectieve of individuele arbeidsduur	37
3.6	Ontwikkelingen 2007-2009	37

## **BIJLAGEN**

1	Overzicht onderzochte cao's	47
2	Tabellen verlofvormen, met en zonder wettelijke basis	51
3	Tabellen arbeidstijden en arbeidsduur	59
4	Overzicht adoptie buitenlandse kinderen	63
5	Overzichtstabellen verlofvormen met en zonder wettelijke basis, arbeidstijden en arbeidsduur	65
6	Overzichtstabel ontwikkeling 2007-2009 op hoofdlijn	67

## SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'arbeid-en-zorg-faciliteiten' in Nederland in 2009. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin het combineren van arbeid en zorg op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt ondersteund en op welke wijze die ondersteuning vormt krijgt. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's over arbeid en zorg in Nederland in 2004 en 2007<sup>1</sup>.

### I Achtergrond

De 'ontgroening' en de 'vergrijzing' van de samenleving zorgt voor een afnemende instroom en een toenemende uitstroom op de arbeidsmarkt. Dit maakt een grotere arbeidsdeelname van vrouwen noodzakelijk. Een grotere arbeidsdeelname van vrouwen vraagt om ondersteuning bij het combineren van arbeid en zorg. Zowel het overheidsbeleid als afspraken op cao-niveau kunnen het combineren van werk en privé-verplichtingen vereenvoudigen.

### II Doelstelling, opzet en methode

De centrale doelstelling van het huidige onderzoek is het in kaart brengen van cao-afspraken over verlofvormen, arbeidstijden en arbeidsduur die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken.

Onderzocht is in de eerste plaats hoeveel cao's aanvullende en/of beperkende afspraken kennen over de *verlofvormen met een wettelijke basis* en hoe deze afspraken zijn ingevuld. Het gaat om verlofvormen beschreven in de Wet arbeid en zorg: zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. De wet biedt in meer of mindere mate per verlofvorm ruimte om op collectief niveau nadere afspraken te maken. De wettelijke regelingen hebben het karakter van minimum-normen. Cao-afspraken kunnen daarop altijd aanvullend zijn, bijvoorbeeld met loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof. De wet biedt op onderdelen ook de mogelijkheid om bij cao beperkende afspraken te maken, bijvoorbeeld een kortere duur van het kraamverlof. In dit onderzoek worden beide soorten afspraken geïnterviewd. Ook zijn die afspraken geteld die conform de wettelijke bepalingen zijn. Deze regelingen bevestigen hetgeen wettelijk geregeld is.

Palliatief verlof wordt beschouwd als (specifieke) vorm van zorgverlof, omdat uit eerder onderzoek blijkt dat cao's het als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof benoemen. De afspraken over palliatief verlof zijn niet opgeteld bij de

---

<sup>1</sup> Zie ook de rapportages van Beekma, M. A.N. van den Aamele en A.J. Machiels-van Es, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, '(Faciliteiten) Arbeid en Zorg 2007', oktober 2007, Bos, I. en A.N. van den Aamele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en Aamele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

verlofvormen met een wettelijke basis, maar worden wel onder deze kop besproken.

Daarnaast is in kaart gebracht hoeveel afspraken er in cao's gemaakt worden over *andere verloffaciliteiten* en wat deze afspraken inhouden. Dit zijn afspraken over terugkeerregelingen, vrijwilligersverlof, rouwverlof en het sparen van verlof.

Tevens zijn afspraken op het gebied van *arbeidstijden* onderzocht. Het gaat om afspraken over voedingsverlof, de duur van het dagvenster en/of flexibele werktijden, de termijn waarbinnen het rooster voor de werknemers bekend moet zijn, de zeggenschap van werknemers over het rooster en de mogelijkheid om thuis te werken.

Tot slot is onderzocht in hoeveel cao's werknemers gewezen worden op het algemene recht op *arbeidsduuraanpassing* en hoe cao's dit recht invullen.

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 115 cao's. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van overheidssectoren zijn meegenomen. Onder de steekproef-cao's vallen 5 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers waarop een cao van toepassing is. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen 89% van het totale aantal werknemers werkend onder een cao.

### III Resultaten

#### *Verlofvormen met een wettelijke basis*

Uit het onderzoek naar de verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg blijkt ondermeer dat in 7% van de steekproef-cao's aanvullende afspraken worden gemaakt over de duur van het *zwangerschaps- en bevallingsverlof*. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan met 2 tot 17 weken onbetaald worden verlengd.

In 22% van de cao's zijn aanvullende afspraken over *adoptieverlof* gevonden. In 5% gaat het om aanvullende afspraken over de duur. De duur van het verlof is in deze cao's respectievelijk tweemaal 22 werkdagen, eenmaal 5 weken, tweemaal 6 weken en eenmaal 9 weken.

In 17% van de cao's zijn aanvullende afspraken gevonden over de duur van het *kraamverlof*. Dit varieert tussen 3 en 12 dagen.

Per 1 januari 2009 is het recht op *ouderschapsverlof* verlengd van 13 weken naar 26 weken. 3 van de 115 onderzochte cao's hebben een ingangsdatum op of na 1 januari 2009. Deze cao's kennen alle drie uitbreidende regelingen voor ouderschapsverlof, het gaat in deze cao's om doorbetaald verlof. Van de cao's afgesloten vóór 1 januari 2009 hebben werknemers in 10 cao's recht op 26 weken ouderschapsverlof, conform de huidige regeling, maar een verlenging ten opzichte van de wettelijke periode van 13 weken die daarvoor gold.

In 70% van de onderzochte cao's zijn zowel afspraken over verlof bij een *calamiteit* gevonden als afspraken over verlof bij het overlijden van een naaste.

23% van de cao's bevat aanvullen afspraken over *kortdurend zorgverlof*. Afspraken over loondoorbetaling bij *langdurend zorgverlof* zijn in 7% van cao's gevonden.

In 19% van de cao's zijn specifieke afspraken gevonden over verlof in verband met *stervensbegeleiding*.

#### *Andere verloffaciliteiten*

In 70% van de onderzochte cao's zijn bepalingen gevonden over één of meerdere andere verloffaciliteiten. In 9% van de onderzochte cao's kan de werknemer na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind *weer in dienst* van de werkgever *treden*. Het gaat niet om een verlofvorm, het is wel onderzocht vanwege het arbeid-en-zorgaspect.

9% van de cao's kent een afspraak over *vrijwilligersverlof*. In 10% van de cao's zijn afspraken gemaakt over rouwverlof.

In 63% van de cao's zijn afspraken gevonden met betrekking tot het *sparen van verlof*. Het kan gaan om het sparen van verlof via tijd-voor-tijd- en/of tijd-voor-geldsystemen, of het kopen en/of verkopen van verlofdagen.

#### *Arbeidstijden*

Uit het onderzoek naar arbeidstijdenregelingen blijkt onder andere dat in 62% van de steekproef-cao's een *dagvenster* wordt vastgesteld bestaande uit tijden waarop op z'n vroegst begonnen kan worden en op z'n laatst geëindigd kan worden<sup>2</sup>. Tussen deze tijden kunnen werknemers (in overleg) hun dagelijkse arbeidsduur plannen of door de werkgever worden ingeroosterd.

In 41% van de cao's is vastgesteld dat werknemers een bepaalde mate van *invloed op het werkrooster* hebben. In 18% van de cao's komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer.

In 22% van de cao's zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om *thuis te werken*.

#### *Arbeidsduur*

Bepalingen over het *aanpassen van de arbeidsduur* zijn in 65% van de onderzochte cao's gevonden. In 62% van de onderzochte cao's zijn bepalingen gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. In 3% van de steekproef-cao's is bepaald dat het recht op aanpassing van de arbeidsduur conform de Wet aanpassing arbeidsduur ook geldt voor werknemers werkzaam bij werkgevers met minder dan 10 werknemers, terwijl de wet uitsluitend betrekking heeft op grotere werkgevers.

#### *Ontwikkeling*

Voor enkele onderwerpen zijn de resultaten van 2009 afgezet tegen de resultaten uit het rapport '(faciliteiten) arbeid en zorg 2007'. Voor deze vergelijking is gebruik gemaakt van een panel van 108 cao's die in beide jaren in de steekproef zitten. De ontwikkeling is gebaseerd op percentage werknemers. Uit de

---

<sup>2</sup> Het gaat om de dagvensters van de vroege- of dagdiensten van doordeweekse dagen.

vergelijking blijkt onder andere dat in 2009 meer werknemers recht op volledige doorbetaling van loon gedurende het *adoptieverlof* hebben. Afspraken over volledige doorbetaling van loon zijn in 2009 voor 17% van de werknemers van toepassing, tegenover 12% in 2007.

In 2009 geldt voor 11% van de werknemers dat in de cao een afspraak staat over *ouderschapverlof* met een duur van 26 maal de arbeidsduur per week, in 2007 golden deze afspraken voor 8%. Deze afspraken zijn conform de nieuwe wettelijke regeling.

In 2009 is voor meer werknemers de duur van het *dagvenster* bekend, namelijk voor 52% van de werknemers tegenover 44% in 2007. In beide jaren zijn de gevonden dagvensters 8 uur of ruimer en is de gemiddelde duur 13 uur. In 2009 hebben meer werknemers *zeggenschap* over hun *rooster*. Afspraken over de termijn waarbinnen het rooster bekend gemaakt dient te worden gelden in 2009 voor 51% van de werknemers en in 2007 voor 43%. Afspraken over de invloed die werknemers op hun rooster hebben zijn in 2009 voor 39% van de werknemers van toepassing en in 2007 voor 45%.

In 2009 hebben meer werknemers de mogelijkheid om *thuis te werken*. Deze afspraken zijn in 2009 voor 15% van de werknemers van toepassing, tegenover 6% in 2007.

Voor meer werknemers geldt in 2009 een afspraak die de mogelijkheid biedt om de *arbeidsduur* te *vermeederen* volgens de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze afspraken golden in 2009 voor 33% van de werknemers en in 2007 voor 25%. Tot slot is een stijging te zien in percentage werknemers waarvoor deeltijdstimulerende afspraken gelden. Deze afspraken golden in 2009 voor 9% van de werknemers en in 2007 voor 2% van de werknemers.



## 1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'arbeid-en-zorg-faciliteiten' in Nederland in 2009. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin het combineren van arbeid en zorg op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt ondersteund en op welke wijze die ondersteuning vormt krijgt. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's over arbeid en zorg in Nederland in 2004 en 2007<sup>3</sup>. In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het beleidsthema geschetst.

### 1.1 Achtergrond

Het beleidsterrein van het combineren van werk en privé-verplichtingen (bijvoorbeeld de zorg voor kinderen, huishouden, zieken) wordt aangeduid met het begrip 'arbeid en zorg'.

Vanaf halverwege de jaren tachtig wordt het begrip 'arbeid en zorg' in beleid gebruikt<sup>4</sup>. Het combineren van arbeid en zorg werd in 1985 voor het eerst aangemerkt als beleidsdoel in het Beleidsplan Emancipatie<sup>5</sup>. Door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen ontstond de behoefte aan regelingen die het gemakkelijker maakten betaalde arbeid te combineren met het verzorgen van jonge kinderen.

In de huidige Nederlandse samenleving is 'arbeid en zorg' vooral van belang vanwege de in afgelopen periode sterk gestegen (en nog steeds stijgende) arbeidsparticipatie van vrouwen. Zorg en arbeid zijn daardoor geen gescheiden werelden meer, maar komen bij elkaar samen, zowel bij de werknemer als bij de werkgever. Met de structurele krapte op de arbeidsmarkt is een voortzetting van deze tendens ook noodzakelijk, waarbij niet alleen de arbeidsparticipatie als zodanig van belang is, maar ook de omvang daarvan. In artikel 43 van de SZW-begroting is het 'bevorderen dat werknemers arbeid en zorg kunnen combineren' als beleidsdoel opgenomen.

Het belang van het onderwerp blijkt uit de voortdurende politieke aandacht, ook vanuit 'Europa', waarbij perspectieven van arbeidsparticipatie, emancipatie en zorg voor kinderen en ouders samenkomen. De Europese sociale partners hebben medio 2009 nieuwe afspraken gemaakt over het ouderschapsverlof, waarbij het minimumverlof is verlengd tot vier maanden en voor werknemers een recht op aangepaste arbeidstijden en -roosters in het leven is geroepen voor de periode na

<sup>3</sup> Zie ook de rapportages van Beeksmā, M. A.N. van den Aemele en A.J. Machiels-van Es, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, '(Faciliteiten) Arbeid en Zorg 2007', oktober 2007, Bos, I. en A.N. van den Aemele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en A.N. van den Aemele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

<sup>4</sup> Jong, B. de (2002). *OR & Arbeid en Zorg*. 2002: Elsevier bedrijfsinformatie bv

<sup>5</sup> Memorie van toelichting Wet arbeid en zorg, Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 27 207, nr. 3

afloop van het ouderschapsverlof. Naar verwachting zal de richtlijn die deze raamovereenkomst verplicht stelt, voorjaar 2010 worden vastgesteld en in werking treden. De minister van SZW heeft de sociale partners in markt- en overheidssectoren om advies gevraagd over de wijze van implementatie van de richtlijn.

In bespreking is een herziening van de zogeheten zwangerschapsrichtlijn, waarbij wordt voorgesteld de huidige - op Europees niveau geldende - minimumverlofperiode te verlengen tot 18 weken. Voorts is in procedure een herziening van de bestaande zelfstandigenrichtlijn, waarvan het recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering deel uitmaakt.

Tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 hebben kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties en gemeenten diverse afspraken gemaakt om meer mensen aan het werk te helpen, zoals jongeren, vrouwen, ouderen, allochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Het gaat onder andere om maatregelen voor arbeid en zorg. Zo zijn er afspraken gemaakt over telewerken en (flexibele) werktijden ten behoeve van arbeid- en zorgcombinaties. Tijdens de Participatietop is tevens het initiatief genomen om de Taskforce DeeltijdPlus op te richten. Doel van deze Taskforce is het vergroten van de arbeidsdeelname in uren van vrouwen. Arbeid en zorg faciliteiten kunnen een rol spelen bij een bewuste keuze rond arbeidsdeelname. De taskforce zal 31 maart 2010 haar werkzaamheden beëindigen met een eindrapportage.

Het kabinet heeft op 19 november 2009 zijn standpunt over de Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden aan de Tweede Kamer aangeboden waarin het, op grond van de daarop in een eerdere consultatieronde ontvangen reacties, keuzen heeft gemaakt tussen diverse mogelijkheden om het huidige stelsel aan te passen. Onderdelen hiervan zijn een grotere keuzemogelijkheid voor werknemers in de wijze waarop zij hun ouderschapsverlof kunnen opnemen en een vergroting van de flexibiliteit in de procedures rond de aanvraag om aanpassing van de arbeidsduur.

## **1.2 Cao-afspraken**

Zowel de overheid als sociale partners kunnen een rol spelen bij het bevorderen van de combinatie van arbeid en zorgtaken. Beleid van sociale partners en overheidsbeleid kunnen hun weerslag vinden in diverse regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten.

Vanaf de jaren '90 zijn de verlofregelingen in zowel wetgeving als in cao's uitgebreid (zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof). Sinds 1 december 2001 bestaat de Wet arbeid en zorg. Met deze wet zijn een aantal reeds bestaande verlofrechten voor werknemers gebundeld in één wet. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en vanaf 1 juni 2005 langdurend zorgverlof. De wet is per 1 januari 2006 aangevuld met een recht op

deelname aan de levensloopregeling. De levensloopregeling kan gebruikt worden voor financiering van een periode van (extra) verlof, en kan dus het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken. Per 1 januari 2009 heeft het kabinet het recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 weken naar 26 weken en de bijbehorende fiscale regeling van de ouderschapsverlofkorting losgekoppeld van deelname aan de levensloopregeling.

De wet legt een basis voor het recht op verlof gericht op de combinatie van arbeid en zorg. In cao's kunnen ten aanzien van deze verlofvormen aanvullende of (ten dele) beperkende afspraken worden gemaakt.

Bovendien zijn niet alle regelingen die het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken wettelijk geregeld<sup>6</sup>. Uit eerder cao-onderzoek<sup>7</sup> is gebleken dat cao's ook afspraken bevatten over rouwverlof of verlof om vrijwilligerswerk te verrichten. Verder bevatten cao's regelingen om na de zwangerschap of de verzorging van een kind terug te keren in dezelfde functie. Ook het sparen van verlof via het tijd-voor-tijd of het tijd-voor-geld principe en het kopen en/of verkopen van verlofdagen zijn regelingen die het combineren van arbeid- en zorgtaken kunnen vergemakkelijken.

Verlofvormen zijn niet het enige instrument om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken. In toenemende mate wordt aandacht gevraagd voor de mogelijkheden die aangepaste arbeidspatronen bieden. Daarbij staan aangepaste arbeidstijden en arbeidsplaats (telewerken) voorop.

De Arbeidstijdenwet (ATW) stelt dat de werkgever verplicht is om bij de inrichting van arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. De wet biedt daarnaast ruimte om een arbeidstijdenregeling op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau te regelen<sup>8</sup>.

Voor specifieke aanpassingen van arbeidstijden en voor telewerken biedt de ATW op onderdelen een wettelijk kader, maar geen daarop toegesneden regeling. In de visie van het kabinet is het maken van afspraken over flexibele arbeidspatronen in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de sociale partners.

Het combineren van arbeid en zorg kan tevens vergemakkelijkt worden door het aanpassen van de arbeidsduur<sup>9</sup>. De Wet aanpassing arbeidsduur stelt dat iedereen – binnen zekere randvoorwaarden – het recht heeft om meer of minder te gaan werken. De werkgever mag een verzoek van aanpassing van de arbeidsduur slechts weigeren bij zwaarwegend bedrijfsbelang. De wet biedt ruimte om op cao-niveau nadere afspraken te maken. In cao's kan het algemeen geldend recht op

---

<sup>6</sup> Jong, B. de (2002). *OR & Arbeid en Zorg*. 2002: Elsevier bedrijfsinformatie bv

<sup>7</sup> Beekma, M. A.N. van den Aamele en A.J. Machiels-van Es, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, '(Faciliteiten) Arbeid en Zorg 2007', oktober 2007, Bos, I. en A.N. van den Aamele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en A.N. van den Aamele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

<sup>8</sup> Jong, B. de (2002). *OR & Arbeid en Zorg*. 2002: Elsevier bedrijfsinformatie bv

<sup>9</sup> Idem.

arbeidsduuraanpassing al dan niet aangevuld worden met stimulerende regelingen en kunnen de weigeringsgronden van de werkgever nader worden ingevuld.

### **1.3 Opbouw rapport**

In hoofdstuk 2 komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. Ook wordt een toelichting op de opzet en methode van onderzoek gegeven. Aangegeven wordt hoe de steekproef is samengesteld, welke cao's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen. In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2009 in cao's is afgesproken op het gebied van arbeid en zorg faciliteiten. Hoofdstuk 3 wordt afgesloten met een paragraaf waarin de belangrijkste ontwikkelingen tussen 2007 en 2009 worden beschreven. In bijlage 1 worden alle onderzochte cao's met de looptijd vermeld. De bijlagen 2 t/m 5 bieden een meer specifieke uiteenzetting van de gevonden cao-afspraken. Bijlage 6 bevat tot slot een overzicht van alle ontwikkelingen tussen 2007 en 2009 op hoofdlijn.

## 2 DOELSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE

In 2000, 2003, 2004 en 2007 zijn er cao-onderzoeken uitgevoerd met als thema arbeid en zorg. In deze onderzoeken is met name gekeken naar verloffaciliteiten die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken. Dit onderzoek is een vervolgstudie op deze eerdere onderzoeken. Er is waar mogelijk een vergelijking gemaakt tussen het huidige (2009) en het laatste onderzoek (2007). Daarnaast is in dit onderzoek onderzocht in welke mate cao's afspraken bevatten op het gebied van arbeidstijden en arbeidsduur die tevens de combinatie van arbeid en zorgtaken ondersteunen en stimuleren.

Bij regelingen met een wettelijke basis gaat het om de vraag of cao-afspraken bovenwettelijk en/of afwijkend van de wet zijn, en hoe deze regelingen worden ingevuld. Bij de overige regelingen gaat het om de vraag om hoeveel van dit soort afspraken het gaat en wat deze inhouden.

### 2.1 Doelstelling

De centrale doelstelling van het onderzoek is *het in kaart brengen van cao-afspraken over verlofvormen, arbeidstijden en arbeidsduur die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken.*

### 2.2 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek richt zich op cao-afspraken die de combinatie van arbeid- en zorgtaken ondersteunen en stimuleren. Het gaat om verloffaciliteiten met en zonder een wettelijke basis en afspraken op het gebied van arbeidstijden en arbeidsduur.

#### 2.2.1 Verlofvormen met een wettelijke basis

Voor het tijdelijk aanpassen van de arbeidsduur aan actuele zorgtaken zijn in de Wet arbeid en zorg (per 1 december 2001) een aantal verlofrechten geregeld. In deze wet staan verlofrechten voor specifieke gebeurtenissen en voor nauwkeurig afgebakende doelgroepen. Bij de regelingen met een wettelijke basis gaat het om de vraag of cao-afspraken aanvullend en/of beperkend ten opzichte van de wet zijn, en hoe deze regelingen worden ingevuld.

Tabel 1 geeft een overzicht van de in de Wet arbeid en zorg vastgelegde verlofrechten.

**Tabel 1**      **Overzicht verlofregelingen Wet arbeid en zorg**

<b>Verlofvorm</b>	<b>Inhoud</b>
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Het recht op collectief betaald (ten laste van het AWf) verlof van 16 weken (vanaf 6 weken voor de bevalling tot 10 weken na de bevalling).
Adoptieverlof	Het recht op 4 weken collectief betaald (ten laste van het AWf) adoptieverlof voor beide ouders die een (pleeg)kind adopteren.
Kraamverlof	Het recht op twee werkdagen betaald verlof (ten laste van de werkgever) voor de partner van de te bevallen vrouw binnen 4 weken na bevalling.
Calamiteitenverlof en ander kort verzuim	Betaald verlof (ten laste van de werkgever) voor korte tijd ingeval van bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals calamiteiten, bevalling partner, overlijden bloed en aanverwanten in rechte lijn of 2 <sup>e</sup> graad zijlijn.
Ouderschapsverlof	Het recht op onbetaald verlof van 26 maal de arbeidsduur per week voor ouders van een kind jonger dan 8 jaar <sup>10</sup> .
Kortdurend zorgverlof	Een recht op maximaal 10 dagen 70% betaald zorgverlof (ten laste van de werkgever) per jaar om, indien noodzakelijk, te kunnen zorgen voor thuiswonend ziek (pleeg-)kind, een zieke partner of ouder.
Langdurend zorgverlof	Een onbetaald recht op maximaal 6 weken verlof wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is.
Levensloopregeling	Recht op deelname aan fiscaal gefacilieerde individuele spaarregeling voor de financiering van perioden van onbetaald verlof.

Cao's kunnen afspraken bevatten over aanvullende rechten, financiering van salaris en premies bij verlof.

De levensloopregeling is geen onderdeel van het onderzoek omdat het een vast thema is in de voor- en najaarsrapportages cao-afspraken<sup>11</sup>.

Uit het vorig onderzoek (2007) is gebleken dat in 25 cao's (21%) afspraken zijn gevonden over palliatief verlof, verlof voor werknemers die willen zorgen voor een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte. Sinds 1 juni 2005 bestaat onder de Wet arbeid en zorg het langdurend zorgverlof dat de werknemer het recht geeft maximaal 6 weken verlof op te nemen wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is. Verwacht wordt echter dat palliatief verlof in cao's gevonden wordt als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof. Daarom is in dit onderzoek palliatief verlof apart meegenomen als vorm van zorgverlof, naast

<sup>10</sup> De duur van het verlof is per 1 januari 2009 verlengd van 13 naar 26 weken. Cao's afgesloten voor 1 januari 2009 zijn conform de wet wanneer er 13 weken ouderschapsverlof in afgesproken is. Regelingen over de doorbetaling van het verlof afgesproken voor 1 januari 2009, gelden uitsluitend voor het verlof zoals dat gold voor 1 januari 2009. Eventuele afspraken over de loondoorbetaling werken niet automatisch door naar de uitbreiding van het verlof. Hiermee worden de sociale partners in de gelegenheid gesteld te bezien welke arbeidsvoorwaardelijke regeling zij wensen te laten gelden voor de periode waarmee het ouderschapsverlof wordt uitgebreid.

<sup>11</sup> Zie *Levensloopregelingen in cao's*, in: Najaarsrapportage cao-afspraken 2009, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2009

calamiteiten-, kortdurend en langdurend zorgverlof. Afspraken over palliatief verlof worden niet opgeteld bij de verlofvormen met een wettelijke basis, maar wel onder deze kop besproken.

Wat betreft verlofvormen met een wettelijke basis is onderzocht in hoeveel cao's afspraken staan over de genoemde verlofvormen, of deze afspraken aanvullend en/of beperkend zijn ten opzichte van de wet en hoeveel cao's afspraken kennen over de loondoorbetaling van de verlofvormen.

### **2.2.2      *Andere verloffaciliteiten***

Binnen cao's worden naast afspraken over verlofvormen met een wettelijke basis ook afspraken gemaakt over verlofvormen die niet wettelijk geregeld zijn. Voor dit onderzoek is de vraag interessant om hoeveel van dit soort afspraken het gaat en wat deze afspraken inhouden. De verlofvormen en regelingen die in dit onderzoek zijn onderzocht zijn:

- Verlof in geval van vrijwilligerswerk: betaald of onbetaald verlof voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk.
- Verlof in geval van rouw: verlof in verband met de rouw over het verlies van partner of familie in de eerste lijn.
- Regeling om terug te keren in functie: een werknemer die het dienstverband beëindigt wegens zwangerschap of de verzorging van een kind, kan na verloop van tijd weer in dienst van de werkgever treden<sup>12</sup>.
- Regeling om verlofdagen te kopen of te verkopen<sup>13</sup>
- Regeling om overwerkuren<sup>14</sup> te sparen door middel van het tijd-voor-tijd<sup>15</sup> principe of het tijd-voor-geld<sup>16</sup> principe.

### **2.2.3      *Arbeidstijden***

De Arbeidstijdenwet (ATW) stelt dat de werkgever verplicht is om bij de inrichting van arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Van de werkgever mag een beleid verwacht worden dat mogelijkheden biedt zorgtaken te combineren met betaalde arbeid. De wet biedt daarnaast ruimte om een arbeidstijdenregeling op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau te regelen.

---

<sup>12</sup> Er is sprake van een terugkeerregeling wanneer een werknemer die het dienstverband beëindigt wegens zwangerschap of verzorging van een kind, de relatie met de werkgever en/of het arbeidsproces op de een of andere manier in stand houdt om na verloop van tijd weer in dienst te treden.

<sup>13</sup> Onder verlof worden zowel vakantiedagen als adv verstaan.

<sup>14</sup> Arbeid die boven de vastgestelde arbeidsduur wordt verricht.

<sup>15</sup> Bij het tijd-voor-tijd principe kan de werknemer zijn overwerkuren opsparen als vakantiedagen.

<sup>16</sup> Bij het tijd-voor-geld principe kan de werknemer de door overwerkuren opgespaarde vakantiedagen laten uitbetalen als salaris.

Naast de verschillende verlofvormen bieden aangepaste arbeidstijden en arbeidsplaats (thuiswerken) werknemers de mogelijkheid om arbeid en zorg taken te combineren.

Om arbeid en zorg te kunnen combineren is het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid hebben om met hun werktijden te kunnen schuiven of met werktijden te kunnen variëren. Deze mogelijkheden kunnen voortkomen uit diverse regelingen in cao's:

- Duur dagvenster en/of flexibele werktijden
- Zeggenschap/zelf- roostering
- Thuiswerken

De Arbeidstijdenwet bevat een hoofdstuk dat zich specifiek richt op de vrouwelijke werknemers. Daarbij staat de bescherming van de gezondheid van moeder en kind centraal en in mindere mate de combinatie van arbeid en zorg, hoewel het daarvoor wel betekenis heeft. Ten eerste wordt in dit hoofdstuk geregeld dat de arbeidsomstandigheden van een zwangere werknemer moeten worden aangepast aan de specifieke omstandigheden. Hetzelfde geldt voor vrouwen gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling. In verband met de combinatie van arbeid en zorg bevat de wet een regeling die aansluit op de regeling van zwangerschaps- en bevallingsverlof uit de Wet arbeid en zorg, namelijk het verbod op arbeid in de vier weken voorafgaand aan en de tien weken volgend op de bevalling. Daarnaast regelt de Arbeidstijdenwet ook voedingsrecht. Een vrouwelijke werknemer heeft gedurende de eerste 9 levensmaanden van haar kind het recht de arbeidstijd met een vierde te onderbreken om haar kind te zogen dan wel borstvoeding te kolven. In het kader van arbeidstijden is onderzocht hoeveel cao's afspraken bevatten over voedingsverlof, en of deze aanvullend en/of beperkend ten opzichte van de wet zijn.

In het kader van flexibele werktijden is onderzocht of cao's een dagvenster noemen, bestaande uit tijden waarop op z'n vroegst begonnen kan worden en op z'n laatst geëindigd kan worden<sup>17</sup>. Tussen deze tijden kunnen werknemers (in overleg) hun dagelijkse arbeidsduur plannen of kunnen de werknemers door de werkgevers worden ingeroosterd. Een dagvenster van ruimer dan 8 uur kan de mogelijkheid bieden tot flexibele werktijden. Naast het dagvenster is onderzocht in hoeverre cao's de mogelijkheid op flexibele werktijden concreet benoemen. Tot slot is onderzocht hoeveel cao's afspraken bevatten over de zeggenschap over roostering en thuiswerken.

#### **2.2.4 Arbeidsduur**

De mogelijkheid om in deeltijd te werken is belangrijk voor een goede combinatie van arbeid en zorg. In principe heeft elke werknemer volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) het recht zijn arbeidsduur te verkorten (of te verlengen).

---

<sup>17</sup> Het gaat om de dagvensters van de vroege- of dagdiensten van doordeweekse dagen.



Echter zijn er functies waarbij aanpassing van de arbeidsduur moeilijk realiseerbaar is. Cao's kunnen verschillen in de manier waarop er met het algemene recht op arbeidsduuraanpassing om wordt gegaan.

Er is onderzocht hoeveel cao's afspraken bevatten over het aanpassen van de arbeidsduur, al dan niet conform de Wet aanpassing arbeidsduur. Ook de te volgen procedure is in kaart gebracht. Tot slot is onderzocht in hoeveel cao's afspraken worden gemaakt over het aanpassen van de arbeidsduur voor werknemers werkzaam bij werkgevers met minder dan 10 werknemers, voor wie de Wet aanpassing arbeidsduur niet geldt.

In dit onderzoek is voor het eerst ook gekeken naar afspraken over het verlengen van de arbeidsduur op collectief niveau en op individueel niveau. Op individueel niveau gaat het om afspraken die een werknemer de mogelijkheid bieden om een arbeidsduur af te spreken hoger dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, blijkend uit de maximale individuele arbeidsduur.

### **2.3 Methode**

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2009 van 115 cao's in de marktsector, de zorgsector en de overheidssector. Het peilmoment van het onderzoek is maart 2009<sup>18</sup>. Dit betekent dat uitgegaan wordt van die cao's, waarvan de expiratiedatum op of na 1 maart 2009 valt. Bij de cao's die vóór 1 maart 2009 zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, is verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle onderneming-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers.

De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren).

De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde SBI-codering. In eerder onderzoek werd gebruik gemaakt van de SBI-1993 indeling.. In dit onderzoek is aangesloten op de nieuwe SBI-indeling 2008. In tabel 2 is de indeling van de steekproef-cao's naar economische sector volgens de SBI-indeling 2008, in beeld gebracht. In het vervolg van de rapportage wordt gerapporteerd naar de sectorindeling volgens de SBI-indeling 2008.

---

<sup>18</sup> In bijlage I worden alle steekproef-cao's vermeld.

**Tabel 2** Dekkingspercentages per sector, SBI-2008

	<b>Totaal aantal cao's</b>	<b>Steekproef cao's</b>	<b>Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder cao</b>
landbouw en visserij	10	4	92%
industrie	291	21	83%
bouwnijverheid	14	4	95%
handel en horeca	104	27	89%
vervoer en communicatie	92	14	83%
zakelijke dienstverlening	106	21	85%
overige dienstverlening	95	24	94%
<b>totaal</b>	<b>712</b>	<b>115</b>	<b>89%</b>

Onder de steekproef-cao's vallen ongeveer 5 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers werkend onder een cao. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen 89% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

In dit rapport wordt in de eerste plaats gerapporteerd naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef. Tussen haakjes wordt het aantal cao's genoteerd. Cao's kunnen binnen een bepaald aspect meerdere afspraken bevatten, zowel aanvullende als beperkende. Het totaal van afspraken is dan kleiner dan de som van de te onderscheiden aspecten. De overlap in aspecten wordt in de cirkeldiagrammen visueel weergegeven door middel van een raster tussen de onderscheiden aspecten. De percentages in de diagrammen geven, in overeenstemming met de tekst, de totalen van de onderscheiden aspecten weer, inclusief de eventuele overlap. Dit kan tot gevolg hebben dat de som van de percentages binnen de cirkeldiagrammen meer dan 100% is, namelijk 100% plus de eventuele overlap tussen de onderscheiden aspecten.

Om de ontwikkeling tussen het vorige (2007) en het huidige onderzoek (2009) te kunnen beschrijven is een panel gemaakt van cao's die in beide jaren in de steekproef zaten en zijn onderzocht. Het gaat om 108 cao's. Voor de ontwikkeling wordt vergeleken op basis van het percentage werknemers.

### 3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek over 2009 weergegeven. Het hoofdstuk gaat in op cao-afspraken gericht op arbeid en zorg faciliteiten in de vorm van verlofvormen met en zonder een wettelijke basis, arbeidstijdenregelingen en het aanpassen van de arbeidsduur.

#### 3.1 Algemene onderzoeksresultaten

In alle steekproef-cao's zijn afspraken gevonden in het kader van arbeid-en-zorg-faciliteiten. Het kan gaan om afspraken over verlofregelingen, arbeidstijden of arbeidsduur.

Hieronder zullen de resultaten over de verlofregelingen met en zonder een wettelijke basis, afspraken over arbeidstijden en arbeidsduur nader worden gespecificeerd.

#### 3.2 Verlofvormen met een wettelijke basis

In alle 115 onderzochte cao's zijn bepalingen gevonden over een of meerdere verlofvormen met een wettelijke basis. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurig zorgverlof. Per verlofvorm zal nader worden ingegaan op het aantal regelingen conform de wet, aanvullende regelingen en beperkende regelingen.

##### 3.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

*Vrouwelijke werknemers hebben in verband met de zwangerschap en de bevalling recht op 16 weken collectief betaald verlof<sup>19</sup>. Het recht op verlof bestaat vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, maar uiterlijk vier weken voor die datum. Het bevallingsverlof gaat in bij de feitelijke dag van de bevalling en bedraagt tien tot twaalf aaneengesloten weken. Er mag van dit recht niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*

---

<sup>19</sup> De werknemer heeft gedurende het verlof recht op een uitkering van het UWV ten hoogte van het dagloon. Cao's kunnen dit verwoorden als betaald verlof of verlof met het recht op een uitkering. Beide gevallen zijn geteld als 'conform de wet'. Wanneer de uitkering wordt aangevuld tot het persoonlijke dagloon of er wordt gesproken over volledige door betaling van het loon, is dit beschouwd als een aanvullende regeling.

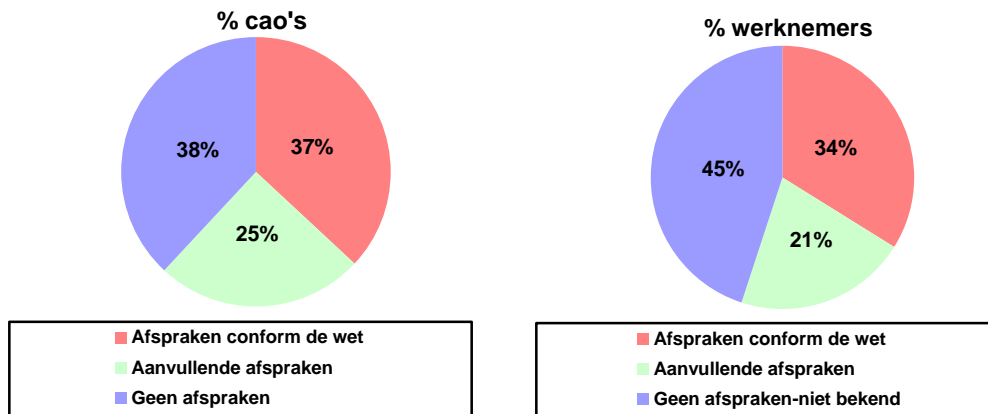
In 62% van de steekproef-cao's (71 cao's) zijn afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Deze afspraken gelden voor 55% van de werknemers vallend onder de steekproef.

In 37% van de steekproef-cao's (42 cao's) gaat het om afspraken die de wettelijke regeling bevestigen.

In 25%<sup>20</sup> van de cao's (29 cao's) zijn aanvullende afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof gevonden. In 7% van de steekproef-cao's (8 cao's) betreffen het aanvullende afspraken over de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan na de wettelijke 16 weken met 2 tot 17 weken onbetaald worden verlengd.

In 22% van de steekproef-cao's (25 cao's) zijn afspraken gevonden over het volledig doorbetalen van het loon of het aanvullen van de uitkering van het UWV tot 100% van het persoonlijke loon. De UWV-uitkering bedraagt 100% van het loon, maar begrensd tot het maximumdagloon. De laatstgenoemde cao-afspraken betekenen dat de werkgever een aanvulling geeft voor het loon boven dat maximumdagloon.

Er zijn geen beperkende afspraken gevonden over zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hier biedt de wet ook geen ruimte voor.



### 3.2.2 Adoptieverlof

*Werknemers hebben in verband met de adoptie van een kind recht op collectief betaald verlof<sup>21</sup>. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten*

<sup>20</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

<sup>21</sup> De werknemer heeft gedurende het verlof recht op een uitkering verstrekt door het UWV ten hoogte van het dagloon. Cao's kunnen dit verwoorden als betaald verlof of verlof met het recht op een uitkering. Beide gevallen zijn geteld als 'conform de wet'. Wanneer de uitkering wordt aangevuld tot het persoonlijke dagloon of er wordt gesproken over volledige doorbetaling van het loon, is dit beschouwd als een aanvullende regeling.

weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag van de feitelijke adoptie. Er mag van dit recht niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

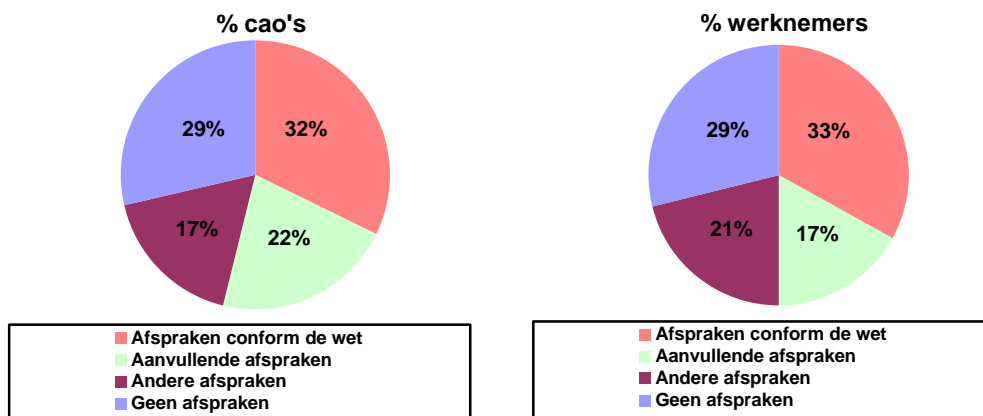
In 71% van de cao's (82 cao's) zijn afspraken gevonden over adoptieverlof. De gevonden afspraken gelden voor 71% van de werknemers vallend onder de onderzochte cao's.

In 32% van de onderzochte cao's (37 cao's) gaat het om afspraken conform de wet.

22% van de cao's (25 cao's) bevat aanvullende afspraken over adoptieverlof. In 5% van de steekproef-cao's (6 cao's) betreffen het aanvullende afspraken over de duur van het verlof. De duur van het verlof is in deze cao's respectievelijk tweemaal 22 werkdagen, eenmaal 5 weken, tweemaal 6 weken en eenmaal 9 weken.

In 18% van de cao's (21 cao's) gaat het om afspraken over het volledig doorbetalen van het loon of het aanvullen van de uitkering van het UWV tot 100% van het persoonlijke loon<sup>22</sup>.

De wet biedt wat betreft het adoptieverlof geen ruimte om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau ten nadele van de wettelijke regeling af te wijken. In 17%<sup>23</sup> van de cao's (20 cao's) zijn andersoortige afspraken gevonden over verlof bij adoptie. De gevonden afspraken zijn dusdanig geformuleerd waardoor het onduidelijk is of het beperkende of juist aanvullende afspraken betreffen. In 14% van de cao's (16 cao's) zijn het afspraken over de duur van het verlof: het verlof varieert tussen 1 dag en 10 dagen. In 4% van de cao's (4 cao's) wordt gesproken over onbetaald verlof.



<sup>22</sup> De uitkering van het UWV kent een maximum dagloon. In deze gevallen wordt dit aangevuld tot het persoonlijke loon. Deze afspraken zijn van betekenis voor werknemers met een inkomen boven het dagloon.

<sup>23</sup> In het vorig onderzoek zijn deze bepalingen geïnterpreteerd als beperkend ten opzichte van de wet.

### 3.2.3 *Adoptie buitenlandse kinderen*

In 5% van de cao's (6 cao's) is onderscheid gemaakt tussen adoptie van kinderen uit Nederland en het buitenland<sup>24</sup>. Onder deze cao's valt 7% van de werknemers onder de steekproef-cao's. In al deze cao's wordt de duur van het adoptieverlof langer gesteld wanneer het adoptie van buitenlandse kinderen betreft. In 2 cao's hebben werknemers bij het adopteren van buitenlandse kinderen recht op 1 maand verlof en in 4 cao's op 6 weken verlof. Zo staat er in de cao voor het voortgezet onderwijs:

*Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt éénmaal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken, indien zulks noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten.*

### 3.2.4 *Kraamverlof*

*De werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, gedurende een tijdvlak van vier weken recht op twee dagen verlof met behoud van loon. Er kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.*

In 92% van de cao's (106 cao's) zijn afspraken gevonden over kraamverlof; deze afspraken gelden voor 87% van de werknemers vallend onder de steekproef. Het gaat in 63% van de onderzochte cao's (72 cao's) om afspraken conform de wet.

In 17% van de onderzochte cao's (19 cao's) zijn aanvullende afspraken over kraamverlof gevonden. De duur van het verlof is in deze 19 cao's langer dan de wettelijke duur van 2 dagen. Het varieert tussen 3 en 12 dagen. In 15 van deze cao's gaat het om een betaalde verlenging. In 3 cao's is de verlenging van 5 respectievelijk 12 dagen onbetaald. In 1 cao is de gehele duur van het verlof (5 dagen) onbetaald. Deze afspraak is ten aanzien van de duur aanvullend en ten aanzien van de loondoorbetaling beperkend.

14% van de cao's (16 cao's) maakt gebruik van de mogelijkheid om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau af te wijken van de wettelijke regeling. In deze cao's zijn beperkende afspraken over kraamverlof gemaakt. Zo geldt binnen 12% van de onderzochte cao's (14 cao's) verlof met een kortere duur in vergelijking met de wettelijke regeling. De dag van de bevalling van de echtgenote wordt in deze gevallen, in tegenstelling tot de wettelijke regeling, meegeteld in de duur van

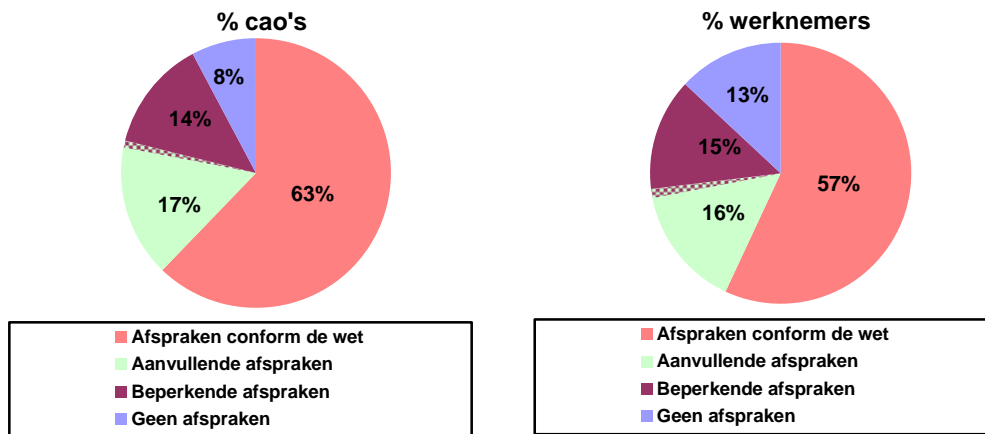
---

<sup>24</sup> Zie voor een overzicht afspraken adoptie buitenlandse kinderen Bijlage 4.

het kraamverlof<sup>25</sup>. Zo staat er in de cao van de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen het volgende:

*De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het feitelijke loon [...] door te betalen [...] gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote gedurende de dag van de bevalling en de eerst daarop volgende dag.*

In 5% van de onderzochte cao's (6 cao's) is afgesproken dat het kraamverlof direct aansluitend aan de bevalling opgenomen dient te worden. Dergelijke cao's zijn ten opzichte van de wettelijke regeling beperkend in de vrijheid van de werknemer wat betreft het tijdstip waarop de verlofrechten kunnen worden benut.



### 3.2.5 Ouderschapsverlof

Per 1 januari 2009 is de duur van het ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 weken. De verlofregeling is vanaf 1 januari 2009 als volgt:

*De werknemer heeft recht op verlof van maximaal 26 maal de arbeidsduur per week zonder behoud van loon voor de verzorging van kind jonger dan 8 jaar. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden, het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De wet biedt ruimte voor de werknemer om de werkgever te verzoeken het verlof voor een langere periode dan zes maanden op te nemen, het verlof op te nemen in ten hoogste drie perioden of meer dan de helft van de arbeidsduur per week op te nemen. De werkgever kan een dergelijk verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Andere wijzen*

<sup>25</sup> De Wet arbeid en zorg biedt het recht op calamiteitenverlof voor de dag van bevalling van de partner. Feitelijk gaat het hier om 1 dag calamiteitenverlof en 1 dag kraamverlof.

*van opnamen van het verlof zijn met instemming van de werkgever mogelijk, maar hebben geen wettelijke ondersteuning.*

*Bij cao kunnen uitsluitend afwijkende afspraken worden gemaakt over de opname van het verlof; niet over de duur van het verlof.*

In 64% van alle onderzochte de cao's (74 cao's) zijn afspraken gevonden over ouderschapsverlof; deze afspraken gelden voor 55% van de werknemers onder de steekproef-cao's.

Cao's van vóór 1 januari 2009 zijn vergeleken met de wettelijke ouderschapsverlofregeling van vóór 1 januari 2009. Cao's afgesloten vóór 1 januari 2009 zijn conform de wet geïnterpreteerd wanneer er 13 weken ouderschapsverlof is afgesproken. In 29% van alle onderzochte cao's (33 cao's) zijn de regelingen conform de wettelijke regeling geldend op het moment dat de cao's zijn afgesloten.

In 33%<sup>26</sup> van de cao's (38 cao's) zijn aanvullende bepalingen over ouderschapsverlof gevonden. In 14% van de onderzochte cao's (16 cao's) heeft de werknemer recht op langer ouderschapsverlof dan de wettelijke regeling voorschrijft. In deze cao's varieert de duur van het verlof tussen 17 weken en 1 jaar verlof.

In 13% van de steekproef-cao's (15 cao's) is loondoorbetaling geregeld. In 10 cao's is de loondoorbetaling nader gespecificeerd en varieert tussen 40% tot 75% van het loon. In 5 cao's is de loondoorbetaling afhankelijk van verschillende factoren. Zo geldt voor de cao beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 26 weken verlof waarvan de eerste 13 weken met 75% van het loon worden doorbetaald als het wordt opgenomen voor een kind tot 3 jaar. Wordt het verlof opgenomen voor een kind van drie tot acht jaar dan betreft het onbetaald verlof.

Verder wordt in 10% van de cao's (11 cao's) expliciet de mogelijkheid geboden om het ouderschapsverlof voltijd op te nemen. In 17% van de cao's (20 cao's) wordt verwezen naar de wettelijke mogelijkheid om het verlof voor een langere periode dan 6 maanden op te nemen, het verlof op te delen in 3 perioden, en meer uren verlof per week dan de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week op te nemen.

In 2% van de cao's (2 cao's) wordt de mogelijkheid geboden om het verlof op te nemen voor de verzorging van een kind jonger dan 12 jaar. Dat is een verruiming ten opzichte van de wettelijke grens van 8 jaar. Het gaat om de cao van de Rabobank en voor de gespecialiseerde detailhandel bloemen en planten.

In 4%<sup>27</sup> van de cao's (4 cao's) zijn beperkende afspraken gevonden over ouderschapsverlof. Het gaat om afspraken die afwijken van wat wettelijk is vastgelegd over de leeftijdscategorie van de kinderen. De wet biedt de mogelijkheid om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau van de leeftijdsgrens van 8 jaar af te wijken. In 3 cao's loopt de leeftijdscategorie tot 4 jaar, in de

---

<sup>26</sup> Sommige cao's kennen zowel aanvullende als beperkende afspraken binnen één verlofregeling.

<sup>27</sup> Idem



andere cao loopt de grens tot 7 jaar. In 2 van de 4 cao's staat er een aanvullende afspraak tegenover, namelijk loondoorbetaling van respectievelijk 45% en 60%<sup>28</sup>.

#### *Ouderschapsverlof per 1 januari 2009*

Per 1 januari 2009 is het recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 weken naar 26 weken en de bijbehorende fiscale regeling van de ouderschapsverlofkorting losgekoppeld van deelname aan de levensloopregeling. 3 van de 115 onderzochte cao's hebben een ingangsdatum op of na 1 januari 2009. De overige 112 cao's zijn afgesloten voor 1 januari 2009: van deze cao's zijn de cao's met 13 weken ouderschapsverlof geïnterpreteerd als conform de wet.

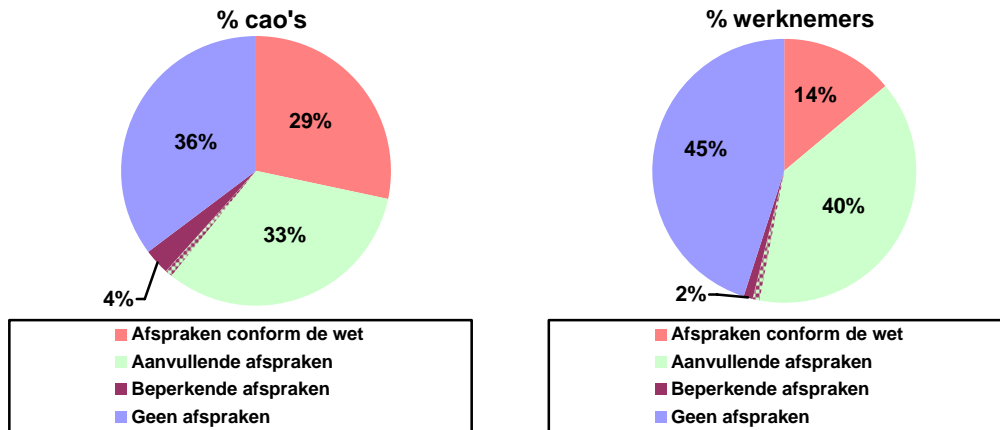
De 3 cao's van op of na 1 januari 2009 kennen alle drie uitbreidende regelingen voor ouderschapsverlof. In 2 van deze cao's hebben werknemers recht op langer ouderschapsverlof dan de wettelijke regeling voorschrijft. Het gaat om de cao's voor het primaire en het voortgezette onderwijs met respectievelijk 995 uur (30 weken) en 430 uur (26 weken). In beide cao's worden tijdens de eerste 415 uur verlof (13 weken) 75% van het salaris doorbetaald. De derde cao betreft de collectieve arbeidsovereenkomst voor het defensiepersoneel. Hierin is afgesproken dat de militair of de ambtenaar recht heeft op 13 maal de arbeidsduur per week verlof, met een loondoorbetaling van 75%<sup>29</sup>.

Van de cao's afgesloten vóór 1 januari 2009 hebben werknemers in 10 cao's recht op 26 weken ouderschapsverlof, conform de huidige regeling, maar een verlenging ten opzichte van de wettelijke periode die daarvoor gold. Het gaat onder meer om de arbeidsovereenkomst voor het gemeente-personeel en de cao voor de welzijn en maatschappelijke dienstverlening. Bij de gemeenteamttenaren geldt de loondoorbetaling uitsluitend voor de eerste 13 weken en is de hoogte van de loondoorbetaling afhankelijk van het schaalniveau van de functie. Werknemers die in schaal zes of hoger zitten krijgen 50% van het loon doorbetaald. Aan werknemers in schaal één wordt 90% van het loon doorbetaald. Werknemers in de welzijn en maatschappelijke dienstverlening hebben recht op een loondoorbetaling van 40% indien het verlof wordt opgenomen over een periode van 12 maanden of korter, of 25% indien het verlof wordt opgenomen over een periode van langer dan 12 maanden tot maximaal 24 maanden.

---

<sup>28</sup> Deze loondoorbetaling geldt alleen voor het verlof binnen de beperkte leeftijdscategorie. Dit is anders dan wanneer de duur van het verlof conform de wet is en de loondoorbetaling beperkt is tot een bepaalde leeftijd.

<sup>29</sup> Aangenomen mag worden dat, met de wijziging van de wettelijke regeling per 1 januari 2009, het hier gaat om 13 weken verlof met een loondoorbetaling van 75% en 13 weken onbetaald verlof.

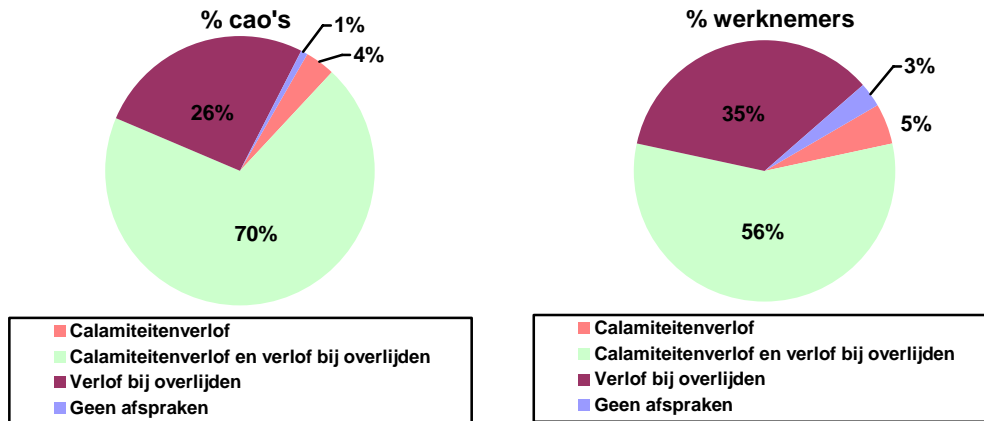


### 3.2.6 Calamiteitenverlof

*De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij door een onvoorziene gebeurtenis verhinderd is arbeid te verrichten. Er mag uitsluitend van loondoorbetaling worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst.*

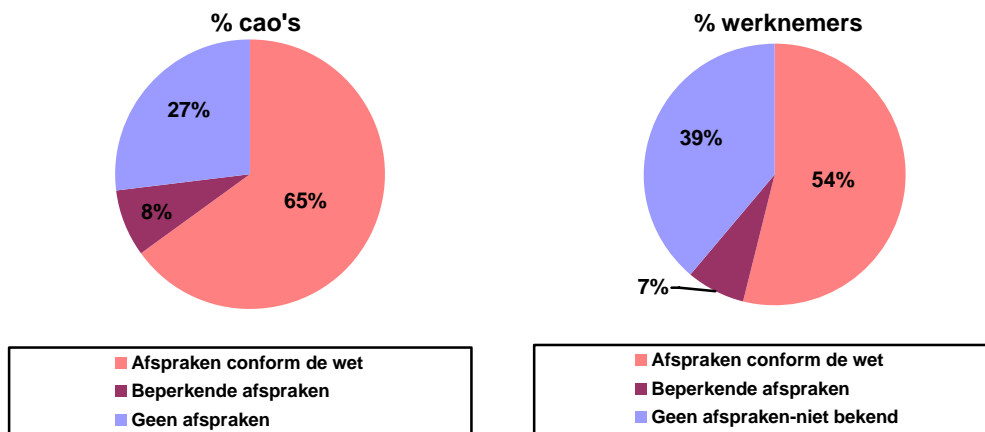
In 99% van de cao's (114 cao's) zijn afspraken gevonden over calamiteitenverlof. Deze zijn van toepassing op 97% van de werknemers onder de steekproef. Het kan gaan om verlof bij een ongedefinieerde calamiteit (een onvoorziene gebeurtenis) en/of verlof bij een specifieke calamiteit, namelijk het overlijden van een naaste. In 4% van de onderzochte cao's (4 cao's) wordt uitsluitend verlof geboden bij een onvoorziene gebeurtenis. In 70% van de onderzochte cao's (80 cao's) zijn zowel afspraken over verlof bij een calamiteit gevonden als afspraken over verlof bij het overlijden van een naaste<sup>30</sup>. In 26% van de cao's (30 cao's) zijn uitsluitend afspraken over verlof bij overlijden gevonden.

<sup>30</sup> Calamiteitenverlof bij een ongedefinieerde calamiteit in combinatie met verlof in geval van overlijden van een naaste wordt beschouwd als een bovenwettelijke afspraak.



Het recht op verlof bij een onvoorziene gebeurtenis is in 65% van de onderzochte cao's (75 cao's) conform de wet.

In 8% van de onderzochte cao's (9 cao's) zijn beperkende afspraken over calamiteitenverlof gevonden<sup>31</sup>. In 6% van de onderzochte cao's (7 cao's) wordt gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke loondoorbetaling. In deze cao's wordt het calamiteitenverlof onbetaald verstrekt. In 3% van de steekproefcao's (3 cao's) dienen (bovenwettelijke) vakantiedagen ingeleverd te worden om aanspraak te kunnen maken op verlof bij een calamiteit.



<sup>31</sup> Het gaat alleen om het verlof bij een ongedefinieerde calamiteit. De conformiteit met de wet is beoordeeld aan de hand van de loondoorbetaling en het al dan niet inleveren van (bovenwettelijke) vakantie dagen. De duur van calamiteitenverlof is in de wet niet nader gespecificeerd, er is daarom niet beoordeeld of de gespecificeerde duur in de regelingen bovenwettelijke of afwijkende afspraken betreffen. Verlof bij overlijden is tevens niet gespecificeerd in de wet en is daarom niet beoordeeld op conformiteit met de wet.

De duur van het verlof bij het overlijden van een naaste is afhankelijk van de relatie tot de overledene. Voor het overlijden van een naaste uit de eerste graad<sup>32</sup> varieert de duur tussen 2 en 10 dagen. In 49% van de steekproef-cao's (57 cao's) heeft de werknemer in dit geval recht op verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie. Voor het overlijden van een naaste uit een verdere graad varieert de duur van het verlof tussen 1 (77% van de steekproef-cao's) en 2 dagen (10% van de steekproef-cao's).

### 3.2.7 Kortdurend zorgverlof

*De werknemer heeft recht op verlof voor de verzorging in verband met ziekte van de partner, een inwonend (pleeg)kind of bloedverwant in de eerste graad<sup>33</sup>. De duur van het verlof bedraagt per jaar ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De loondoorbetaling bedraagt 70%. Er kan van dit recht uitsluitend bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*

In 67% van de cao's (77 cao's) zijn afspraken gevonden over kortdurend zorgverlof die van toepassing zijn op 54% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

In 39% van de steekproef-cao's (45 cao's) gaat het om afspraken die conform de wet zijn.

23%<sup>34</sup> van de cao's (26 cao's) bevatten aanvullende afspraken over kortdurend zorgverlof. In 6% van de steekproef-cao's (7 cao's) zijn aanvullende afspraken gevonden over de duur van het verlof. De duur varieert tussen 13 dagen en 30 dagen, tegenover de twee weken die wettelijk zijn geregeld. In 2 cao's gaat het om een onbetaalde verlenging, van respectievelijk 5 en 10 dagen, in de andere gevallen gaat het om betaalde verlenging.

In 19% van de onderzochte cao's (22 cao's) is een loondoorbetaling van meer dan 70% afgesproken. In 16% van de steekproef-cao's (18 cao's) is sprake van een loondoorbetaling van 100%. In 2 van deze 18 cao's staat daar tegenover dat de duur van het verlof korter is dan wat de wettelijke regeling stelt: in 2 cao's wordt de duur van het verlof in overleg bepaald en in 1 cao gaat het om langer verlof, namelijk 15 dagen verlof. In de overige 13 cao's is de duur van het verlof conform de wet.

In 10% van de onderzochte cao's (11 cao's) zijn beperkende afspraken gevonden, gebruikmakend van de mogelijkheid die de wet biedt om bij een collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke regeling. In 3 cao's is een kortere duur afgesproken. In 3 cao's is de duur niet nader gespecificeerd, maar wordt deze bepaald in overleg tussen werknemer en werkgever. In 1 cao is er sprake van onbetaald kortdurend zorgverlof, in 2 cao's is een loondoorbetaling van 50% afgesproken. Deze cao's kennen geen aanvullende

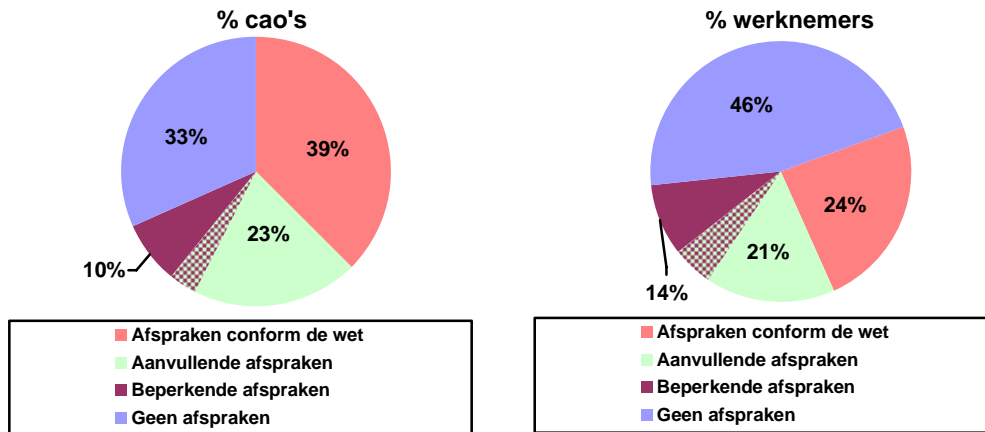
---

<sup>32</sup> Eerste graad: kinderen, partner en ouders; tweede graad: grootouders, broers/zussen en kleinkinderen.

<sup>33</sup> Idem

<sup>34</sup> Sommige cao's kennen zowel aanvullende als beperkende afspraken binnen één verlofregeling.

afspraken op een ander aspect. In 1 cao geldt dat gedurende 8 dagen het loon wordt doorbetaald: de eerste 3 met 95% en de overige 5 met 70%. Daar tegenover betreft de maximale duur van het verlof 30 dagen op jaarbasis. In een andere cao worden de eerste 5 dagen van het verlof 100% betaald en zijn de overige 5 dagen onbetaald.



### 3.2.8 Langdurend zorgverlof

*De werknemer heeft in geval van een levensbedreigende ziekte recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de partner, een inwonend (pleeg)kind of bloedverwant in de eerste graad<sup>35</sup>. De duur van het verlof bedraagt per jaar ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken, het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Van dit recht kan uitsluitend bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*

In 37% van de cao's (42 cao's) zijn afspraken gevonden over langdurend zorgverlof. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 36% van de werknemers vallend onder de onderzochte cao's.

In 22% van de onderzochte cao's (25 cao's) gaat het om afspraken conform de wet.

13%<sup>36</sup> van de onderzochte cao's (15 cao's) bevat aanvullende afspraken over langdurend zorgverlof. In 9% van de cao's (10 cao's) bestaat de mogelijkheid

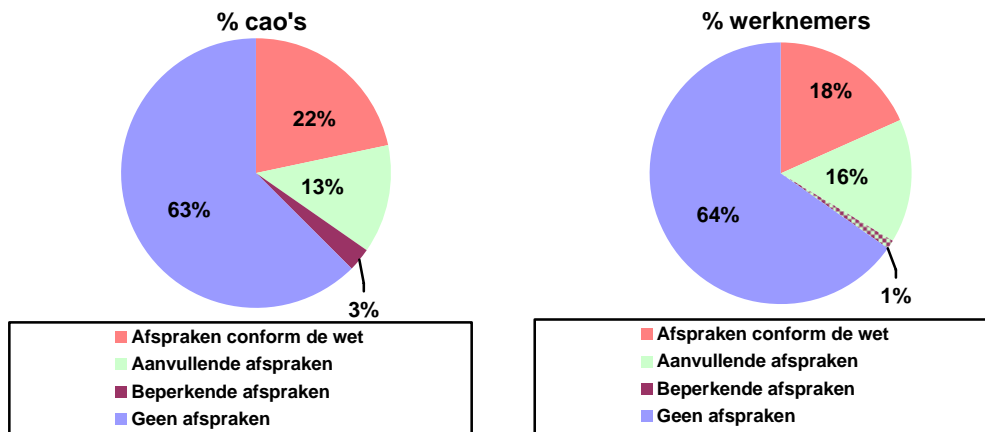
<sup>35</sup> Eerste graad: kinderen en ouders; tweede graad: grootouders, broers/zussen en kleinkinderen.

<sup>36</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

langdurend zorgverlof te nemen voor een langere periode dan de wet voorschrijft. De duur varieert tussen 9 en 26 weken.

Voor 7% van de onderzochte cao's (8 cao's) geldt dat het langdurend zorgverlof gepaard gaat met een doorbetaling van het loon, variërend tussen 25% en 100%. In 4 van deze 8 cao's is er zowel sprake van een langere duur dan de wet voorschrijft als doorbetaling van het loon gedurende het verlof.

In 3%<sup>37</sup> van de onderzochte cao's (3 cao's) zijn beperkende afspraken gevonden over langdurend zorgverlof. Deze cao's maken gebruik van de mogelijkheid die de wet biedt om bij een collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke regeling. In 1 cao wordt werknemers ten hoogste een maand verlof verleend, in een andere cao kan langdurig zorgverlof uitsluitend worden opgenomen voor de verzorging van een lid van de huishouding. In de derde cao wordt de werknemer verlof verleend zonder behoud van salaris voor de periode van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een tot het eigen gezin behorende kind, dan wel direct aansluitend aan het bevallingsverlof<sup>38</sup>.



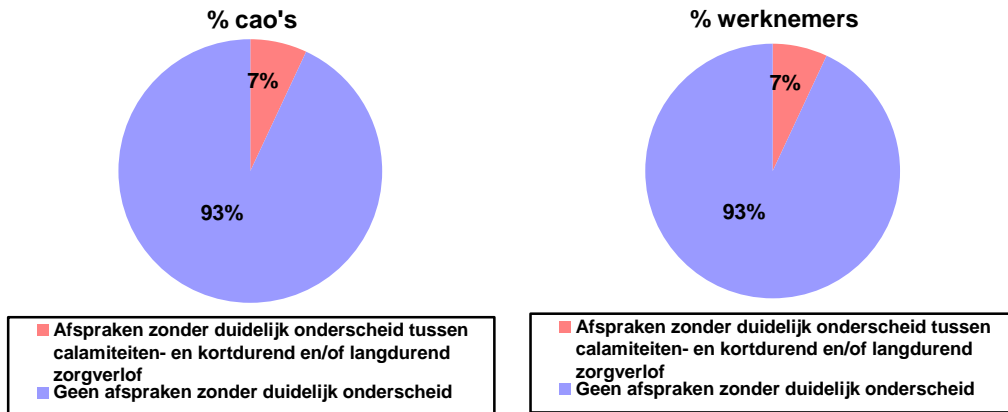
### 3.2.9 Niet-eenduidige bepalingen

In 7% van de cao's (8 cao's) is het onderscheid tussen calamiteiten- en kortdurend en/of langdurend zorgverlof niet duidelijk. Onder deze cao's vallen 7% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

In 5% van de steekproef-cao's (6 cao's) is sprake van loondoorbetaling van 100%. In geen van de cao's is de duur van het verlof gespecificeerd.

<sup>37</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

<sup>38</sup> De inhoud van deze bepaling suggereert dat het hierbij mogelijk om een vorm van kraamverlof of een recht op ouderschapsverlof voor zeer jonge kinderen gaat.



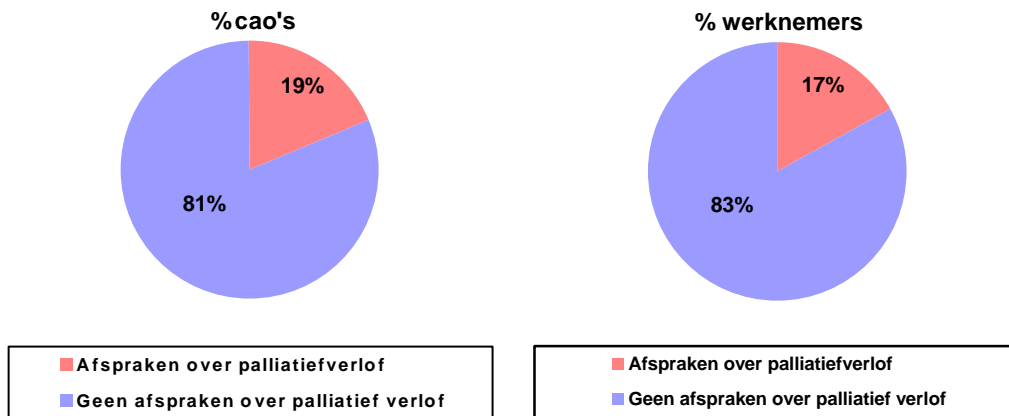
### 3.2.10 Palliatief verlof

De Wet arbeid en zorg biedt met het langdurend zorgverlof werknemers het recht maximaal 6 weken verlof op te nemen wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is. In cao's wordt palliatief verlof echter als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof geregeld. In 19% van de cao's (22 cao's) zijn specifieke afspraken gemaakt over verlof in verband met stervensbegeleiding (palliatief verlof). De gevonden afspraken gelden voor 17% van de werknemers van de gehele steekproef.

In 12% van de onderzochte cao's (14 cao's) is de duur van het verlof gespecificeerd: deze loopt uiteen van 5 dagen tot 12 maanden.

In 14% van de cao's (10% van de steekproef-cao's) is afgesproken dat het palliatief verlof wordt verleend als betaald verlof. De loondoorbetaling varieert tussen 50% en 100%.

In 13% van de cao's (15 cao's) wordt de kring van de zorgbehoeftigen gespecificeerd: het gaat in alle gevallen in ieder geval om de partner, een kind of een ouder van de werknemer.



### 3.3 Andere verloffaciliteiten

In 70%<sup>39</sup> van de onderzochte cao's (80 cao's) zijn bepalingen gevonden over één of meerdere andere verloffaciliteiten. 73% van de werknemers uit de steekproef kan aanspraak maken op de gevonden bepalingen. Het gaat om afspraken over een terugkeerregeling, vrijwilligersverlof, rouwverlof en/of het sparen van verlof.

#### 3.3.1 Terugkeerregeling

Cao's kunnen terugkeerregelingen bevatten. Dit betekent dat een werknemer die het dienstverband beëindigt wegens zwangerschap of de verzorging van een kind, na verloop van tijd weer in dienst van de werkgever kan treden. Het gaat niet om een verlofvorm; het is wel onderzocht vanwege het arbeid-en-zorgaspect.

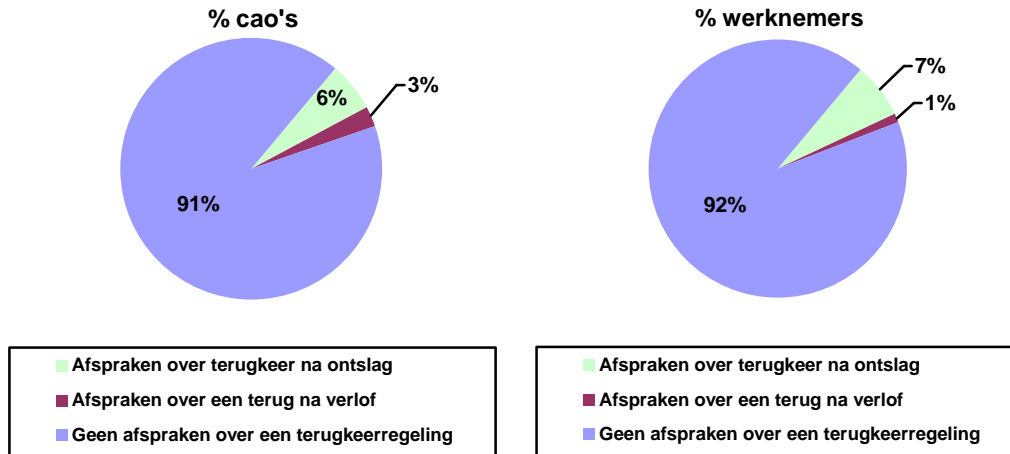
In 9% van de cao's (10 cao's) is een terugkeerregeling opgenomen. De gevonden regelingen zijn van toepassing op 8% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Het kan gaan om een terugkeergarantie na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind of een bevestiging van het wettelijk recht om na het opnemen van (zorg)verlof terug te keren in dezelfde functie.

In 6% van de onderzochte cao's (7 cao's) kan de werknemer na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind weer in dienst van de werkgever treden. De gevonden afspraken gelden voor 7% van de werknemers onder de onderzochte cao's. In 5 cao's wordt een termijn genoemd waarbinnen de werknemer kan terugkeren. Tweemaal wordt de termijn op 2 jaar gesteld en driemaal op 4 jaar.

<sup>39</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.



In 3% van de steekproef-cao's (3 cao's) zijn bepalingen gevonden die het wettelijke recht op terugkeer in de oude functie na het opnemen van verlof<sup>40</sup> bevestigen. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 1% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

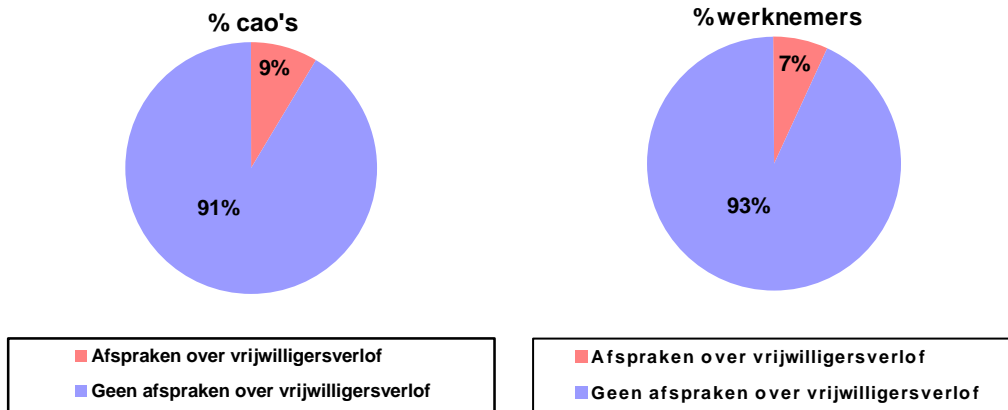


### 3.3.2 *Vrijwilligersverlof*

In 9% van de cao's (10 cao's) zijn afspraken gemaakt over vrijwilligersverlof. Deze afspraken zijn van toepassing op 7% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

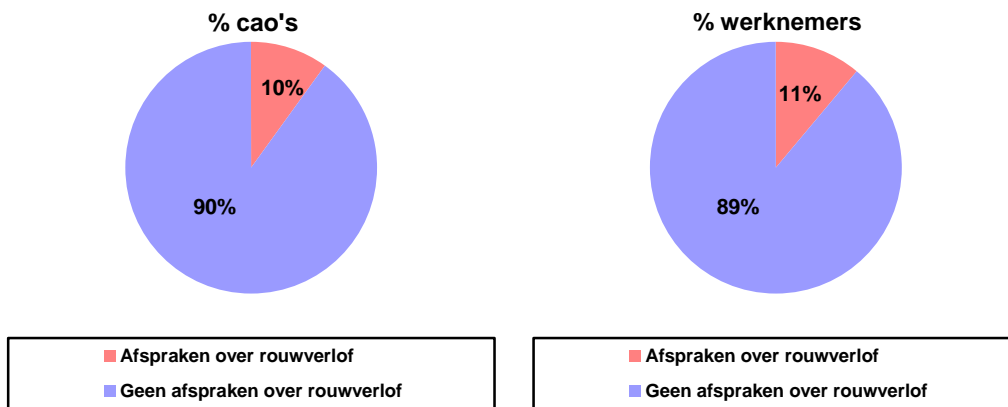
In 4% van de onderzochte cao's (5 cao's) kan de werknemer betaald verlof opnemen, variërend van 50% tot 100% loondoorbetaling. In 6% van de cao's (7 cao's) zijn afspraken gemaakt over de duur van het verlof. Die varieert van 1 tot 10 dagen. In 4 cao's zijn zowel afspraken gevonden over de loondoorbetaling als de duur van het vrijwilligersverlof.

<sup>40</sup> Het kan gaan om langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof of gespaard verlof.



### 3.3.3 *Rouwverlof*

In 10% van de cao's (12 cao's) zijn er afspraken gemaakt over rouwverlof. Deze zijn van toepassing op 11% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

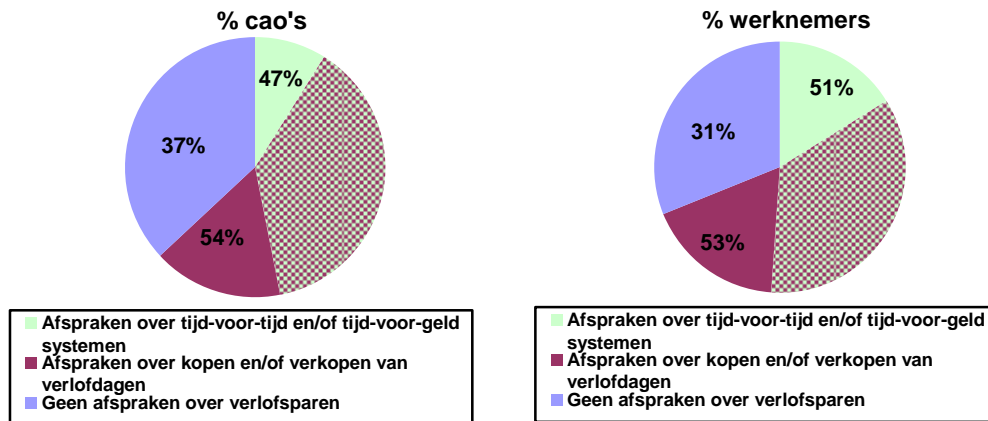


In 6% van de steekproef-cao's (7 cao's) wordt het verlof opgenomen in de vorm van betaald verlof, variërend van 85% tot 100%. In 4% van de cao's (5 cao's) zijn afspraken gemaakt over de duur van het verlof. In 4 cao's is de duur van het verlof 10 dagen en in 1 cao is de duur van het rouwverlof 5 dagen.

### 3.3.4 Verlofsparen

In 63%<sup>41</sup> van de cao's (72 cao's) zijn afspraken gevonden met betrekking tot het sparen van verlof. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 69% van de werknemers vallend onder de onderzochte cao's.

Het kan gaan om het sparen van verlof via tijd-voor-tijd- en/of tijd-voor-geldsystemen, of het kopen en/of verkopen van verlofdagen.



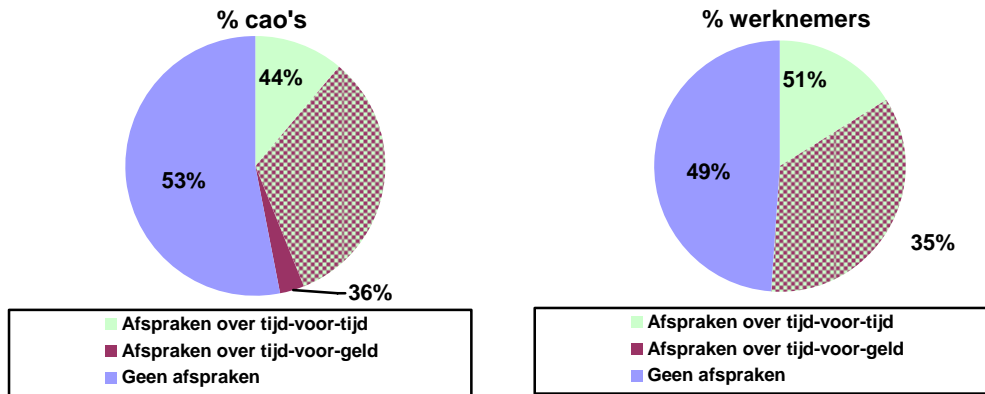
#### *Tijd-voor-tijd en/of tijd-voor-geld*

47%<sup>42</sup> van de cao's (54 cao's) bevat afspraken over een tijd-voor-tijd-regeling en/of een tijd-voor-geld-regeling. Deze afspraken gelden voor 51% van de werknemers vallend onder de onderzochte cao's. In 44% van de steekproef-cao's (51 cao's) gaat het om een tijd-voor-tijd regeling, in 36% (41 cao's) om tijd-voor-geld.

In 33% van de onderzochte cao's (38 cao's) worden binnen de afspraken over verlofsparen de doeleinden voor het gespaarde verlof gespecificeerd. Het gaat dan om: educatie, vut of pre-pensioen gerelateerde afspraken, (de financiering van) (zorg)verlof, loopbaanonderbreking (sabbatical leave of opfrisverlof), aanvullende bijdrage in de kinderopvang, vakbondscontributie, fietsplan of pc-privé.

<sup>41</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

<sup>42</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.



### *Kopen en/of verkopen verlofdagen*

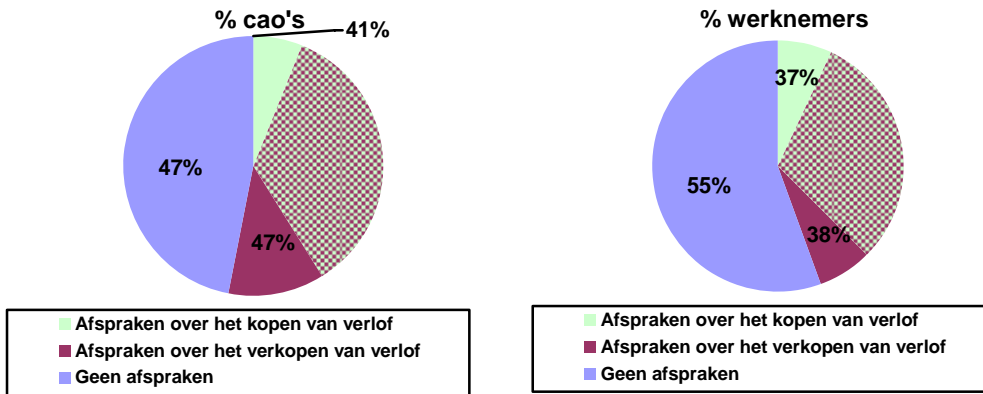
Naast het sparen van verlof bevatten cao's ook bepalingen om verlofdagen te kopen of te verkopen. In 53%<sup>43</sup> van de cao's (61 cao's) is het mogelijk om dagen te kopen en/of te verkopen. Afspraken over het kopen en/of verkopen van verlofdagen gelden voor 45% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

In 41% van de cao's (47 cao's) is het mogelijk om dagen te kopen. In 29% van de steekproef-cao's (33 cao's) is bepaald hoeveel dagen maximaal gekocht kunnen worden. Het aantal dagen dat gekocht kan worden loopt uiteen van 3 tot en met 20 dagen.

In 47% van de cao's (54 cao's) is het mogelijk om dagen te verkopen. In 18% van de onderzochte cao's (21 cao's) is bepaald hoeveel dagen of uren verkocht kunnen worden. Het aantal dagen dat verkocht kan worden loopt uiteen van 3 dagen tot en met 13 dagen.

In 40 cao's (35% van de onderzochte cao's) hebben werknemers zowel de mogelijkheid tot op het kopen als het verkopen van verlofdagen.

<sup>43</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.



### 3.4 Arbeidstijden

In 88%<sup>44</sup> van de onderzochte cao's (101 cao's) zijn één of meerdere bepalingen aangetroffen die betrekking hebben op arbeidstijden in het kader van het combineren van arbeid- en zorgtaken. De gevonden bepalingen gelden voor 85% van de werknemers vallend onder de steekproef. Het kan gaan om regelingen over voedingsverlof, flexibele werktijden, de zeggenschap bij het maken van de roosters en de mogelijkheid om thuis te werken.

#### 3.4.1 Voedingsverlof

*Een vrouwelijke werknemer heeft gedurende de eerste 9 levensmaanden van haar kind het recht de arbeidstijd met een vierde te onderbreken om haar kind te zogen dan wel borstvoeding te kolven.*

Regelingen over voedingsverlof zijn in 6% van de cao's (7 cao's) gevonden (van toepassing op 10% van de werknemers).

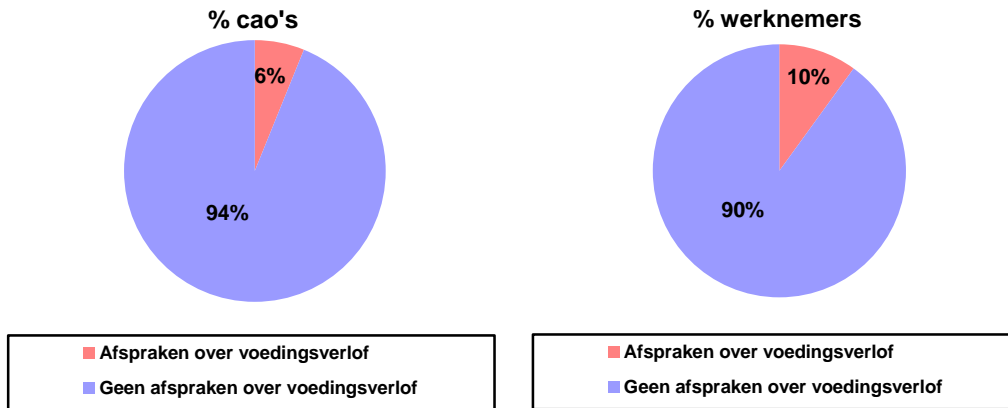
In 4 cao's gaat het om afspraken conform de wettelijke regeling.

In 1 cao wordt de mogelijkheid geboden voedingsverlof te nemen gedurende het gehele eerste levensjaar van de baby, tegenover de wettelijke termijn van 9 negen maanden.

In de overige 2 cao's wordt de mogelijkheid om voedingsverlof te nemen minder concreet dan in de wet beschreven. Aangenomen mag worden dat deze cao-afspraken tot doel hebben de wettelijke rechten te bevestigen. Zo staat er in de cao voor het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie:

<sup>44</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

*De werkgever verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven behoorlijke gelegenheid haar kind te zogen.*



### 3.4.2 Duur dagvenster en/of flexibele werktijden

Regelingen over de duur van het dagvenster en/of flexibele werktijden zijn in 67% van de steekproef-cao's (77 cao's) gevonden. Deze regelingen gelden voor 60% van de werknemers onder de steekproef-cao's.

In 62% van de steekproef-cao's (71 cao's) wordt een dagvenster vastgesteld bestaande uit tijden waarop op z'n vroegst begonnen kan worden en op z'n laatst geëindigd kan worden<sup>45</sup>. Tussen deze tijden kunnen werknemers (in overleg) hun dagelijkse arbeidsduur plannen of kunnen de werknemers door de werkgevers worden ingeroosterd. In 36% van de onderzochte cao's (41 cao's) wordt 07.00 uur als minimale begintijd genoemd. In 20% van de cao's (23 cao's) kan gewerkt worden tot 18.00 uur. De gemiddelde duur van de gevonden dagvensters is 13 uur. Een dagvenster van ruimer dan 8 uur kan de werknemer de mogelijkheid bieden tot flexibele werktijden. De cao van de TPG Postbezorgers heeft van de onderzochte cao's het meest beperkte dagvenster, namelijk acht uur:

*De gebruikelijke arbeidstijd ligt voor de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur.*

De overige 70 cao's met afspraken over een dagvenster kennen een dagvenster van ruimer dan 8 uur. In de cao voor het slagerbedrijf is afgesproken dat de normale arbeidsduur volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur ligt, een dagvenster van 16 uur. Of dit ook flexibele werktijden voor de werknemer mogelijk maakt hangt af van afspraken daarover.

<sup>45</sup> Het gaat om de dagvensters van de vroege- of dagdiensten van doordeweekse dagen.

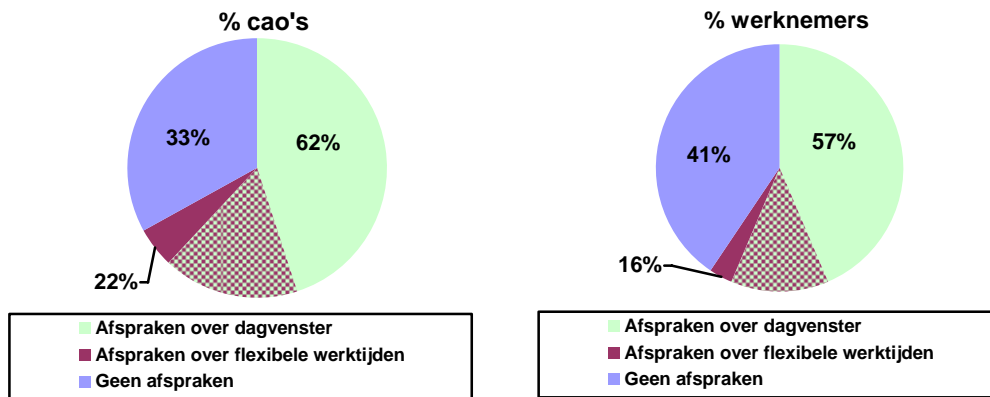
In 3 cao's worden tijdblokken gesteld waartussen begonnen en geëindigd dient te worden. Zo worden werknemers in timmerfabrieken in de gelegenheid gesteld te beginnen tussen 07.00 uur en 09.00 en te eindigen tussen 15.00 uur en 17.00.

In 19 van de 21 cao's (17% van de onderzochte cao's) met afspraken over een dagvenster wordt tevens gesproken over de mogelijkheid van flexibele werktijden.

In 5% van de cao's (6 cao's) wordt specifiek gesproken over flexibele werktijden zonder dit nader te specificeren in de mogelijkheden waar werknemers gebruik van kunnen maken.

In 4 cao's zijn bepalingen gevonden over het voorbereiden van flexibele werktijden. Zo staat er in de cao van de vleessector het volgende:

*Partijen hebben afgesproken een werkgroep in te stellen die voorbereidingen zal treffen om ten behoeve van de komende cao een regeling uit te werken die bedrijven en medewerkers de mogelijkheid biedt om in overleg met OR of vakbond aanvullende afspraken te maken [...] op het terrein van verruiming van arbeidstijden[...]*



### 3.4.3 Zeggenschap roostering

*De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdenpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid. [...] De werkgever die een arbeids- en rusttijdenpatroon voor de bij hem werkzame werknemers vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit zo vroeg mogelijk aan de werknemer mee. Met betrekking tot de tijdigheid geldt hetgeen daaromtrent bij collectieve regeling is bepaald. [...] Indien een bepaling inzake de tijdigheid ontbreekt, deelt de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28*

*dagen van te voren aan de werknemer mee. Indien in verband met de aard van de arbeid dit onmogelijk is, deelt de werkgever tenminste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de rusttijd begint. Tevens maakt hij aan die werknemer tenminste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.*

De termijn waarbinnen een rooster bekend gemaakt dient te worden, is in 43% van de cao's (49 cao's) opgenomen. De afspraken hierover gelden voor 55% van de werknemers vallend onder de steekproef.

De termijn varieert tussen 4 werkdagen en een maand. In 9 cao's wordt de wettelijke termijn van 28 dagen bevestigd. In de overige cao's wordt gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om bij cao een kortere termijn af te spreken. Gemiddeld is in de steekproef-cao's een termijn van 15 werkdagen afgesproken waarbinnen het rooster voor de werknemers beschikbaar moet zijn.

In de cao's voor de levensmiddelen (grootwinkelbedrijf) en het levensmiddelenbedrijf is het volgende afgesproken:

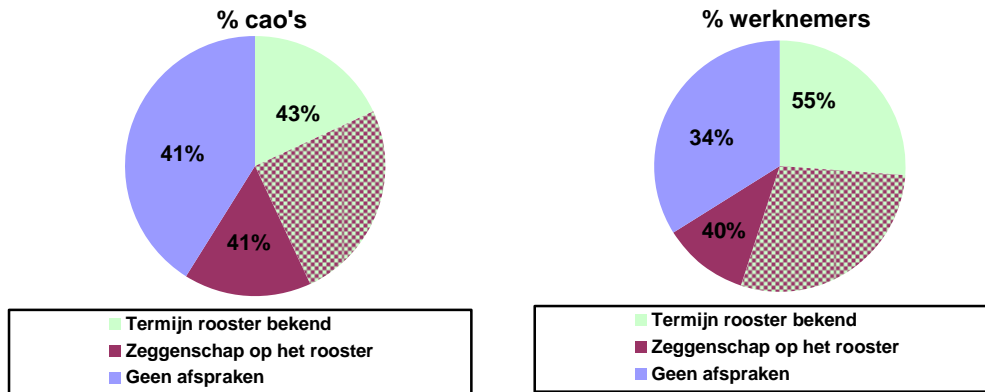
*Het volledige rooster dient minimaal één volle week voor aanvang bekend gemaakt te worden, behoudens onvoorziene omstandigheden ...  
Roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag dienen uiterlijk twee weken tevoren bekend gemaakt te worden.*

40% van de werknemers heeft in 41% van de cao's (47 cao's) invloed op het rooster. In 17% van de onderzochte cao's (19 cao's) wordt bij het vaststellen van het rooster rekening gehouden met de voorkeuren van de werknemer. 4% van de steekproef-cao's (5 cao's) bevat regelingen die de Arbeidstijdenwet bevestigen; bij het inroosteren wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals de zorgtaken.

In 18% van de cao's (21 cao's) komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer.

In 1 cao moet het rooster uiterlijk 28 dagen voor aanvang bekend zijn en wordt het uiterlijk 10 werkdagen voor aanvang definitief; tussentijds kan de werknemer op het voorlopige rooster reageren.





### 3.4.4 Thuiswerken

In 22% van de cao's (25 cao's) zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken. De gevonden afspraken gelden voor 15% van de werknemers onder de steekproef.

In 10% van de cao's (11 cao's) worden voorwaarden verbonden aan het thuiswerken. Zo wordt in 6 cao's de mogelijkheid om thuis te werken verbonden met de voorwaarde om minimaal 1 dag in de week thuis te werken.

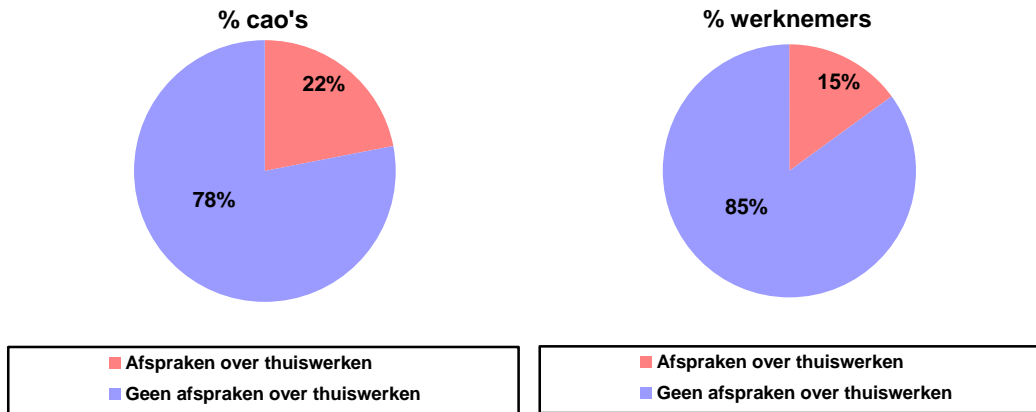
De overige genoemde voorwaarden zijn zeer divers. Zo stelt de cao van KPN:

*KPN biedt je de mogelijkheid om vanuit huis te werken. Je zorgt er zelf voor dat je werkplek thuis voldoet aan de eisen van de Arbo-wet. Je manager kan je verzoek om vanuit huis te werken alleen afwijzen als daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang bestaat. Hij zal dit dan aan je moeten beargumenteren.*

*Binnen KPN kan je op twee manieren vanuit huis werken:*

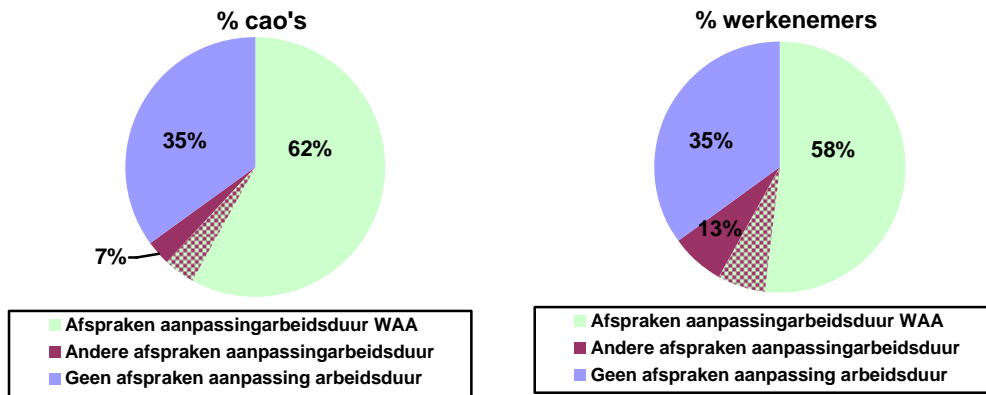
*a. telewerken vast. Dit is minimaal één dag per week telewerken. Met je manager maak je afspraken over het telewerken. Je komt in aanmerking voor telecommfaciliteiten.*

*b. telewerken flexibel. Dit is vanuit huis werken op momenten dat het past bij het werkaanbod en het jou uitkomt. Je manager kan je telecommfaciliteiten toekennen.*



### 3.5 Arbeidsduur

Bepalingen over het aanpassen van de arbeidsduur zijn in 65%<sup>46</sup> van de onderzochte cao's gevonden (75 cao's). De gevonden bepalingen gelden voor 65% van de werknemers onder de steekproef-cao's. Het kan gaan om bepalingen die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur of bepalingen die op een andere manier afspraken bevatten over het aanpassen van de arbeidsduur.



#### 3.5.1 Wet aanpassing arbeidsduur

*De werknemer kan, vanaf het moment dat de werknemer 1 jaar in dienst is bij de werkgever, de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst (of publiekrechtelijke aanstelling) voortvloeiende arbeidsduur. [...] De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren een*

<sup>46</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

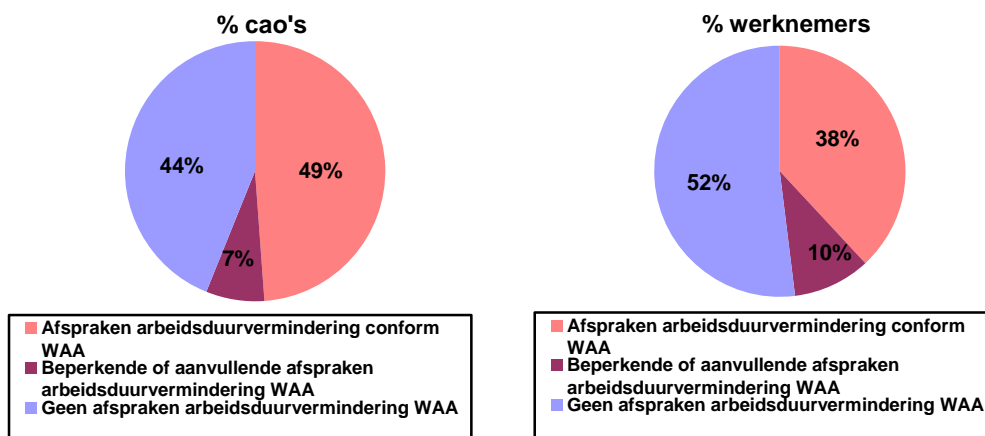
verzoek indienen. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in [...] tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten . [...] Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van het recht worden afgeweken bij collectieve overeenkomst. Het recht is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers.

In 62% van de onderzochte cao's (71 cao's) zijn bepalingen gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze afspraken gelden voor 58% van de werknemers onder de steekproef-cao's.

In 56% van de onderzochte cao's (64 cao's) zijn bepalingen over het *minderen van de arbeidsduur* gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze afspraken gelden voor 48% van de werknemers onder de steekproef-cao's. In 49% van de onderzochte cao's (56 cao's) gaat het om afspraken conform de wet.

In 7% van de cao's (8 cao's) wordt in bepaalde mate van de wet afgeweken. Zo wordt in 2 cao's de mogelijkheid geboden de arbeidsduur te verminderen vanaf de datum van indiensttreding, een verruiming van de wettelijke bepaling. In 3 cao's zijn verruimende bepalingen gevonden ten opzichte van de frequentie van de verzoeken. In deze cao's kunnen werknemers 1 keer per jaar de werkgever verzoeken de arbeidsduur te minderen.

In 24% van de onderzochte cao's (27 cao's) wordt in de context van arbeidsduurvermindering verwezen naar de in de wet genoemde bedrijfsbelangen die het inwilligen van een verzoek tot het verminderen van de arbeidsduur kunnen belemmeren. Er wordt gesproken over problemen bij het herbezetten van de vrijgekomen uren (8% van de cao's), problemen op het gebied van veiligheid (7% van de cao's) of van roostertechnische aard (8% van de cao's).



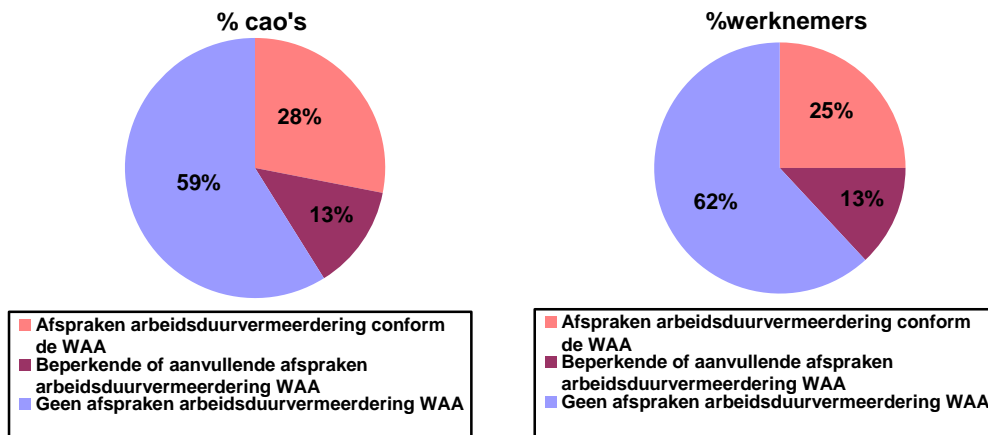
In 41% van de steekproef-cao's (47 cao's) zijn afspraken gevonden over het *vermeerderen van de arbeidstijd* die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidstijd. Deze afspraken gelden voor 38% van de werknemers onder de steekproef-cao's.

In 28% van de cao's (32 cao's) gaat het om afspraken die overeenkomen met de wet.

In 13% van de cao's (15 cao's) wordt in bepaalde mate van de wet afgeweken. Zo biedt 1 cao de mogelijkheid eenmaal per jaar een verzoek tot vermeerdering van de arbeidstijd in te dienen. Dit is aanvullend ten opzichte van de wettelijke regeling waarin de werknemer ten hoogste eenmaal per twee jaren een verzoek kan indienen. In 3 cao's is, conform de wettelijke afwijkingsmogelijkheid, van het recht van vermeerdering afgeweken. Zo staat er in de cao voor het bakkersbedrijf:

*De werkgever is niet verplicht om een verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidstijd in behandeling te nemen respectievelijk in te willigen.*

In 19% van de onderzochte cao's (22 cao's) wordt in de context van arbeidstijdvermeerdering verwezen naar de in de wet genoemde bedrijfsbelangen die het inwilligen van een verzoek tot het vermeerderen van de arbeidstijd kunnen belemmeren. Er wordt gesproken over problemen van financiële (6% van de cao's) of organisatorische aard (5% van de cao's), problemen wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk (6% van de cao's), of problemen met de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting (5% van de cao's).



6% van de cao's (7 cao's) bevat afspraken over het aanpassen van de arbeidstijd voor werknemers werkzaam bij werkgevers met minder dan 10 werknemers.

In 3% van de steekproef-cao's (4 cao's) is bepaald dat het recht op aanpassing van de arbeidstijd conform de Wet aanpassing arbeidstijd ook geldt voor werknemers werkzaam bij werkgevers met minder dan 10 werknemers, een

aanvullende afspraak vergeleken met de wettelijke regeling. In 1 cao wordt beschreven dat de Wet aanpassing arbeidsduur niet van toepassing is op werknemers werkzaam bij werkgevers met minder dan 10 werknemers. In de cao voor de architectenbureaus staat:

*De werkgever met tien of minder werknemers in dienst verplicht zich voor in principe alle werkzaamheden [...] aandacht te besteden aan het scheppen van deeltijdfuncties.*

### **3.5.2 Overige afspraken aanpassing arbeidsduur**

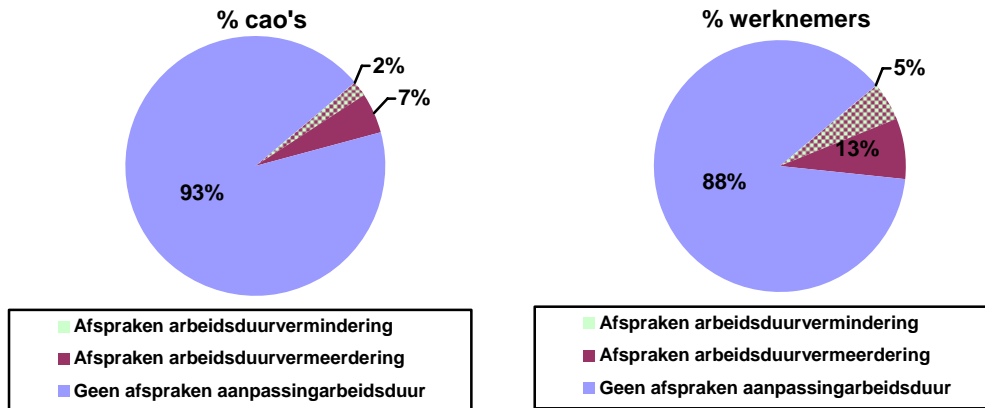
In 7% van de steekproef-cao's (8 cao's) zijn bepalingen gevonden die op een andere manier afspraken bevatten over het aanpassen van de arbeidsduur.

In 2% van de cao's (2 cao's) worden afspraken gemaakt over het verminderen van de arbeidsduur. In 1 van deze cao's hebben werknemers de mogelijkheid de standaardarbeidsduur met 2 uur per week te verminderen tot minimaal 36 uur per week. De cao voor de ziekenhuizen kent de volgende afspraak:

*In het kader het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan de werknemer de werkgever jaarlijks verzoeken om (uitbreiding of) vermindering van zijn dienstverband met maximaal 10%.*

In 7% van de onderzochte cao's (8 cao's) zijn afspraken gevonden over het vermeerderen van de arbeidsduur die los staan van de Wet aanpassing arbeidsduur. In 4% van de cao's (5 cao's) wordt de vermeerdering van de arbeidsduur beperkt tot de standaardarbeidsduur van 40 uur per week. In 3% van de onderzochte cao's (3 cao's) wordt gesproken over het uitbreiden van de arbeidsduur in geval van structureel meerwerk. Zo staat er in de cao voor de gehandicaptenzorg:

*Indien een deeltijdwerker over een referentperiode van twee aaneengesloten kwartalen gemiddeld meer dan 10% boven zijn contractueel overeengekomen arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract aangeboden waarin deze meer gewerkte uren zijn verdisconteerd.*



Bepalingen die op een of andere wijze deeltijdstimulerende effecten kunnen hebben zijn in 10% van de cao's (11 cao's) gevonden. In 4% van de cao's (5 cao's) is afgesproken dat alle banen of functies in deeltijd kunnen worden vervuld. De overige cao's bevatten afspraken over het stimuleren van deeltijdwerk. Zo kent de cao voor de universitaire medische centra de volgende doelstelling:

*Het zoveel mogelijk voorkomen van belemmeringen voor deeltijdwerk, ook voor hogere en leidinggevende functies.*

### 3.5.3 Langere collectieve of individuele arbeidsduur

42% van de cao's (48 cao's) kennen afspraken over het verlengen van de contractuele arbeidsduur.

In 5% van de cao's (6 cao's) zijn afspraken gemaakt over het verlengen van de arbeidsduur op collectief niveau. Deze afspraken gelden voor 1% van de werknemers. In deze cao's is in de onderzochte looptijden een langere arbeidsduur afgesproken vergeleken met de voorgaande looptijd. Het gaat om de cao's voor de architectenbureaus, de gemengde branche en speelgoedbranche, Hema, Praxis en Vroom en Dreesmann Food en Non Food.

In 37% van de cao's (42 cao's) zijn afspraken gemaakt die de werknemer op individueel niveau de mogelijkheid bieden om een arbeidsduur af te spreken hoger dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, blijkend uit de maximale individuele arbeidsduur. Deze afspraken gelden voor 43% van de werknemers. In 33 cao's is de maximale individuele arbeidsduur 40 uur.

## 3.6 Ontwikkelingen 2007-2009

Om de ontwikkeling tussen het vorige (2007) en het huidige onderzoek (2009) te kunnen beschrijven is een panel gemaakt van cao's die in beide jaren in de

steekproef zitten. Het gaat om 108 cao's. Voor de ontwikkeling wordt vergeleken op basis van percentage werknemers. Het percentage werknemers is representatief voor het totale aantal werknemers onder een cao. Voor de belangrijkste sectoren is gebruik gemaakt van de sectorindeling uit het huidige onderzoek (SBI-2008). Bijlage 6 bevat een overzicht van de ontwikkelingen op hoofdlijnen. In deze paragraaf worden de belangrijkste ontwikkelingen beschreven die op deelaspect verder uitgewerkt worden.

**Tabel 3 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met aanvullende en beperkende afspraken over adoptieverlof**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken adoptieverlof	67%	Overige dienstverlening	68%	Overige dienstverlening
Waarvan aanvullend	13%	Overige dienstverlening	19%	Overige dienstverlening
Volledige doorbetaling loon, aanvulling uitkering UWV	12%		17%	
5 weken verlof	-		1%	
6 weken verlof	0%		2%	
9 weken verlof	-		1%	
22 werkdagen verlof	0%		1%	
Andersoortige afspraken adoptieverlof <sup>47</sup>	27%	Handel en horeca	23%	Handel en horeca
1 dag verlof	12%		12%	
2 dagen verlof	9%		8%	
5 dagen verlof	1%		0%	
10 dagen verlof	1%		1%	
Onbetaald verlof	3%		3%	

In 2009 gelden afspraken over adoptieverlof voor 68% van de werknemers onder de 108 cao's. In 2007 waren deze afspraken voor nagenoeg evenveel werknemers van toepassing, namelijk 67%. Voor 19% van de werknemers geldt in 2009 een afspraak aanvullend ten opzichte van de wet. In 2007 golden aanvullende afspraken voor 13% van de werknemers. In 2009 hebben meer werknemers recht op volledige doorbetaling van loon gedurende het adoptieverlof. Afspraken over

<sup>47</sup> In het vorig onderzoek zijn deze bepalingen geïnterpreteerd als beperkend ten opzichte van de wet. De gevonden afspraken zijn dusdanig geformuleerd waardoor het onduidelijk is of het beperkende of juist aanvullende afspraken betreffen

volledige doorbetaling van loon zijn in 2009 voor 17% van de werknemers van toepassing, tegenover 12% in 2007.

**Tabel 4 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met aanvullende en beperkende afspraken over ouderschapsverlof**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken ouderschapsverlof	52%	Overige dienstverlening	50%	Overige dienstverlening
Waarvan aanvullend	37%	Overige dienstverlening	35%	Overige dienstverlening
Duur verlof				
17x arbeidsduur per week	1%		1%	
26x arbeidsduur per week	8%		11%	
30x arbeidsduur per week	4%		4%	
52x arbeidsduur per week	0%		0%	
Loondoorbetaling afhankelijk verschillende factoren				
25% loondoorbetaling	2%		-	
40% loondoorbetaling	1%		1%	
45% loondoorbetaling	-		0%	
50% loondoorbetaling	1%		1%	
60% loondoorbetaling	-		2%	
75% loondoorbetaling	5%		5%	
100% loondoorbetaling	1%		-	
Leeftijdscategorie tot 12 jr	1%		1%	
Voltsverlof mogelijk	2%		2%	
Diverse verlofvarianten	13%		18%	
Waarvan beperkend	0%	*	3%	*
Leeftijdscategorie tot 4 jr	0%		2%	
Leeftijdscategorie tot 7 jr	0%		0%	

\* Het percentage cao's met beperkende afspraken is dusdanig laag dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.

Het percentage werknemers voor wie afspraken over ouderschapsverlof gelden is in 2009 gedaald. In 2009 gelden deze afspraken voor 50% van de werknemers, tegenover 52% in 2007. Dezelfde ontwikkeling geldt ook voor aanvullende afspraken over ouderschapsverlof. Deze afspraken zijn in 2009 voor 35% van de werknemers van toepassing, en in 2007 voor 37%.

Per 1 januari 2009 is de duur van het ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 weken. 3 van 108 cao's in 2009 kennen een ingangsdatum na 1 januari 2009. Deze kennen alle drie aanvullende afspraken, zie voor een specificering paragraaf



3.2.5. Afspraken over ouderschapverlof met een duur van 26 maal de arbeidsduur per week gelden in 2009 voor 11% van de werknemers, en in 2007 voor 8%. Deze afspraken zijn conform de nieuwe wettelijke regeling.

**Tabel 5 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met aanvullende en beperkende afspraken over kortdurend zorgverlof**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken kortdurend zorgverlof	45%	Overige dienstverlening	51%	Overige dienstverlening
Waarvan aanvullend	19%	Overige dienstverlening	23%	Overige dienstverlening
Waarvan beperkende	8%	Overige dienstverlening	15%	Overige dienstverlening

Afspraken over kortdurend zorgverlof zijn in 2009 voor meer werknemers van toepassing dan in 2007. In 2009 gelden deze afspraken voor 51% van de werknemers, in 2007 voor 45%. In 2009 zijn tevens voor meer werknemers aanvullende en beperkende afspraken van toepassing. In 2009 gelden de aanvullende afspraken voor 23% van de werknemers en de beperkende voor 15%. Deze afspraken golden in 2007 voor respectievelijk 19% en 8%.

**Tabel 6 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over verlofsparen**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken tijd-voor-tijd of tijd-voor-geld	41%	Overige dienstverlening	47%	Overige dienstverlening
Tijd-voor-tijd	39%		46%	
Tijd-voor-geld	26%		29%	
Afspraken kopen of verkopen verlofdagen	46%	Overige dienstverlening	49%	Overige dienstverlening
Kopen verlofdagen	38%		40%	
Verkopen verlofdagen	36%		42%	

Alle onderzochte afspraken over vormen van verlofsparen gelden in 2009 voor meer werknemers dan in 2007. Afspraken over het sparen van verlof door middel van tijd-voor-tijd golden in 2009 voor 46% van de werknemers, tegenover 39% in

2007. De mogelijkheid om verlofdagen te verkopen geldt in 2009 voor 42% van de werknemers en in 2007 voor 36%.

**Tabel 7 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over duur dagvenster**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken duur dagvenster	44%	Overige dienstverlening	52%	Overige dienstverlening
8 uur	0%		0%	
9 ¾ uur	0%		0%	
10 uur	1%		1%	
10 ½ uur	-		0%	
11 uur	11%		10%	
11 ½ uur	0%		0%	
12 uur	14%		19%	
12 ½ uur	-		1%	
13 uur	8%		12%	
13 ¾ uur	0%		0%	
14 uur	4%		4%	
15 uur	0%		0%	
15 ½ uur	4%		4%	
16 uur	1%		1%	
24 uur	-		0%	
Gemiddelde duur dagvenster	13 uur		13 uur	

In 2009 is voor meer werknemers de duur van het dagvenster bekend, namelijk voor 52% van de werknemers tegenover 44% in 2007. In beide jaren zijn de genoemde dagvensters 8 uur of ruimer. Het gemiddelde dagvenster is in 2009 13 uur en in 2007 12 uur.

**Tabel 8 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over zeggenschap roostering**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Percentage werknemers met afspraken termijn waarbinnen rooster bekend moet zijn	43%	Handel en horeca	51%	Overige dienstverlening
Percentage werknemers met afspraken over invloed op rooster	45%	Overige dienstverlening	39%	Overige dienstverlening
Er wordt rekening gehouden met voorkeuren	16%		15%	
Er wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden	19%		16%	
Rooster wordt gemaakt in overleg	11%		8%	

In 2009 hebben meer werknemers zeggenschap over hun rooster. Afspraken waaruit de termijn waarbinnen het rooster bekend gemaakt dient te worden gelden in 2009 voor 51% van de werknemers en in 2007 voor 43%. Afspraken over de invloed die werknemers op hun rooster hebben zijn in 2009 voor 39% van de werknemers van toepassing en in 2007 voor 45%.

**Tabel 9 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over thuiswerken**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken over thuiswerken	6%	Overige dienstverlening	15%	Overige dienstverlening

Afspraken over de mogelijkheid om thuis te werken gelden in 2009 voor meer werknemers dan in 2007. Deze afspraken zijn in 2009 voor 15% van de werknemers van toepassing, tegenover 6% in 2007.

**Tabel 10 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over aanpassing arbeidsduur**

	2007		2009	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Percentage werknemers met afspraken WAA	52%	Overige dienstverlening	54%	Overige dienstverlening
Afspraken vermindering arbeidsduur	52%		52%	
Afspraken vermeerdering arbeidsduur	25%		33%	
Percentage werknemers met andere afspraken aanpassen arbeidsduur	20%	Overige dienstverlening	14%	Overige dienstverlening
Afspraken vermindering arbeidsduur	6%		5%	
Afspraken vermeerdering arbeidsduur	20%		14%	
Percentage werknemers met deeltijdstimulerende afspraken	2%	Overige dienstverlening	9%	Overige dienstverlening
Alle functies worden in deeltijd aangeboden	1%		3%	
De werkgever wil het werken in deeltijd bevorderen	0%		4%	

Wanneer het percentage werknemers met afspraken over de aanpassing van de arbeidsduur van 2009 en 2007 met elkaar vergeleken worden vallen een paar dingen op. Ten eerste hebben meer werknemers de mogelijkheid om de arbeidsduur te vermeerderen volgens de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze afspraken gelden in 2009 voor 33% van de werknemers en in 2007 voor 25%. Daarnaast is te zien dat minder werknemers de arbeidsduur op een andere manier dan volgens de Wet aanpassing arbeidsduur kunnen aanpassen. Deze afspraken gelden in 2009 voor 14% van de werknemers tegenover 20% in 2007. Tot slot is een stijging te zien in percentage werknemers waarvoor deeltijdstimulerende afspraken gelden. Deze afspraken gelden in 2009 voor 9% van de werknemers en in 2007 voor 2% van de werknemers.

## **BIJLAGEN**



## Bijlage 1 Overzicht onderzochte cao's

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
<b>Landbouw</b>			
Glastuinbouw	49462	1-7-2007	1-7-2009
Open teelten	44573	1-7-2006	1-1-2009
Dierhouderij	2899	1-7-2007	1-1-2010
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	19101	1-4-2007	1-4-2009
<b>Industrie</b>			
Unilever	2800	1-3-2006	1-5-2007
Bakkersbedrijf	40379	1-6-2008	1-8-2009
Zoetwarenindustrie	12111	1-7-2007	1-7-2009
Heineken Nederland beheer	3942	1-7-2008	1-10-2009
Mode – interieur- tapijt- en textielindustrie	15000	1-5-2008	1-7-2010
Timmerindustrie	12681	1-7-2007	1-1-2009
Grafimedia	40460	1-2-2007	1-2-2010
DSM Limburg	4650	1-4-2006	1-6-2008
Oraganon Biosciences Nederland	4262	1-4-2007	1-4-2009
Betonproduktenindustrie	9800	1-3-2007	1-3-2009
Metalektro	134302	1-11-2007	1-2-2010
Metalektro voor het hoger personeel	19890	1-11-2007	1-2-2010
Corus Staal BV	11300	1-10-2006	1-4-2009
Metaalbewerkingsbedrijf (M&T)	154064	1-2-2008	1-12-2009
Philips CAO-A	5803	1-1-2008	1-1-2010
Philips CAO-B	9831	1-1-2008	1-1-2010
Oce Technologies BV	4200	1-4-2008	1-7-2009
Carrosseriebedrijf (M&T)	19413	1-2-2008	1-12-2009
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	20750	1-7-2008	1-7-2010
Sociale Werkvoorziening	98000	1-11-2007	1-3-2010
Energie	24750	1-1-2008	1-7-2009
<b>Bouwnijverheid</b>			
Bouwnijverheid	172689	1-4-2007	1-7-2009
Technische installatiebedrijf (M&T)	136524	1-2-2008	1-12-2009
Afbouw	10560	1-1-2008	1-1-2010
Schilders, afwerkings- en glaszetbedrijf	31204	1-3-2006	1-3-2009
<b>Handel en horeca</b>			
Motervoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (M&T)	83832	1-2-2008	1-12-2009
Bloemen en planten, groothandel	14150	1-1-2008	1-7-2009
Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	12639	1-4-2008	1-4-2009
Albert Heijn distributie-organisatie	3210	15-10-2007	15-10-2008
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	20645	1-7-2007	1-7-2009
Vleessector	9975	1-4-2007	1-4-2009
Technische groothandel	44315	1-1-2008	1-4-2010
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK)	31635	1-1-2008	1-1-2010
HEMA	8213	1-2-2007	1-2-2009
Vroom & Dreesmann FOOD	5100	1-2-2008	1-2-2010
Vroom & Dreesmann NON FOOD	6500	1-2-2008	1-2-2010
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	110000	1-4-2007	1-4-2008
Levensmiddelenbedrijf	99210	1-4-2008	1-4-2010

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Slagersbedrijf	18011	1-4-2007	1-4-2009
Doe het zelf branche	17480	1-4-2004	1-1-2007
Elektrotechnische detailhandel	20545	1-7-2007	1-1-2009
Gemengde branche en speelgoedbranche	25100	1-1-2007	1-1-2009
IKEA Nederland B.V.	6050	1-10-2008	1-10-2009
Praxis groep	3791	1-2-2007	1-2-2009
Wonen	36158	1-1-2008	1-1-2010
Apotheken	22437	1-4-2008	1-4-2010
Bloemen en planten, gespecialiseerde detailhandel	11130	1-1-2007	1-1-2009
Drogisterijbranche	20557	1-4-2007	1-4-2008
Mode- en sportdetailhandel	85880	1-10-2006	1-1-2008
Horeca- en aanverwante bedrijf	319500	1-4-2008	1-4-2010
Recreatie	25897	1-7-2008	1-7-2009
Contractcateringbranche	18417	1-4-2008	1-4-2010
<b>Vervoer en communicatie</b>			
NS regulier	15300	1-4-2007	1-5-2009
Openbaar vervoer	12025	1-1-2008	1-7-2009
Taxivervoer	41475	1-7-2007	1-3-2009
Beroepsgoederenvervoer over de weg	117853	1-10-2008	1-1-2010
Goederenvervoer Nederland	25000	1-10-2008	1-1-2010
Selektvracht	3000	1-1-2007	1-4-2009
KLM-grondpersoneel	15180	1-1-2005	1-4-2007
Postkantoren BV	2350	1-4-2007	1-4-2009
TNT CAO	34000	1-10-2007	1-4-2008
TNT CAO postbezorgers	9750	1-4-2008	1-4-2009
TNT CAO zaterdagbestellers	12250	1-4-2008	1-4-2009
Koninklijke KPN N.V.	15000	1-1-2008	1-1-2010
Atos-origin Nederland	9000	1-1-2007	1-1-2008
Getronics Pinkroccade Nederland BV	4500	1-1-2006	1-1-2008
<b>Zakelijke dienstverlening</b>			
ABN-AMRO	22000	1-1-2006	1-1-2008
Fortis Bank Nederland	8115	1-1-2006	1-1-2008
ING CAO	30000	1-1-2007	1-7-2008
Rabobank	42000	1-5-2007	1-5-2009
SNS Reaal	5900	1-6-2007	1-6-2008
Achmea	9980	1-6-2007	1-1-2008
Delta Lloyd NV	5000	1-6-2007	1-6-2009
Verzekeringsbedrijf binnendienst	19940	1-6-2007	1-12-2009
Zorgverzekeraars	12100	1-6-2007	1-6-2009
Woondiensten	28599	1-1-2007	1-1-2009
Architectenbureaus	13974	1-4-2007	1-4-2009
Uitzendkrachten NBBU	23000	29-3-2004	1-4-2009
Uitzendkrachten ABU	239260	1-4-2004	30-3-2009
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	33810	1-1-2008	1-1-2009
Reisbranche	20506	1-4-2008	1-4-2009
ANWB	3700	1-4-2007	1-4-2008
Beveiligingsorganisaties, particuliere	24795	1-4-2007	1-8-2008
Schoonmaak- glazenwassersbedrijf	155863	1-4-2008	1-1-2010



<b>cao-naam</b>			
Hoveniersbedrijf in Nederland	15415	1-3-2007	1-3-2009
KPN Contact	4500	1-7-2008	1-7-2008
Callcenters, facilitaire	17730	1-5-2008	1-5-2010
<b>Overige dienstverlening</b>			
Gemeente-ambtenaren	197520	1-6-2007	1-6-2009
Provinciepersoneel	13650	1-6-2007	1-6-2009
Rijkspersoneel	125390	1-1-2007	1-1-2011
Defensie-personeel	65000	1-3-2009	1-3-2010
Politie-personeel	57900	1-1-2008	1-1-2011
Sociale verzekeringsbank	3250	1-4-2008	1-4-2010
UWV Werkbedrijf	20000	1-5-2007	1-5-2010
Primair onderwijs	178930	1-1-2005	1-7-2007
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	53000	1-2-2007	1-2-2009
ONS middelbaar onderwijs	6700	1-8-2006	1-8-2008
Voortgezet onderwijs	90000	1-7-2007	1-7-2008
Hoger beroepsonderwijs	34100	1-8-2007	1-8-2010
Nederlandse universiteiten	46952	1-9-2007	1-3-2010
Universitair medische centra	65000	1-1-2008	1-3-2011
Ziekenhuizen	192000	1-2-2008	1-3-2009
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	69600	1-3-2008	1-4-2009
Huisartsenzorg	17711	1-3-2007	1-1-2009
Arbo Unie Nederland	4000	1-1-2005	1-11-2007
Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg (VVT)	402000	1-1-2008	1-3-2010
Gehandicaptenzorg	134842	1-4-2007	1-1-2009
Jeugdzorg	31338	1-5-2008	1-5-2010
Kinderopvang	69523	1-5-2008	1-5-2009
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	66486	1-5-2007	1-5-2008
Holland casino	4750	1-4-2008	1-4-2009
<b>Totaal</b>	<b>5198289</b>		



## Bijlage 2 Tabellen verlofvormen, met en zonder wettelijke basis

**Tabel 2.1 Cao-afspraken zwangerschaps- en bevallingsverlof**

	Percentage cao's	percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende afspraken	25%*	21%*	Overige dienstverlening
> 16 weken verlof	7%	9%	Overige dienstverlening
16 + 2 weken onbetaald verlof	1%	1%	
16 + 4 weken onbetaald verlof	4%	8%	
16 + 10 weken onbetaald verlof	1%	0%	
16 + 17 weken onbetaald verlof	1%	0%	
Volledige doorbetaling loon, aanvulling uitkering UWV	22%	14%	Overige dienstverlening

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

**Tabel 2.2 Cao-afspraken adoptieverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende en/of beperkende afspraken	39%*	38%*	Overige dienstverlening
w.v. aanvullend	22%	17%	Overige dienstverlening
Volledige doorbetaling loon, aanvulling uitkering UWV	18%	15%	
5 weken verlof	1%	1%	
6 weken verlof	2%	2%	
9 weken verlof	1%	1%	
22 werkdagen verlof	2%	1%	
w.v. andersoortig**	17%	21%	Industrie
1 dag verlof	5%	11%	
2 dagen verlof	7%	8%	
5 dagen verlof	1%	0%	
10 dagen verlof	1%	1%	
Onbetaald verlof	4%	2%	
Tijdvak 16 weken	1%	0%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* In het vorig onderzoek zijn deze bepalingen geïnterpreteerd als beperkend ten opzichte van de wet. De gevonden afspraken zijn dusdanig anders dan de wettelijke regeling waardoor het onduidelijk is of het beperkende of juist aanvullende afspraken betreffen.

**Tabel 2.3 Cao-afspraken adoptie buitenlandse kinderen**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	5%	7%	*
w.v. aanvullende			*
1 maand verlof	2%	0%	
6 weken verlof	4%	7%	

\* Het percentage cao's met aanvullende en beperkende afspraken is dusdanig laag (en niet geconcentreerd in één sector) dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.

**Tabel 2.4 Cao-afspraken kraamverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	30%*	30%*	Industrie en Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	17%	16%	Overige dienstverlening
3 dagen betaald verlof	7%	3%	
4 dagen betaald verlof	4%	8%	
5 dagen betaald verlof	3%	4%	
5 dagen onbetaald verlof	1%**	0%**	
2 dagen betaald + 10 dagen onbetaald verlof	2%	1%	
w.v. beperkende	14%	15%	Industrie
1 dag verlof aansluitend op de dag van de bevalling	12%	14%	
Onbetaald verlof	3%	0%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* Deze regelingen zijn zowel aanvullend als beperkend.

**Tabel 2.5 Cao-afspraken ouderschapsverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	37%*	41%*	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	33%**	40%**	Overige dienstverlening
17 maal de arbeidsduur per week	2%	1%	
26 maal de arbeidsduur per week	10%	18%	
30 maal de arbeidsduur per week	1%	3%	
52 maal de arbeidsduur per week	2%	0%	
Loondoorbetaling afhankelijk van verschillende factoren	4%	7%	
40% loondoorbetaling	1%	1%	
45% loondoorbetaling	1%	0%	
50% loondoorbetaling	3%	1%	
60% loondoorbetaling	1%	2%	
75% loondoorbetaling	4%	5%	
Leeftijdscategorie tot 12 jaar	2%	1%	
Voltijdsverlof mogelijk	10%	10%	
Diverse verlofvormen	17%	16%	
w.v. beperkende	4%	2%	***
Leeftijdscategorie tot 4 jaar	3%	2%	
Leeftijdscategorie tot 7 jaar	1%	0%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\*\* Het percentage cao's met beperkende afspraken is dusdanig laag (en niet geconcentreerd in één sector) dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.

**Tabel 2.6 Cao-afspraken calamiteitenverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	70%*	56%*	Handel en horeca
w.v. aanvullend**	70%	56%	Handel en horeca
w.v. beperkende***	8%	7%	Overige dienstverlening
Onbetaald verlof	5%	5%	
Inruilen bovenwettelijke verlofdagen	3%	1%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* Verlof bij een calamiteit in combinatie met verlof bij het overlijden van een naaste.

\*\*\* Verlof bij een ongedefinieerde calamiteit wordt beoordeeld op al dan niet beperkend.

**Tabel 2.7 Cao-afspraken kortdurend zorgverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	28%*	30%	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	23%**	21%*	Overige dienstverlening
13 dagen verlof	1%	0%	
14 dagen verlof	1%	1%	
15 dagen verlof	3%	2%	
10 dagen betaald en 10 dagen onbetaald verlof	1%	0%	
6 weken verlof	1%	0%	
5 dgn 100%, 10 dgn 70% loondoorbetaling	1%	1%	
75% loondoorbetaling	1%	0%	
85% loondoorbetaling	2%	1%	
100% loondoorbetaling	16%	17%	
w.v. beperkende	10%**	14%**	Overige dienstverlening
5 dagen verlof	1%	0%	
7 dagen verlof	1%	2%	
In overleg	2%	1%	
5 dgn 70%, 5 dgn 0% loondoorbetaling	1%	0%	
3 dgn 95%, 5 dgn 70%, 2 dgn 0% loondoorbetaling	1%	0%	
50% loondoorbetaling	2%	6%	
0% loondoorbetaling	2%	4%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

**Tabel 2.8 Cao-afspraken langdurend zorgverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met aanvullende of beperkende afspraken	14%*	18%*	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	13%**	16%**	Overige dienstverlening
9 weken verlof	1%	1%	
10 weken verlof	1%	0%	
11 weken verlof	2%	4%	
13 weken verlof	3%	4%	
24 weken verlof	1%	0%	
26 weken verlof	2%	1%	
25% loondoorbetaling	1%	1%	
40% loondoorbetaling	1%	1%	
50% loondoorbetaling	3%	4%	
70% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	2%	3%	
Ruimere kring zorgbehoefte	2%	2%	
w.v. beperkende	3%	1%	***
4 weken verlof	1%	0%	
Beperkte kring zorgbehoefte	2%	1%	

\* In sommige cao's komen zowel aanvullende als beperkende afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\*\* Het percentage cao's met beperkende afspraken is dusdanig laag (en niet geconcentreerd in één sector) dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.

**Tabel 2.9 Cao-afspraken niet eenduidige bepalingen**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	7%	7%	*
100% loondoorbetaling	5%	5%	*
duur van het verlof nader gespecificeerd	0%	0%	*

\* Het percentage cao's is niet geconcentreerd in één sector; het is niet zinvol meer om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.

**Tabel 2.10 Cao-afspraken palliatief verlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	19%*	17%*	Handel en Horeca
50% loondoorbetaling	1%	0%	
70% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	8%	12%	
5 dagen verlof	1%	0%	
10 dagen verlof	5%	5%	
11 weken verlof	3%	4%	
3 maanden verlof	1%	3%	
6 maanden verlof	2%	0%	
12 maanden verlof	1%	0%	
Kring zorgbehoefte gespecificeerd	13%	14%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

**Tabel 2.11 Cao-afspraken terugkeerregeling**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	9%	7%	*
Terugkeer na beëindiging dienstverband	6%	7%	
Termijn 2 jaar	2%	5%	
Termijn 4 jaar	3%	1%	
Terugkeer na verlof	3%	1%	

\* Het percentage cao's met afspraken is dusdanig laag (en niet geconcentreerd in één sector) dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen

**Tabel 2.12 Cao-afspraken vrijwilligersverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	9%*	7%*	**
Geen loondoorbetaling	4%	1%	
50% loondoorbetaling	2%	0%	
100% loondoorbetaling	3%	2%	
1 dag verlof	1%	0%	
5 dagen verlof	2%	1%	
10 dagen verlof	4%	2%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* Het percentage cao's met afspraken is dusdanig laag (en niet geconcentreerd in één sector) dat het niet zinvol is om een sector te benoemen waarin dergelijke afspraken vaker voorkomen.



**Tabel 2.13 Cao-afspraken rouwverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	10%*	11%*	Handel en horeca
Geen loondoorbetaling	4%	5%	
85% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	5%	2%	
5 dagen	1%	0%	
10 dagen	4%	1%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

**Tabel 2.14 Cao-afspraken tijd-voor-geld en tijd-voor-tijd sparen**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	47%*	51%*	Overige dienstverlening
w.v. tijd-voor-tijd	44%	51%	Overige dienstverlening
w.v. tijd-voor-geld	36%	35%	Overige dienstverlening
Doeleinden gespecificeerd	33%*	36%*	Overige dienstverlening
Educatie	7%	13%	
Vut/prepensioen	10%	6%	
(Zorg)verlof	17%	10%	
Sabbatical leave	8%	15%	
Anders	21%	26%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

**Tabel 2.15 Cao-afspraken kopen en verkopen van verlofdagen**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	53%*	45%*	Industrie
w.v. kopen van verlofdagen	41%	37%	Zakelijke en overige dienstverlening
Maximaal aantal dagen aangegeven	29%	29%	
3 dagen	1%	1%	
4 dagen	1%	0%	
5 dagen	6%	2%	
6 dagen	4%	4%	
6 ½ dag	1%	0%	
7 dagen	1%	0%	
8 dagen	4%	8%	
10 dagen	4%	4%	
15 dagen	1%	0%	
18 dagen	1%	0%	
20 dagen	4%	3%	
w.v. verkopen van verlofdagen	47%	38%	Industrie
Maximaal aantal dagen aangegeven	18%	18%	
3 dagen	1%	1%	
4 dagen	1%	0%	
5 dagen	4%	1%	
6 dagen	4%	4%	
7 dagen	2%	3%	
8 dagen	1%	3%	
10 dagen	4%	6%	
11 ½ dagen	1%	0%	
13 dagen	1%	0%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

### Bijlage 3 Tabellen arbeidstijden en arbeidsduur

**Tabel 3.1 Cao-afspraken over voedingsverlof**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	6%	10%	Overige dienstverlening
w.v. conform de wet	4%	2%	
Tot 12 maanden	1%	4%	
Behoorlijke gelegenheid	3%	5%	

**Tabel 3.2 Cao-afspraken over duur dagvenster en/of flexibele werktijden**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	67%	59%	Industrie en handel en horeca
Duur dagvenster	62%	56%	
8 uur	1%	0%	
9 ¾ uur	1%	0%	
10 uur	2%	1%	
10 ½ uur	1%	0%	
11 uur	9%	9%	
11 ½ uur	2%	1%	
12 uur	19%	17%	
12 ½ uur	2%	1%	
13 uur	11%	19%	
13 ¾ uur	1%	0%	
14 uur	9%	4%	
15 uur	1%	0%	
15 ½ uur	2%	4%	
16 uur	2%	1%	
24 uur	1%	0%	
Flexibele werktijden	22%	16%	

**Tabel 3.3 Cao-afspraken zeggenschap roostering**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken over de termijn waarbinnen het rooster bekend moet zijn	43%	55%	Handel en horeca
4 dagen	2%	0%	
5 dagen	6%	13%	
7 dagen	3%	1%	
10 dagen	10%	7%	
14 dagen	6%	15%	
20 dagen	2%	3%	
1 maand	4%	3%	
28 dagen	8%	9%	
Afspraken over invloed rooster	41%	40%	Overige dienstverlening
Er wordt rekening gehouden met de voorkeuren	17%	14%	
Er wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden	4%	7%	
Rooster gemaakt in overleg	18%	15%	

**Tabel 3.4 Cao-afspraken over thuiswerken**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	22%	15%	Overige dienstverlening
Minimaal 1 dag thuis	5%	2%	
Minimaal 2,5 dag thuis	1%	1%	
Overige voorwaarden	9%	8%	

**Tabel 3.5 Cao-afspraken over aanpassing arbeidsduur**

	Percentage cao's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
cao's met afspraak	65%*	65%*	Handel en horeca
Afspraken over WAA	62%*	58%*	Handel en horeca
Afspraken verminderen arbeidsduur WAA	56%	48%	
w.v. afwijkend van WAA	7%	10%	
Vanaf datum van indiensttreding	2%	3%	
Mogelijkheid verzoek meer dan 1 maal per 2 jaar	3%	5%	
Afspraken vermeederen arbeidsduur WAA	41%	38%	
w.v. afwijkend van WAA	13%	13%	
Mogelijkheid verzoek meer dan 1 maal per 2 jaar	1%	3%	
In overleg kan van WAA worden afgeweken	3%	2%	
Andere afspraken aanpassen arbeidsduur	7%*	13%*	Handel en horeca en overige dienstverlening
Afspraken verminderen arbeidsduur	2%	5%	
Afspraken vermeederen arbeidsduur	7%	13%	
Afspraken over zwaarwegend bedrijfsbelang	30%	18%	Handel en horeca
Problemen herbezetten uren	8%	7%	
Problemen veiligheid	7%	7%	
Problemen roostertechnisch	8%	7%	
Problemen financiële aard	6%	7%	
Problemen organisatorisch	5%	7%	
Problemen onvoldoende werk	6%	7%	
Problemen formatieruimte	5%	7%	
Afspraken over aanpassing arbeidsduur werkgevers met minder dan 10 werknemers	6%	5%	*
WAA geldt niet	1%	0%	
WAA geldt wel	3%	4%	
Afspraken met deeltijdstimulerende effecten	10%	9%	*
Alle functies worden ook in deeltijd aangeboden	4%	3%	
De werkgever wil het werken in deeltijd bevorderen	5%	6%	

\* In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

\*\* Het percentage cao's met afspraken is niet geconcentreerd in één sector.



## Bijlage 4 Overzicht adoptie buitenlandse kinderen

**Tabel 4.1 Cao-afspraken over adoptie buitenlandse kinderen**

Naam cao	Duur in geval van adoptie Nederlandse kinderen	Duur in geval van adoptie buitenlandse kinderen
ANWB	2 dagen	1 maand
Beroeps- en volwasseneducatie	4 weken	6 weken
Hoger beroepsonderwijs	4 weken	6 weken
Openbaar Vervoer	5 dagen	1 maand
Primair onderwijs	4 weken	6 weken
Voortgezet onderwijs	4 weken	6 weken





## Bijlage 5 Overzichtstabellen verlofvormen met en zonder wettelijke basis, arbeidstijden en arbeidsduur

**Tabel 5.1 Aanvullende en beperkende bepalingen verlofvormen met een wettelijke basis**

Verlofvorm	% cao's aanvullende	% cao's beperkende	% werknemers aanvullende	% werknemers beperkende
Zwangerschap- en bevallingsverlof	25%	-	21%	-
Adoptieverlof	22%	17%	17%	21%
Kraamverlof	17%	14%	16%	15%
Ouderschapsverlof	33%	4%	40%	2%
Calamiteitenverlof	70%*	8%**	56%	7%
Kortdurend zorgverlof	23%	10%	21%	14%
Langdurend zorgverlof	13%	3%	16%	2%

\* Verlof bij het overlijden van een naaste wordt beschouwd als aanvullend.

\*\* Verlof bij een ongedefinieerde calamiteit wordt beoordeeld op al dan niet beperkend.

**Tabel 5.2 Verlofbepalingen zonder een wettelijke basis**

Verlofvorm	% cao's	% werknemers
Palliatief verlof*	19%	17%
Terugkeerregeling	9%	7%
Na beëindiging dienstverband	6%	7%
Na het opnemen van verlof	3%	1%
Vrijwilligersverlof	9%	7%
Rouwverlof	10%	11%
Verlofsparen	64%	69%

\* Palliatief verlof staat hier onder verlofbepalingen zonder een wettelijke basis omdat er geen aanvullende of beperkende afspraken over gemaakt worden.

**Tabel 5.3 Arbeidstijdenbepalingen**

Bepaling	% cao's	% werknemers
Voedingsverlof	6%	10%
Flexibele werktijden	67%	60%
Zeggenschap roostering		
Termijn rooster bekend	37%	58%
Invloed op rooster	41%	40%
Thuiswerken	22%	15%

**Tabel 5.3 Arbeidsduurbepalingen**

Bepaling	% cao's	% werknemers
Aanpassing arbeidsduur WAA	62%	58%
Arbeidsduurvermindering WAA	56%	48%
Arbeidsduurvermeerdering WAA	41%	38%
Andere afspraken aanpassing arbeidsduur	7%	13%
Arbeidsduurvermindering	2%	5%
Arbeidsduurvermeerdering	7%	13%
Werkgevers met minder dan 10 werknemers	6%	5%



**Bijlage 6 Overzichtstabel ontwikkeling 2007-2009 op hoofdlijn<sup>48</sup>**

Bepaling	2007	2009
	Percentage werknemers	Percentage werknemers
Zwangerschapsverlof	51%	51%
Adoptieverlof	67%	68%
Kraamverlof	89%	85%
Ouderschapsverlof	52%	50%
Calamiteitenverlof	9%	6%
Calamiteitenverlof en verlof bij overlijden	46%	52%
Verlof bij overlijden	41%	38%
Kortdurend zorgverlof	45%	51%
Langdurend zorgverlof	29%	30%
Palliatief verlof	18%	18%
Terugkeerregeling	10%	8%
Vrijwilligersverlof	8%	8%
Rouwverlof	15%	12%
Verlofsparen	56%	66%
Voedingsverlof	15%	11%
Dagvenster bekend	44%	52%
Zeggenschap roostering	43%	51%
Thuiswerken	6%	15%
Aanpassen arbeidsduur	65%	63%
Deeltijdstimulerende effecten	2%	9%

<sup>48</sup> Om de ontwikkeling tussen het vorige (2007) en het huidige onderzoek (2009) te kunnen beschrijven is gebruik gemaakt van een panel van 108 cao's die in beide jaren in de steekproef zaten. Voor de ontwikkeling wordt vergeleken op basis van percentage werknemers.