



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

MANTELZORG 2012

Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot
mantelzorg faciliteiten.

Februari 2013

N.Y. Kuiper
J. de la Croix
A.J. Machiels-van Es

INHOUDSOPGAVE	BLZ
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Wettelijk kader en overige afspraken	2
1.3 Belang van afspraken in cao's	3
1.4 Opbouw van het rapport	5
2 VRAAGSTELLING, OPZET EN METHODE	7
2.1 Vraagstelling	7
2.2 Onderzoeksopzet	8
2.2.1 Aandacht voor mantelzorg	8
2.2.2 Verlofvormen met wettelijke basis	8
2.2.3 Andere verloffaciliteiten	9
2.2.4 Arbeidsduur	9
2.2.5 Arbeidstijden	10
2.3 Methode	10
3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	13
3.1 Aandacht voor mantelzorg in cao's	13
3.2 Verlofvormen met wettelijke basis	14
3.2.1 Calamiteitenverlof	15
3.2.2 Kortdurend zorgverlof	16
3.2.3 Langdurend zorgverlof	18
3.2.4 Levensloopregeling	20
3.2.5 Verlof Wet arbeid en zorg in cao's samengevat	20
3.3 Andere verloffaciliteiten	22
3.3.1 Verlofvormen zonder wettelijke basis	22
3.3.2 Verlof sparen en kopen	23
3.3.3 Niet-wettelijk verlof in cao's samengevat	23
3.4 Arbeidsduur	24
3.5 Arbeidstijden	27
3.6 Vergelijking met 2009	30
BIJLAGEN	
1 Overzicht onderzochte cao's	33
2 Extra voorbeelden bij hoofdstuk 3	37
3 Vergelijking 2009 met 2012	39

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek 'Mantelzorg 2012 – een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot mantelzorg faciliteiten'. Bij het combineren van werk en mantelzorg kan gebruik worden gemaakt van faciliteiten als verlofregelingen en aanpassingen in arbeidsduur en arbeidstijd. Dit rapport biedt inzicht in de mate waarin en de wijze waarop sociale partners in cao's afspraken maken die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. De aandacht gaat in het bijzonder uit naar faciliteiten waar werkende mantelzorgers gebruik van kunnen maken.

I Vraagstelling, opzet en methode

Vraagstelling

In welke mate en op welke wijze zijn in cao's afspraken gemaakt met betrekking tot verlof, arbeidsduur en arbeidstijden die de combinatie van arbeid en mantelzorg al dan niet bevorderen?

Opzet

In de eerste plaats is onderzocht of en op welke wijze het begrip 'mantelzorg' in de cao's voorkomt, om een indruk te krijgen van de mate van aandacht die er is voor de combinatie van werk en mantelzorg.

De combinatie van werk en (mantel-)zorg kan worden bevorderd door de mogelijkheid om verlof op te nemen. De Wet arbeid en zorg (WAZO) regelt een aantal verlofrechten waar werkende mantelzorgers gebruik van kunnen maken: calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof en de levensloopregeling. Verlofvormen van de WAZO die geen relatie hebben met mantelzorg, zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof, worden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Partijen kunnen in de cao op bepaalde punten afwijken van de wet, zowel ten gunste als ten nadele van de werknemers.

Nagegaan is of de WAZO in de cao wordt genoemd en of er bepalingen over een of meer van de verlofvormen zijn opgenomen. Vervolgens is bekeken hoe de bepalingen zijn ingevuld: afspraken conform de wet of geen nadere afspraken (dan geldt de wet), of juist afspraken die een verruiming of een beperking van de wet vormen.

Cao's bevatten ook afspraken over verlofvormen en regelingen die geen wettelijke basis hebben: niet-wettelijke zorgverlofbepalingen, maatwerkclausules, palliatief verlof en het sparen of kopen van verlof. Onderzocht is hoeveel van dit soort afspraken er zijn in de cao's, wat ze inhouden en of er iets over (mantel-)zorg wordt vermeld.

Het aanpassen, met name het (tijdelijk) verminderen, van de arbeidsduur kan de combinatie van arbeid en (mantel-)zorg bevorderen. Volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) heeft iedere werknemer het recht een verzoek te doen om zijn arbeidsduur aan te passen. Onderzocht is of de WAA in de cao wordt genoemd, of de cao's afspraken bevatten over arbeidsduurvermindering en in hoeverre eventuele voorwaarden hierbij afwijken van de WAA.

Tot slot kan de combinatie van arbeid en (mantel-)zorg worden bevorderd door de werknemer invloed te geven op zijn eigen arbeidstijden. Volgens de Arbeidstijdenwet (ATW) dient de werkgever bij het vaststellen van het arbeidstijdpatroon zoveel mogelijk rekening te houden met onder andere de zorgtaken van de werknemer. Onderzocht is of in cao's naar de ATW wordt verwezen, welke afspraken er zijn over arbeidstijden en in hoeverre werknemers hierbij worden betrokken.

De cao's hebben betrekking op de sectoren markt, overheid en zorg. Waar mogelijk is nagegaan of de resultaten verschillen per sector. Aangezien (mantel-)zorg doorgaans meer met vrouwen dan met mannen wordt geassocieerd, is ook onderzocht of er samenhang is tussen het aandeel vrouwen in een sector en de mantelzorgbevorderende faciliteiten in cao's.

In 2009 is onderzoek gedaan naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid- en zorg-faciliteiten in het algemeen. Om een indruk te krijgen van ontwikkelingen in de tijd zijn de resultaten van beide onderzoeken waar mogelijk naast elkaar gezet.

Method

Ten behoeve van het onderzoek is deskresearch uitgevoerd, waarbij een steekproef van 100 cao's in de markt-, zorg- en overheidssector aan de hand van een vragenlijst is onderzocht. Peildatum van het onderzoek is 1 juli 2012. 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. Onder de steekproef-cao's vallen ruim 5,1 miljoen werknemers. Deze werknemers vormen 85% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

II Resultaten

Aandacht voor mantelzorg in cao's

In 11 van de 100 onderzochte cao's komt de term 'mantelzorg' letterlijk voor. Acht van deze cao's betreffen sectoren waarin het aandeel vrouwen naar verhouding hoog ligt: handel & horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De 11 cao's zijn van toepassing op 4% van de werknemers in de steekproef. Vier van deze cao's bevatten concrete bepalingen omtrent verlof en arbeidsduur voor mantelzorgers. Eveneens vier cao's melden dat er zal worden gezocht naar maatwerkoplossingen voor mantelzorgers. In de overige drie cao's is geen sprake van concrete afspraken, maar wordt wel aandacht besteed aan de combinatie van werk en mantelzorg.

Verlofvormen met wettelijke basis

In 82 van de 100 cao's wordt de WAZO genoemd en 93 cao's bevatten een of meer bepalingen uit de WAZO. In cao's uit de sector markt komen naar verhouding minder wettelijke verlofbepalingen voor dan in de sectoren overheid en zorg. Dit kan samenhangen met het feit dat het aandeel vrouwen in de sector markt lager is dan in de sectoren overheid en zorg. Een andere mogelijke verklaring is dat de afstemming van arbeid en zorg in de marktsector primair als verantwoordelijkheid van de werknemer wordt gezien.

In 51 cao's wordt afgeweken van de WAZO en de meerderheid van de afwijkingen is ten gunste van de werknemers. De meest voorkomende positieve afwijking is een hogere loondoorbetaling bij kortdurend zorgverlof (30x).

Hieronder worden de voornaamste resultaten per verlofvorm weergegeven.

- *Calamiteitenverlof*

In 73 van de 100 cao's zijn bepalingen over calamiteitenverlof aangetroffen waarop (ook) mantelzorgers een beroep kunnen doen. Deze cao's zijn van toepassing op 71% van de werknemers in de steekproef. In 23 van deze cao's wordt gesproken over verzorging van zieke naasten als een van de redenen voor het verlof. In 7 cao's wordt het loon, anders dan in de WAZO vermeld, niet 100% doorbetaald.

- *Kortdurend zorgverlof*

In 67 van de 100 cao's zijn bepalingen over kortdurend zorgverlof opgenomen. Deze cao's gelden voor 59% van de werknemers. De kring van zorgvragers is 14 keer anders gedefinieerd dan in de wet (partner, inwonend (pleeg)kind, ouder), en in bijna alle gevallen betreft dit een verruiming (bijvoorbeeld ook 2^e-graads familieleden). De duur van het verlof wijkt 10 keer af van de wet (10 dagen), half ten gunste en half ten nadele van werknemer. Het vaakst wordt afgeweken van de loondoorbetaling van 70%, namelijk in 33 cao's, en het gaat in bijna alle gevallen om een hogere doorbetaling.

- *Langdurend zorgverlof*

In 40 van de 100 cao's zijn afspraken gemaakt over langdurend zorgverlof. Deze cao's hebben betrekking op 41% van de werknemers. Het verlof is volgens de WAZO bedoeld voor de verzorging van personen die levensbedreigend ziek zijn. Driekwart van deze cao's vermelden niet expliciet waarvoor dit verlof bedoeld is of geven een reden die ruimer is dan de wettelijke bepaling. In 6 cao's is de kring van zorgvragers ruimer geformuleerd dan in de wet (niet alleen 'partner, (pleeg)kind, ouder' maar ook andere 'naasten'). In 12 cao's wordt afgeweken van de duur van 6 weken en in bijna al deze gevallen is de duur langer. Van de door de WAZO bepaalde 0% loondoorbetaling wordt in 10 cao's afgeweken.

- *Levensloopregeling*

In 68 van de 100 cao's zijn afspraken opgenomen over de levensloopregeling. Deze cao's zijn van toepassing op 70% van de werknemers in de steekproef. 'Zorg' wordt in 22 van deze cao's als mogelijk doel van het gespaarde verlof genoemd.

Andere verloffaciliteiten

In cao's worden ook afspraken gemaakt over verlofvormen en regelingen zonder wettelijke basis.

- *Verlofvormen zonder wettelijke basis*

Vormen van zorgverlof die niet op de WAZO zijn gebaseerd, zogenaamde niet-eenduidige bepalingen, komen in 14 van de 100 cao's voor en betreffen 19% van de werknemers.

Daarnaast kunnen cao's maatwerkclausules bevatten die werkgevers de mogelijkheid bieden om in bijzondere gevallen individuele afspraken te maken met werknemers over verlof. Dit is in 56 van de cao's het geval en geldt voor 60% van de werknemers.

Een bijzondere vorm van verlof is het palliatief verlof, bedoeld voor het verzorgen van een terminale naaste. Een bepaling hieromtrent komt in 19 cao's voor en heeft betrekking op 18% van de werknemers.

- *Verlof sparen en kopen*

In 54 van de 100 cao's zijn afspraken aangetroffen over het sparen van verlof. Deze cao's zijn van toepassing op 59% van de werknemers. In 11 van deze cao's wordt 'zorg' als mogelijk doel van het verlof genoemd.

Afspraken over het kopen van extra verlofdagen komen in 46 cao's voor, geldig voor 45% van de werknemers.

Arbeidsduur

In 41 van de 100 cao's wordt de WAA genoemd en 55 cao's bevatten afspraken over vermindering van de arbeidsduur. Cao's in de sector zorg bevatten nauwelijks verwijzingen naar de WAA of afspraken over arbeidsduurvermindering. Wellicht wordt in deze sector, met het hoogste aandeel vrouwen, al voornamelijk in deeltijd gewerkt. Dit strookt met de bevinding dat deze cao's naar verhouding het vaakst opmerkingen bevatten waaruit blijkt dat de werkgever welwillend staat tegenover deeltijdarbeid.

De 55 cao's met afspraken over arbeidsduurvermindering gelden voor 48% van de werknemers. Er zijn 8 afwijkingen van de WAA aangetroffen, allemaal ten gunste van de werknemers (regel geldt voor alle werknemers; meerdere verzoeken mogelijk).

Arbeidstijden

In 72 van de onderzochte cao's wordt de Arbeidstijdenwet (ATW) genoemd. Deze cao's zijn van toepassing op 79% van de werknemers in de steekproef. 60% van de werknemers heeft te maken met een dagvenster, dat wil zeggen dat in de cao staat binnen welke uren normaal gesproken gewerkt wordt. Voor 69% van de werknemers geldt dat er een termijn voor bekendmaking van het rooster in de cao staat. Of deze zaken bijdragen aan de flexibiliteit van de werknemer hangt af van de invulling hiervan. Ruim twee derde van de werknemers wordt betrokken bij de vaststelling van het rooster.

De sector zorg wijkt iets af van de markt en de overheid: in zorg-cao's is altijd aandacht voor de ATW, is minder vaak een dagvenster (24-uurs zorg), is vaker een termijn voor bekendmaking van het rooster opgenomen (wisselende roosters) en gebeurt het roosteren altijd in overleg met of rekening houdend met de werknemer.

Samengevat

In onderstaand overzicht zijn de hiervoor genoemde bepalingen en verwijzingen in de 100 cao's op een rij gezet, gerangschikt naar percentage werknemers in de steekproef dat hiermee te maken heeft en onder vermelding van het aantal cao's waarin dit voorkomt.

Bepaling/verwijzing in cao	Percentage werknemers	Aantal cao's
WAZO genoemd	84	82
ATW genoemd	79	72
Calamiteitenverlof	71	73
Levensloopregeling	70	68
Maatwerkclausule	60	56
Kortdurend zorgverlof	59	67
Verlof sparen	59	54
Arbeidsduurvermindering	48	55
Verlof kopen	45	46
Langdurend zorgverlof	41	40
WAA genoemd	29	41
Zorgverlof (niet WAZO)	19	14
Palliatief verlof	18	19
Mantelzorg genoemd	4	11

Voor het merendeel van de werknemers die onder een cao vallen geldt dat in de cao de Wet arbeid en zorg en de Arbeidstijdenwet wordt genoemd (resp. 84% en 79%). Een percentage van 84 betekent hier bijna 4,3 miljoen werknemers. Een kleiner deel van de werknemers heeft te maken met een verwijzing in de cao naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur (29%).

Van de bepalingen in cao's die de combinatie van arbeid en (mantel-)zorg bevorderen geldt voor ruim twee derde van de werknemers dat er afspraken zijn over calamiteitenverlof en levensloopregeling (71 en 70%), gevolgd door maatwerkclausules, kortdurend zorgverlof en verlof sparen (60 en 59%), en vervolgens afspraken over arbeidsduurvermindering, verlof kopen en langdurend zorgverlof (48, 45 en 41%).

Een deel van de werknemers heeft te maken met afspraken over niet-wettelijk zorgverlof (19%) en palliatief verlof (18%). Vier procent van de werknemers, oftewel ruim 200.000 werknemers, vallen onder een cao waarin de term mantelzorg is opgenomen.

Vergelijking met 2009

Het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over WAZO-verlofvormen in de cao is toegenomen ten opzichte van 2009. Ook wordt in 2012 vaker ten gunste van de werknemer van de wet afgeweken. In 2012 hebben meer werknemers de mogelijkheid om verlof te sparen of te kopen.

Het aantal cao's met afspraken over arbeidsduurvermindering is niet toegenomen sinds 2009. Wat de arbeidstijden betreft lijkt het erop dat er in 2012 meer werknemers worden betrokken bij de vaststelling hiervan.

1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek 'Mantelzorg 2012 – een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot mantelzorg faciliteiten'. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin en de wijze waarop sociale partners in cao's afspraken maken die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. De aandacht gaat in het bijzonder uit naar faciliteiten waar werkende mantelzorgers gebruik van kunnen maken. In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het onderzoek en het wettelijk kader geschetst en wordt ingegaan op het belang van afspraken in cao's.

1.1 Achtergrond

"Mantelzorg is langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt."¹ Met andere woorden, mantelzorgers zorgen langdurig en onbetaald voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke band hebben met degene voor wie ze zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor bijvoorbeeld een gezond kind. Mantelzorg is ook niet hetzelfde als vrijwilligerswerk.

Volgens onderzoek van het SCP waren er in 2008 3,5 miljoen Nederlanders van 18 jaar en ouder die mantelzorg verleenden.² Voor 1 op de 8 mensen geldt dat ze werk en mantelzorg combineren, aldus de Stichting Werk & Mantelzorg.³ Vrouwen doen meer aan mantelzorg dan mannen: van de mantelzorgers in 2007 was 39% man en 61% vrouw.⁴

De overheid heeft in de loop der jaren verschillende wettelijke verloffregelingen in het leven geroepen om werk en zorg beter te kunnen combineren: calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. Met het oog op de vergrijzing en stijgende kosten van de zorg wordt in toenemende mate belang gehecht aan het verlenen van mantelzorg. Het kabinet acht het van groot maatschappelijk belang dat mensen een goede balans kunnen vinden tussen betaald werk en (mantel-)zorgtaken. Tegelijkertijd ziet zij dat er spanning kan ontstaan tussen de toenemende arbeidsparticipatie en de noodzaak tot langer doorwerken enerzijds en de stijgende informele (mantel-)zorgbehoefte in de nabije toekomst anderzijds. Het kabinet ziet een oplossing in het vergroten van de flexibiliteit in tijd en plaats van arbeid.⁵

¹ Wet maatschappelijke ondersteuning, art. 1, 1^e lid, onder b

² Mantelzorg uit de doeken, SCP, 2010. Het in de literatuur genoemde aantal mantelzorgers varieert, afhankelijk van de gekozen definitie en de exacte afbakening.

³ Website werkenmantelzorg.nl.

⁴ Vrouwen, mannen en mantelzorg. Beelden en feiten. SCP, 2009.

⁵ Kabinetsreactie op het SER-advies 'Tijden van de Samenleving', 7 november 2011.

Werkgevers en werknemers hebben beide belang bij flexibiliteit als het gaat om arbeidstijden en arbeidsduur. Werkgevers hebben behoefte aan medewerkers die kunnen meebewegen met de pieken en dalen in het productie- en dienstverleningsproces. Werknemers hebben de behoefte om werk en privé goed op elkaar af te kunnen stemmen.

De Vakcentrales FNV, CNV en MHP ondertekenden in mei 2010 een convenant waarin zij hun intentie uitspraken om mantelzorg een plek te geven in de cao's. Het jaar daarop was het thema mantelzorg direct al een 'stijger met stip' in de cao-afspraken.⁶

De werkgeversvereniging AWWN acht de vergrote aandacht voor mantelzorg in cao's de laatste jaren een goede ontwikkeling. Steeds meer werknemers zullen mantelzorg op zich nemen en willen zij goed inzetbaar blijven, dan is het essentieel dat zij werk en mantelzorg op een goede manier kunnen combineren, aldus de AWWN.⁷

VNO-NCW hanteert als uitgangspunt dat de afstemming van arbeid en zorg primair de verantwoordelijkheid is van de werknemer. Om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken ziet de organisatie meer perspectief in flexibilisering van de arbeidstijden dan in verlofregelingen.⁸

1.2 Wettelijk kader en overige afspraken

De Wet arbeid en zorg (WAZO) legt een basis voor het recht op verlof gericht op de combinatie van arbeid en zorg. Bepalingen uit deze wet die relevant zijn voor dit onderzoek zijn calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en recht op deelname aan levensloopregeling⁹. In cao's kunnen ten aanzien van deze verlofvormen aanvullende of (ten dele) beperkende afspraken worden gemaakt.

In cao's komen ook afspraken voor over verlof die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen, maar geen wettelijke basis hebben. Voorbeelden hiervan zijn palliatief verlof en het sparen en/of kopen van verlofdagen.

Verlof is niet het enige instrument om het combineren van arbeid en zorg te bevorderen. Ook het aanpassen van de arbeidsduur kan hieraan bijdragen. De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) stelt dat iedereen – binnen zekere randvoorwaarden – het recht heeft om meer of minder te gaan werken. Een andere mogelijkheid ligt in aangepaste arbeidstijden en arbeidsplaats. De Arbeidstijdenwet (ATW) stelt dat de werkgever bij de inrichting van arbeids- en rusttijden van de werknemers zoveel mogelijk rekening dient te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.

⁶ Mantelzorgvriendelijke bepalingen in cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen; Mezzo/Qidos, oktober 2011.

⁷ Tussenevaluatie cao-seizoen 2012. Op zoek naar antwoorden in crisistijd. AWWN, mei 2012.

⁸ Website VNO-NCW, standpunt over Verlofregelingen en levensloop.

⁹ Per 1-1-2012 alleen nog van kracht voor werknemers die eind 2011 tenminste 3.000 euro als saldo hadden.

Het kabinet heeft in augustus 2011 een wetsvoorstel ingediend om de regelingen voor verlof en arbeidstijden te moderniseren.¹⁰ De regering wil de gebruiksmogelijkheden van beide wetten vergroten door ze zo goed mogelijk te laten aansluiten op de behoeften van degenen die werk en zorg moeten combineren. Kern van het wetsvoorstel is het wegnemen van belemmeringen in de WAZO en de WAA, zodat de daarin opgenomen voorzieningen flexibeler kunnen worden gebruikt. Voorgesteld wordt om meer mogelijkheden te creëren voor maatwerk bij de opname van verlof en om de reikwijdte van verlofregelingen uit te breiden.

Er is in 2011 een initiatiefwetsvoorstel Flexibel werken ingediend door Van Gent / Van Hijum, waarin wordt voorgesteld om de WAA om te vormen tot een Wet flexibel werken. Werknemers zouden hiermee het recht krijgen hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsduur, arbeidstijd en arbeidsplaats.¹¹

1.3 Belang van afspraken in cao's

Dit onderzoek richt zich op het voorkomen van afspraken in cao's aangaande bijvoorbeeld verlofregelingen en aanpassing van de arbeidsduur. Wettelijke regelingen op dit terrein zijn van kracht, ongeacht of ze in de cao zijn vermeld. Voor menig werknemer is de cao echter toegankelijker dan de wet, dus zij hebben baat bij opname in de cao, zeker als de werkgever afwijkt van de wet ten gunste van de werknemer. Opname van niet-wettelijke afspraken in cao's over bijvoorbeeld flexibele arbeidstijden bieden de werknemer houvast in een eventueel onderhandelingsproces met zijn werkgever.

In dit onderzoek wordt niet nagegaan in hoeverre werkende mantelzorgers de mogelijkheden die cao's op dit punt bieden benutten en of de combinatie van werk en mantelzorg hierdoor wordt bevorderd. Ook is niet direct gekeken naar een andere variabele die van belang lijkt te zijn, namelijk een mantelzorgvriendelijk klimaat in de organisatie.¹² In deze paragraaf worden enkele onderzoeken besproken waarin deze aspecten wel aan de orde komen.

Aanpassing van de arbeidsduur, gebruik van verlofregelingen, het opnemen van vakantie en/of adv-dagen en het maken van afspraken met de werkgever (bijvoorbeeld over werktijden) zijn zogenaamde werkgerelateerde strategieën die werkende mantelzorgers hanteren om de combinatie mogelijk te maken, zo blijkt uit onderzoek.¹³ De Boer e.a. hebben onderzocht in hoeverre er een relatie is tussen de mate van belasting van werkende mantelzorgers en de

¹⁰ "Wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden" (nr. 32 855). Het wetsvoorstel is aangemeld voor plenaire behandeling in de Tweede Kamer.

¹¹ Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen (nr. 32 889). Dit voorstel is nog niet plenair in de Tweede Kamer besproken.

¹² Wel indirect, want het voorkomen van afspraken in cao's ten gunste van mantelzorgers kan worden gezien als een indicator voor mantelzorgvriendelijk beleid. Zie onderzoek ZonMw, 'Gezond blijven werken, ook met mantelzorg', noot 14.

¹³ Boer, A. de, M. Broese van Groenou, S. Keuzenkamp. Belasting van werkende mantelzorgers. Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen (TSG), jrg. 88, 2010, nr. 6, p. 313-319.

werkgerelateerde strategieën die zij toepassen om de zorg met het werk te combineren. Ook is een aantal werkkenmerken meegenomen, zoals omvang van de arbeidsduur en sector. Uitkomst van het onderzoek is dat werkkenmerken en werkstrategieën een klein deel van de variantie in belasting van de werkende mantelzorgers blijken te verklaren. Belasting bij werkende mantelzorgers wordt, net als bij niet-werkenden, vooral bepaald door de intensiteit en complexiteit van de zorgtaken.

In de discussie naar aanleiding van het onderzoek geeft De Boer aan dat het goed was geweest om bij de werkkenmerken informatie over de geldende cao's in de analyse te betrekken als indicator voor de 'combinatievriendelijkheid van de werkomgeving'. Navraag hiernaar bij de respondenten zelf was wellicht nog beter geweest, aldus De Boer, "want cao's zijn één ding, maar de cultuur op de werkvloer kan daarvan afwijken".

Naar dit aspect, mantelzorgvriendelijk klimaat in de organisatie, wordt momenteel een onderzoek uitgevoerd, in opdracht van ZonMw: 'Gezond blijven werken, ook met mantelzorg'.¹⁴

Onder een mantelzorgvriendelijke organisatie wordt verstaan een organisatie waarin mantelzorg een belangrijk onderwerp is, waarin mantelzorg bespreekbaar is met leidinggevenden en waarin collega's mantelzorgers ondersteunen. Om (tijdelijke) uitval en verminderde inzetbaarheid van mantelzorgende werknemers te voorkomen, worden er de laatste jaren initiatieven genomen voor het implementeren van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Het project van ZonMw is gericht op de effectiviteit van mantelzorgvriendelijk beleid: leidt dit beleid tot het verbeteren van de bedrijfscultuur jegens mantelzorg, waardoor mantelzorgers bijvoorbeeld eerder gebruik maken van bestaande verlofregelingen, meer steun ervaren van collega's en leidinggevenden en meer in staat zijn om productief te blijven op het werk? De eerste resultaten van het onderzoek laten zien dat een mantelzorgvriendelijke organisatie gunstig is voor mantelzorgende werknemers. Zij ervaren een betere balans tussen werk en zorg en hebben veel minder de behoefte om hun werk verder aan te passen (zoals minder werken) of een andere baan te zoeken.

Het uitdragen van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid lijkt ook de bekendheid en bespreekbaarheid van mantelzorg op de werkvloer te vergroten, zo blijkt uit het onderzoek van ZonMw. Bekendheid en bespreekbaarheid van mantelzorg is nog geen gemeengoed op de werkvloer, gezien de resultaten van een recent onderzoek naar de combinatie van werk en mantelzorg van de Stichting Werk & Mantelzorg onder ruim 10.000 respondenten.¹⁵ Enkele resultaten uit dit onderzoek:

- Het aantal mantelzorgers op de werkvloer wordt door collega's en leidinggevenden onderschat.
- Als leidinggevenden en collega's wel op de hoogte zijn van mantelzorgtaken wil dit niet nog zeggen dat er over gesproken wordt.

¹⁴ Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Vrije Universiteit, i.s.m. het Expertisecentrum Mantelzorg. Projectleiders: S. Keuzenkamp en M. Broese van Groenou, VU Amsterdam.

¹⁵ Highlights resultaten onderzoek combinatie werk en mantelzorg, Stichting Werk & Mantelzorg, november 2012.

- Veel werknemers zijn onbekend met oplossingen (zoals verlofmogelijkheden) of zeggen (ten onrechte) dat deze niet worden aangeboden.
- Mantelzorgers onderschatten de steun die leidinggevenden en collega's kunnen en willen geven.

Samenvattend kan gesteld worden dat afspraken in cao's over verlof, arbeidsduur en arbeidstijd de combinatie van arbeid en mantelzorg kunnen bevorderen, maar dat de cultuur op de werkvloer ook een belangrijke rol lijkt te spelen.

1.4 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt de vraagstelling, opzet en methode van dit onderzoek toegelicht. Ook wordt aangegeven 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 2012 in cao's is afgesproken op het gebied van arbeid en (mantel-)zorg faciliteiten. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf waarin de resultaten op enkele punten worden vergeleken met een onderzoek uit 2009.

In bijlage 1 worden alle onderzochte cao's met de looptijd vermeld.

Bijlage 2 bevat extra voorbeelden ter illustratie van de resultaten in hoofdstuk 3.

Bijlage 3 bevat een vergelijking van enkele resultaten uit 2009 en 2012.

2 VRAAGSTELLING, OPZET EN METHODE

Werkende mantelzorgers kunnen, mits zij aan de voorwaarden voldoen, gebruik maken van de voor alle werknemers geldende faciliteiten met betrekking tot verlof, arbeidstijden etc. zoals afgesproken in de cao, al dan niet met wettelijke basis.

Voor wettelijke regelingen geldt dat ze voor alle werknemers van kracht zijn, ongeacht opname in de cao. Een verwijzing naar de wet of vermelding van een bepaling in de cao biedt werknemers wel meer informatie over hun rechten met betrekking tot verlof, arbeidsduur en arbeidstijd. Belangrijker in dit verband is het gegeven dat werkgevers in bepaalde gevallen bij cao mogen afwijken van de wet. Deze afwijking kan ten gunste zijn van de werknemer (aanvullend, verruimend), maar ook ten nadele (beperkend, verengend). Het is daarom niet alleen van belang om te weten of de cao's bepalingen bevatten over de regelingen met een wettelijke basis, maar vooral hoe die zijn ingevuld. In de cao kan bijvoorbeeld zijn afgesproken dat de kring van zorgvragers in verband met zorgverlof niet alleen bestaat uit partner, kind en ouder (zoals in de wet staat), maar ook uit andere 'naasten'. Dit is een verruiming die het combineren van werk en mantelzorg kan bevorderen. Er kunnen ook beperkende afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld ten aanzien van de doorbetaling van het verlof en het aantal verlofdagen waarop de werknemer recht heeft.

Bij niet-wettelijke regelingen in cao's die de combinatie van werk en (mantel-) zorg zouden kunnen bevorderen is onderzocht hoeveel van dit soort afspraken er zijn, wat ze inhouden en of er aandacht is voor (mantel-)zorg.

De steekproef bevat cao's uit drie sectoren: markt, overheid en zorg. Waar mogelijk is nagegaan of de uitkomsten van het onderzoek verschillen per sector. Aangezien (mantel-)zorg doorgaans meer met vrouwen dan met mannen wordt geassocieerd, is het denkbaar dat sectoren waar het aandeel vrouwen naar verhouding hoog is meer aandacht hebben voor de combinatie van arbeid en zorg.

SZW heeft eerder onderzoek gedaan naar het thema Arbeid en Zorg, voor het laatst in 2009. Op enkele punten kan een globale vergelijking worden gegeven tussen de resultaten van onderhavig onderzoek met die van 2009 (zie par. 3.6).

2.1 Vraagstelling

In welke mate en op welke wijze zijn in cao's afspraken gemaakt met betrekking tot verlof, arbeidsduur en arbeidstijden die de combinatie van arbeid en mantelzorg al dan niet bevorderen?

2.2 Onderzoekopzet

De cao's zijn in de eerste plaats onderzocht op het voorkomen van het begrip mantelzorg. Vervolgens is nagegaan wat er in de cao's staat over verloffaciliteiten met en zonder wettelijke basis en afspraken op het gebied van arbeidsduur en arbeidstijden.

2.2.1 Aandacht voor mantelzorg

Om te beginnen is bij elke cao nagegaan of het begrip mantelzorg er in voorkomt, als eerste indicatie of er aandacht is voor de combinatie van werk en mantelzorg. De aandacht kan variëren van het enkel benoemen van (het belang van) mantelzorg tot het opnemen van concrete regelingen ten behoeve van mantelzorgers. Ook is onderzocht of de cao's afspraken bevatten over nader onderzoek naar de situatie rondom werk en mantelzorg, het vergroten van de bewustwording rondom de combinatie van werk en mantelzorg of concrete ondersteuning van werkende mantelzorgers.

2.2.2 Verlofvormen met wettelijke basis

Voor het tijdelijk aanpassen van de arbeidsduur aan actuele zorgtaken is in de Wet arbeid en zorg (WAZO) een aantal verlofrechten geregeld. In dit onderzoek worden alleen die verlofrechten meegenomen die de combinatie van werk en mantelzorg kunnen bevorderen.¹⁶ Tabel 1 geeft een overzicht van deze in de WAZO vastgelegde verlofrechten.

Tabel 1 Verlofregelingen WAZO die in het onderzoek worden betrokken

Verlofvorm	Inhoud
Calamiteitenverlof	Betaald verlof voor korte tijd ingeval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
Kortdurend zorgverlof	Recht op maximaal 10 dagen 70% betaald zorgverlof per jaar om, indien noodzakelijk, te zorgen voor zieke partner, thuiswonend (pleeg-)kind of ouder.
Langdurend zorgverlof	Recht op maximaal 6 weken onbetaald verlof per jaar wanneer partner, kind of eigen ouder levensbedreigend ziek is.
Levensloopregeling	Recht op deelname aan fiscaal gefaciliteerde individuele spaarregeling voor financiering van perioden van onbetaald verlof.

In de eerste plaats is nagegaan in hoeveel cao's de WAZO genoemd wordt. Vervolgens is met betrekking tot calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof onderzocht in hoeveel cao's afspraken staan over deze verlofvormen en of er afspraken zijn over de duur van het verlof, loondoorbetaling door de werkgever, de kring van zorgvragers, eventuele compensatie met vakantiedagen en andere mogelijke bijzonderheden. Ook is

¹⁶ Regelingen i.v.m. zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof worden buiten beschouwing gelaten.

bekeken of de invulling van de afspraken conform de wet is of een verruiming ofwel beperking hiervan vormt.

Verder is nagegaan in hoeveel cao's afspraken staan over de levensloopregeling en of (mantel-)zorg als mogelijk doel voor het verlof is vermeld.

2.2.3 Andere verloffaciliteiten

Binnen cao's worden naast afspraken over verlofvormen met een wettelijke basis ook afspraken gemaakt over verlofvormen en regelingen die niet wettelijk geregeld zijn. Ook deze afspraken kunnen het combineren van werk en (mantel-)zorg bevorderen. Tabel 2 toont welke verlofvormen en regelingen zijn onderzocht.

Tabel 2 **Andere verloffaciliteiten**

Verlofvorm/regeling	Inhoud
Niet-eenduidige bepalingen	Bepalingen over zorgverlof die niet op de wettelijke verlofvormen zijn gebaseerd.
Maatwerkclausules	Bepalingen op grond waarvan werkgevers aan werknemers op hun verzoek 'buitengewoon' verlof toe kunnen kennen.
Palliatief verlof	Verlof voor het verzorgen van iemand die terminaal is.
Verlof sparen en/of kopen	Hoeveelheid verlof in bepaalde periode vergroten door opgespaarde of bijgekochte tijd.

Voor dit onderzoek is de vraag interessant om hoeveel van dit soort afspraken het gaat, wat deze afspraken inhouden en of er iets over (mantel-)zorg wordt vermeld.

2.2.4 Arbeidsduur

Het combineren van arbeid en zorg kan worden bevorderd door de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) heeft iedereen het recht om een verzoek te doen om zijn arbeidsduur te verkorten (of te verlengen). De werkgever mag alleen weigeren bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De wet vermeldt wel enkele voorwaarden bij dit recht, bijvoorbeeld over de lengte van het dienstverband, het aantal verzoeken en de indieningstermijn.

Eerst is nagegaan in hoeveel cao's naar de WAA wordt verwezen. Vervolgens is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt over arbeidsduurvermindering, welke voorwaarden hieraan gesteld zijn en of deze afspraken afwijken van de WAA. Daarnaast is gekeken of cao's, los van de WAA, bepalingen bevatten waaruit blijkt dat de werkgever positief staat ten opzichte van deeltijdwerk.

2.2.5 Arbeidstijden

Het combineren van arbeid en zorg kan ook worden bevorderd door werknemers invloed te geven op hun arbeidstijden. Hierbij kan gedacht worden aan regelingen in cao's met betrekking tot dagvensters en bloktijden, flexibele werktijden, zeggenschap over het rooster en thuiswerken.

Volgens de Arbeidstijdenwet (ATW) moet de werkgever bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, onder andere de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten.

Onderzocht is in hoeverre in cao's wordt verwezen naar de ATW en welke afspraken zijn opgenomen over flexibele tijden, dagvensters, roosters en de mate waarin werknemers worden betrokken bij het vaststellen van de arbeidstijden.

2.3 Methode

Ten behoeve van het onderzoek is deskresearch uitgevoerd, waarbij een steekproef van 100 cao's aan de hand van een vragenlijst is doorzocht op de eerder besproken onderzoeksonderwerpen.

Basis van het onderzoek is de standaardsteekproef 2012 van 100 cao's in de markt-, zorg- en overheidssector. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstakcao'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. Het peilmoment van het onderzoek is 1 juli 2012. Dit betekent dat uitgegaan wordt van die cao's, waarvan de expiratiedatum of op na 1 juli 2012 valt. Bij de cao's die vóór 1 juli 2012 zijn geëxpireerd, maar nog niet zijn vernieuwd, is verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.¹⁷

De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde SBI-codering. Tabel 3 toont per sector hoeveel van de werknemers onder cao in Nederland gedekt zijn door de cao's in de steekproef.

¹⁷ Zie bijlage 1 voor een overzicht.

Tabel 3 Dekkingspercentage per economische sector

Sector	Steekproef cao's	Totaal aantal cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers onder cao in NI.
landbouw en visserij	3	11	85
industrie	16	295	75
bouwnijverheid	3	17	89
handel en horeca	26	94	87
vervoer en communicatie	11	100	58
zakelijke dienstverlening	18	93	77
overige dienstverlening	23	90	96
Totaal	100	700	86

Onder de steekproef-cao's vallen bijna 5,1 miljoen werknemers. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen 86 % van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers werkend onder een cao. In het onderzoek wordt gerapporteerd naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef.

Gezien de soms kleine aantallen cases per economische sector is in de analyse veelal alleen onderscheid gemaakt naar de sectoren markt, overheid en zorg (de laatste twee vallen onder overige dienstverlening). Tabel 4 laat zien hoeveel cao's er van elke sector in de steekproef zitten en welk percentage van de werknemers in de steekproef in die sector vallen.

Tabel 4 Dekkingspercentage per economische sector

Sector	Steekproef cao's	Totaal aantal cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers onder cao in NI.
Markt	78	668	79
Overheid	14	16	100
Zorg	8	16	99
Totaal	100	700	86

Aandeel vrouwen per sector

Vrouwen doen meer aan mantelzorg dan mannen. Onderzocht zal worden of sectoren met een hoog aandeel vrouwen meer faciliteiten op het gebied van arbeid en (mantel-)zorg hebben in cao's dan sectoren waar weinig vrouwen werken.

Vrouwen maken gemiddeld genomen 45% uit van de beroepsbevolking in Nederland. De verdeling over de sectoren is als volgt: markt 33%, overheid 51% en zorg 82%.

Nader uitgesplitst naar economische sectoren (zie tabel 3) blijkt het aandeel vrouwen het laagst te zijn in de bouwnijverheid (8%), ongeveer gelijk aan het

gemiddelde in de handel & horeca (45%) en de zakelijke dienstverlening (41%) en het hoogst in de overige dienstverlening (67%).¹⁸

¹⁸ CBS, Enquête beroepsbevolking 2011.

3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek 'Mantelzorg 2012 – cao-afspraken met betrekking tot mantelzorg faciliteiten' weergegeven.

De volgende onderwerpen worden behandeld: aandacht voor mantelzorg in cao's, verlofvormen met en zonder wettelijke basis en regelingen met betrekking tot arbeidsduur en arbeidstijd. Ter illustratie is een aantal bepalingen uit cao's in de tekst opgenomen. Meer voorbeelden zijn te vinden in Bijlage 2.

Tot slot zal waar mogelijk een vergelijking worden gemaakt met de resultaten van een soortgelijk onderzoek uit 2009.

3.1 Aandacht voor mantelzorg in cao's

In 11 van de 100 onderzochte cao's komt de term mantelzorg letterlijk voor.¹⁹ Dit aantal is te klein om significante verschillen te onderscheiden tussen de economische sectoren, maar 8 van de 11 cao's betreffen sectoren waarin het aandeel vrouwen naar verhouding hoog ligt: handel & horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De 11 cao's zijn van toepassing op 4% van de werknemers die onder de steekproef vallen.

In 8 van deze 11 cao's zijn afspraken aan de orde tussen werkgever en werknemer over mantelzorg. De helft van deze 8 cao's bevatten concrete bepalingen omtrent verlof en arbeidsduur waar de mantelzorgende werknemer een beroep op kan doen. Hierbij gaat het één keer om een aparte bepaling voor mantelzorgverlof (Verzekeringsbedrijf binnendienst), één keer om een experiment met betrekking tot de arbeidsduur van mantelzorgers (Slagersbedrijf) en twee keer om het expliciet verruimen van de werkingssfeer van verlofbepalingen van de Wet arbeid en zorg naar mantelzorgers (Achmea en UWV).

"De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden. De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen." (Verzekeringsbedrijf binnendienst)

De strekking van de andere vier cao's waarin sprake is van afspraken over mantelzorg, is dat er gezocht zal worden naar maatwerkoplossingen voor mantelzorgende werknemers. Deze oplossingen worden gecombineerd met het verrichten van nader onderzoek (Huisartsenzorg), het starten van een

¹⁹ Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen, Océ Technologies, Technische groothandel, Slagersbedrijf, Nederlandse Spoorwegen, Achmea, Delta Lloyd, Verzekeringsbedrijf binnendienst, Woondiensten, UWV en Huisartsenzorg.

bewustwordingscampagne (NS) of het bieden van concrete ondersteuning aan werkende mantelzorgers (Océ).

“De werknemer die mantelzorgtaken verricht kan met de werkgever mantelzorg bespreekbaar maken waarbij de werkgever een actieve houding zal innemen ten aanzien van de toepassing van de cao en de wijze waarop werk en arbeid dusdanig gecombineerd kunnen worden zodat de werknemer ontlast wordt.

Gedurende de looptijd van de cao voeren partijen in samenwerking met Werk en Mantelzorg een onderzoek uit om de situatie rondom werk en mantelzorg bij een aantal huisartsenposten en huisartsenpraktijken in kaart te brengen.” (Huisartsenzorg)

In drie van de 11 cao's waarin de term mantelzorg voorkomt is geen sprake van afspraken tussen werkgever en werknemer, maar wordt aandacht gevraagd voor of is men van plan studie te verrichten naar de combinatie van werk en mantelzorg.

“Er komt een nieuw FKB-project ‘Duurzame inzetbaarheid in de technische groothandel’, en hieronder valt onder meer het onderwerp mantelzorg.” (Technische groothandel)

Naast de 11 cao's waarin de term mantelzorg voorkomt is in 5 van de onderzochte cao's sprake van een principeakkoord waarin aandacht is voor mantelzorg.²⁰ Het betreft allemaal akkoorden in de zakelijke en overige dienstverlening.

3.2 Verlofvormen met wettelijke basis

De Wet arbeid en zorg (WAZO) legt een basis voor het recht op verlof gericht op de combinatie van arbeid en zorg. Voor dit onderzoek naar mantelzorg zijn calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en de levensloopregeling van belang. Werknemers kunnen een beroep doen op deze verlofvormen/regelingen, ongeacht of ze in de cao zijn vermeld. Werkgevers kunnen hun werknemers op deze rechten attenderen door in de cao naar de WAZO te verwijzen en/of door bepalingen over verlof op te nemen in de cao. Dit laatste biedt werkgevers tegelijkertijd de mogelijkheid om aanvullende of (ten dele) beperkende afspraken ten aanzien van deze verlofvormen te maken.

In 82 van de 100 onderzochte cao's wordt de WAZO genoemd. In 78 van deze cao's zijn tevens bepalingen over een of meer van de verlofvormen/regelingen met wettelijke basis opgenomen (zie tabel 5). Zeven cao's vermelden in het voorwoord dat toepassing van de WAZO 'verruimd' is of (in de bedrijfstak Metaal) dat cao-partijen aanbevelen de verlofvormen van de WAZO zo flexibel mogelijk in te zetten.

²⁰ ING, Rabobank, Architectenbureaus, Gemeente-ambtenaren, Provincies. Bron: Cao Monitor 2011 en 2012, Stichting Werk en Mantelzorg.

Er zijn 18 cao's in de steekproef waarin de WAZO niet wordt genoemd. Vijftien hiervan bevatten wel bepalingen over een of meer van de wettelijke verlofvormen. De andere drie cao's bevatten dus noch een verwijzing naar de WAZO noch een bepaling over de wettelijke verlofvormen/regelingen. Deze cao's zijn van toepassing op 7% van de werknemers onder de steekproef.

Tabel 5 Verwijzing naar WAZO en opname WAZO verlofbepalingen in cao (tussen haken percentage werknemers)

	WAZO verlofbepalingen	Geen WAZO verlofbepalingen	Totaal
WAZO genoemd	78 (78%)	4 (6%)	82 (84%)
WAZO niet genoemd	15 (9%)	3 (7%)	18 (16%)
Totaal	93 (87%)	7 (13%)	100 (100%)

3.2.1 Calamiteitenverlof

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Er mag uitsluitend van loondoorbetaling worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst.²¹

Calamiteitenverlof, ook wel kort verzuim of buitengewoon verlof genoemd, is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden. In sommige cao's wordt een limitatieve opsomming gegeven van situaties waarin dit verlof kan worden verleend, waaronder bijvoorbeeld sterfgevallen. Als hierbij niet iets staat als plotseling noodzakelijke verzorging van naasten, kan een mantelzorger er geen beroep op doen. In dit onderzoek zijn alleen bepalingen meegeteld waarin wel iets over zorgtaken staat of waarin de persoonlijke omstandigheden niet nader zijn gedefinieerd of waarin een niet-limitatieve opsomming is opgenomen.

In 73 van de 100 onderzochte cao's zijn bepalingen aangetroffen over calamiteitenverlof die zo zijn geformuleerd dat ook mantelzorgers er een beroep op zouden kunnen doen. Deze zijn van toepassing op 71% van de werknemers onder de steekproef. Onderstaande tabel laat zien hoe de verdeling over de sectoren is.²² Alle overheidscao's in de steekproef bevatten een bepaling over calamiteitenverlof, van de zorgcao's is dit 88% en van de marktcao's 67%.

Tabel 6 Voorkomen van calamiteitenverlof in cao's per sector

Calamiteitenverlof	% cao's per sector	Absolute aantal cao's	% werknemers
Markt	67%	52	32%
Overheid	100%	14	19%
Zorg	88%	7	20%
Totaal	73%	73	71%

²¹ Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 4.

²² Leeswijzer tabel, 1^e rij; 67% van de marktcao's in de steekproef bevat een bepaling over calamiteitenverlof; absoluut gezien zijn dit 52 cao's; deze cao's zijn van toepassing op 32% van de werknemers onder de steekproef.

In 23 cao's met afspraken over calamiteitenverlof wordt onder andere gesproken over verzorging van zieke naasten als reden voor het verlof. In één geval wordt de term mantelzorg expliciet genoemd:

“het direct moeten helpen van de partner, een gezinslid of ander familielid of persoonlijke kennis aan wie de medewerker mantelzorg verleent, indien onvoorziene omstandigheden dit noodzakelijk maken.”
(Achmea)

De duur van het verlof is volgens de wet 'kort en billijk', de doorbetaling 100% en het is mogelijk het verlof te laten compenseren door bovenwettelijke vakantieafspraken, mits de werknemer daarmee akkoord gaat. Als er niets staat in de cao over duur, loon en compensatie vakantiedagen, dan geldt (minimaal) de wet. Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze bepalingen in de 73 cao's.

Tabel 7 Bepalingen over duur, doorbetaling en compensatie vakantiedagen in geval van calamiteitenverlof (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

Duur	Cao's (werknemers)	Doorbetaling	Cao's (werknemers)	Compensatie vakantiedagen	Cao's (werknemers)
Kort, billijk	31 (26%)	100% betaald	52 (58%)	Mogelijkheid vermeld	5 (2%)
Niet vermeld	23 (17%)	Niet vermeld	14 (11%)	Niet vermeld	68 (69%)
Anders	19 (28%)	Anders	7 (2%)	Anders	0
Totaal	73 (71%)		73 (71%)		73 (71%)

In 19 cao's is een afwijkende duur vermeld, hetgeen veelal neerkomt op 1 of 2 dagen verlof en een enkele keer dat de duur door de werkgever wordt bepaald.

Van volledige loondoorbetaling wordt in 7 cao's afgeweken. In een van deze cao's is doorbetaling afhankelijk van de situatie, in de andere zes wordt niet doorbetaald. Hier wordt 2 keer vermeld dat wel wordt doorbetaald als er sprake is van een overlijdensgeval, eigen doktersbezoek of een wettelijke verplichting, maar niet in geval van zorgtaken.

De mogelijkheid het verlof, met instemming van de werknemer, te laten compenseren door bovenwettelijke vakantieafspraken is in 5 cao's opgenomen.

3.2.2 Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de partner, een inwonend (pleeg)kind of een ouder. 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 ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.²³

In 67 van de 100 onderzochte cao's zijn bepalingen over kortdurend zorgverlof aangetroffen. Deze zijn van toepassing op 59% van de werknemers in de steekproef. Onderstaande tabel geeft de verdeling over de sectoren. Alle overheidscao's in de steekproef bevatten een bepaling over kortdurend zorgverlof, van de zorgcao's is dit 88% en van de marktcao's 59%.

Tabel 8 Voorkomen van kortdurend zorgverlof in cao's per sector

Kortdurend zorgverlof	% cao's per sector	Absolute aantal cao's	% werknemers
Markt	59%	46	22%
Overheid	100%	14	19%
Zorg	88%	7	18%
Totaal	67%	67	59%

De WAZO bepaalt de kring van zorgvragers voor dit verlof, de duur en de doorbetaling. Als hier niet bij cao van wordt afgeweken, voor zover toegestaan, dan geldt de wet. Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze bepalingen in de 67 cao's.

Tabel 9 Bepalingen over zorgvragers, duur en doorbetaling in geval van kortdurend zorgverlof (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

Zorgvragers	Cao's (werknemers)	Duur	Cao's (werknemers)	Doorbetaling	Cao's (werknemers)
Partner, inwonend (pleeg)kind, ouder	26 (11%)	Max. 10 dagen	37 (26%)	70% betaald	23 (8%)
Niet vermeld	27 (34%)	Niet vermeld	20 (28%)	Niet vermeld	11 (23%)
Anders	14 (13%)	Anders	10 (6%)	Anders	33 (28%)
Totaal	67 (59%)		67 (59%)		67 (59%)

De kring van zorgvragers is in 14 cao's anders gedefinieerd dan in de wet en in bijna alle gevallen betreft het een verruiming van de wettelijke bepaling: ook uitwonende kinderen en/of andere familieleden (2^e graads, stief/pleegfamilie) en/of niet-familieleden (naasten, huisgenoten). In één cao wordt de term mantelzorg expliciet genoemd in de bepaling:

"voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van (...), of van een ander familielid of persoonlijke kennis aan wie de medewerker mantelzorg verleent." (Achmea)

In 10 cao's is sprake van een afwijkende duur van het verlof: 4 keer langer dan in de wet staat (14-15 dagen), 5 keer korter (4-8 dagen) en 1 keer in overleg. Enkele cao's vermelden dat de periode verlengd kan worden, maar

²³ Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 5.

onduidelijk is hoe het dan met doorbetaling zit. Een keer is expliciet vermeld dat het verlof ook in deeltijd mag worden opgenomen.

In de helft van de 67 cao's (33x) met bepalingen over kortdurend zorgverlof wordt afgeweken van de 70% loondoorbetaling. Dit heeft betrekking op 28% van de werknemers. De afwijking is in bijna alle gevallen ten gunste van de werknemer: 100% doorbetaald (25x), 75-85% (2x), 1^e dagen 95-100% en daarna 70% (2x). Drie keer wordt ten nadele van de werknemer van de 70% loondoorbetaling afgeweken: 50% (2x), 1^e helft 70% en 2^e helft 0% (1x).

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof kunnen volgens de wet niet worden aangemerkt als vakantie. In 2 cao's wordt expliciet vermeld dat er geen sprake is van compensatie met vakantieaanspraken en in 3 cao's dat compensatie wel mogelijk is.

3.2.3 Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de partner, een (pleeg)kind of een ouder indien de betreffende persoon levensbedreigend ziek is. De duur van het verlof bedraagt per jaar 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 ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.²⁴

In 40 van de 100 onderzochte cao's zijn afspraken gemaakt over langdurend zorgverlof. Deze cao's zijn van toepassing op 41% van de werknemers in de steekproef. In 5 cao's wordt de voorwaarde gesteld dat de werknemer minstens 1 jaar in dienst moet zijn om aanspraak te kunnen maken op langdurend zorgverlof. Onderstaande tabel laat zien hoe de verdeling over de sectoren is. Van de zorgcao's bevat 88% afspraken over langdurend zorgverlof, van de overheidscao's 64% en van de marktcao's 31%.

Tabel 10 Voorkomen van langdurend zorgverlof in cao's per sector

Langdurend zorgverlof	% cao's per sector	Absolute aantal cao's	% werknemers
Markt	31%	24	12%
Overheid	64%	9	12%
Zorg	88%	7	18%
Totaal	40%	40	41%

Langdurend zorgverlof is volgens de wet bedoeld voor verzorging van personen die levensbedreigend ziek zijn. In de helft van de cao's met zo'n bepaling wordt de reden niet geëxpliciteerd en in een kwart wordt de reden ruimer omschreven, bijvoorbeeld:

²⁴ Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 5.

*“Aan de ambtenaar wordt door de commandant langer durend zorgverlof met behoud van volle bezoldiging verleend voor hulpverlening aan een tijdelijk ernstig hulpbehoevende of stervende echtgenote, (...).”
(Defensie)*

De wet geeft de kring van zorgvragers voor dit verlof, de duur en de doorbetaling. Als hier niet bij cao van wordt afgeweken, voor zover toegestaan, dan geldt de wet. Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze bepalingen in de 40 cao's.

Tabel 11 Bepalingen over zorgvragers, duur en doorbetaling in geval van langdurend zorgverlof (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

Zorgvragers	Cao's (werknemers)	Duur	Cao's (werknemers)	Door- betaling	Cao's (w.nemers)
Partner, (pleeg)- kind, ouder	17 (12%)	Max. 6 weken	13 (7%)	0% betaald	19 (11%)
Niet vermeld	17 (26%)	Niet vermeld	15 (25%)	Niet vermeld	11 (17%)
Anders	6 (3%)	Anders	12 (9%)	Anders	10 (13%)
Totaal	40 (41%)		40 (41%)		40 (41%)

De kring van zorgvragers is in 6 cao's ruimer geformuleerd dan de wettelijke bepaling, namelijk ook andere familieleden, huisgenoten of naasten. In drie van deze cao's wordt 'mantelzorg' expliciet benoemd:

“Voor langdurend zorgverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met mantelzorgers.”(UWV)

In 12 cao's wordt een afwijkende duur genoemd. Deze afwijkende duur is in bijna alle gevallen ten gunste van de werknemer: 9-13 weken (9x) en in een cao maximaal zes maanden. In de andere 2 gevallen gaat het om 22 dagen of bepaalt de werkgever de duur.

Het aantal uren verlof per week is volgens de wet ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Er is een cao waarin staat dat het verlof zowel voltijd als deeltijd kan worden opgenomen.

In 10 van de 40 cao's wordt afgeweken van de 0% loondoorbetaling: 100% doorbetaald (2x), 80%, 50% (3x), 40%, 25%, maximaal 1 maandsalaris en tot slot dat de werkgever bepaalt.

Net als voor kortdurend zorgverlof geldt ook hier dat de (gedeelten van) dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt vanwege het verlof niet kunnen worden aangemerkt als vakantie. In een cao wordt expliciet vermeld dat er geen sprake is van compensatie met vakantieaanspraken, in de overige cao's staat hier niets over.

3.2.4 Levensloopregeling

In de WAZO is een levensloopregeling opgenomen die werknemers recht geeft op deelname aan een fiscaal gefaciliteerde individuele spaarregeling voor de financiering van periodes van onbetaald verlof.²⁵

Van de 100 cao's zijn er 68 waarin afspraken over de levensloopregeling zijn opgenomen. Deze afspraken zijn van toepassing op 70% van de werknemers in de steekproef. De werknemer kan het verlof aanwenden voor een sabbatical, voor scholing, maar ook voor zorg. In 20 van de cao's wordt zorg als een van de mogelijke doelen genoemd en in twee wordt verwezen naar een vorm van mantelzorg: verlof voor het meer tijd besteden aan de zorg voor hulpbehoevende ouders.

Onderstaande tabel laat zien hoe de verdeling over de sectoren is. Van de zorgcao's bevat 100% afspraken over de levensloopregeling, van de overheidscao's 93% en van de marktcao's 60%.

Tabel 12 Voorkomen van levensloopregeling in cao's per sector

Levensloopregeling	% cao's per sector	Absolute aantal cao's	% werknemers
Markt	60%	47	31%
Overheid	93%	13	18%
Zorg	100%	8	21%
Totaal	68%	68	70%

3.2.5 Verlof Wet arbeid en zorg in cao's samengevat

In deze paragraaf zijn vier vormen van verlof behandeld die zijn gebaseerd op de WAZO: calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof en de levensloopregeling. Tabel 13 geeft een overzicht van het aantal cao's waarin de WAZO voorkomt en het percentage werknemers dat hiermee te maken heeft.

Tabel 13 Voorkomen van WAZO-verlof in cao's en percentage werknemers waarop cao's betrekking hebben

WAZO	Aantal cao's	Percentage werknemers
Verwijzing naar WAZO	82	84%
Minimaal 1 WAZO-bepaling	93	87%
Calamiteitenverlof	73	71%
Kortdurend zorgverlof	67	59%
Langdurend zorgverlof	40	41%
Levensloopregeling	68	70%
Totaal	100	100%

Er zijn zowel cao's waarin geen enkele van de verlofvormen/regelingen is opgenomen als cao's waarin ze alle vier voorkomen. Onderstaande tabel toont

²⁵ Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 7.

de verdeling over de 100 steekproefcao's en het aantal werknemers dat hiermee te maken heeft.

Tabel 14 Aantal WAZO-verlofbepalingen in cao's en percentage werknemers waarop cao's betrekking hebben

WAZO-verlofbepalingen	Aantal cao's	Percentage werknemers
0	7	13 %
1	21	23 %
2	19	10 %
3	23	19 %
4	30	36 %
Totaal	100	100%

Voor 47 van de cao's (46% van de werknemers) geldt dat er maximaal 2 WAZO-verlofbepalingen in de cao zijn opgenomen. Het gaat op 1 na om allemaal cao's uit de sector markt. Cao's uit de sector overheid en zorg (op een na) bevatten allemaal 3 of 4 van de bepalingen. In cao's van de sectoren overheid en zorg zijn dus naar verhouding meer afspraken gemaakt met betrekking tot de verloffaciliteiten van de Wet arbeid en zorg dan in die van de sector markt. In de zorg kan dit samenhangen met het grote aandeel van vrouwen in de sector. Bij de overheid speelt dit in iets mindere mate, maar daar kan de voorbeeldfunctie van de overheid een rol spelen. In de marktsector, het bedrijfsleven, zijn werkgevers zich er wellicht minder van bewust dat werknemers arbeid en (mantel-)zorg combineren en/of wordt dit primair als zaak van de werknemer zelf gezien.

In cao's kan op drie manieren van de wettelijke formulering worden afgeweken: positief (bijvoorbeeld hogere loondoorbetaling), negatief (bijvoorbeeld korter verlof) en neutraal (bijvoorbeeld 'werkgever bepaalt')²⁶. In één cao kan op meerdere punten en op meerdere wijzen van de WAZO worden afgeweken. Onderstaande tabel laat zien hoeveel afwijkingen er in de 100 steekproefcao's zijn aangetroffen en over hoeveel cao's die zijn verdeeld.

Tabel 15 Type afwijking van WAZO-verlofbepalingen naar aantal afwijkingen, aantal cao's en percentage werknemers

Afwijking WAZO-bepaling	Aantal afwijkingen	Aantal cao's	Percentage werknemers
Positief	72	41	34%
Negatief	17	16	14%
Neutraal	22	20	28%
Totaal	111	51	48%

In totaal zijn er 111 afwijkingen van de WAZO-verlofbepalingen aangetroffen, verdeeld over 51 cao's. Van de afwijkingen zijn er 72 positief, dus ten gunste van de werknemers, ook wel bovenwettelijk genoemd. Deze afwijkingen zijn verdeeld over 41 cao's en hebben betrekking op 34% van de werknemers. De meest voorkomende positieve afwijking is een hogere loondoorbetaling bij kortdurend zorgverlof (30x).

²⁶ Hieronder valt ook calamiteitenverlof van 1 of 2 dagen, kan worden beschouwd als 'kort en billijk'.

Voor 47 cao's geldt dat ze positieve en/of negatieve afwijkingen bevatten. Hiervan hebben 31 cao's alleen positieve, 6 cao's alleen negatieve en 10 cao's beide afwijkingen. Cao's in de sector overheid hebben naar verhouding het vaakst positieve afwijkingen en cao's in de sector markt het minst. Cao's in de sector overheid hebben naar verhouding ook iets vaker negatieve afwijkingen dan die in de sectoren markt en zorg.

3.3 Andere verloffaciliteiten

In cao's worden ook afspraken gemaakt over verlofvormen en regelingen zonder wettelijke basis.

3.3.1 Verlofvormen zonder wettelijke basis

Niet-eenduidige bepalingen

In 14 van de 100 onderzochte cao's komen afspraken over zorgverlof voor waarvan niet duidelijk is of ze tot de wettelijke verlofvormen voor calamiteiten, kortdurende of langdurende zorg behoren. Deze cao's hebben betrekking op 19% van de werknemers onder de steekproef. Op één uitzondering na worden in al deze cao's daarnaast wel de WAZO genoemd en/of een of meer wettelijke verlofvormen. Er is een cao waarin niets over WAZO en wettelijke verlofvormen staat, maar wel een afspraak over zorgverlof:

“Werknemers hebben het recht om gedurende maximaal 6 maanden onbetaald zorgverlof op te nemen. Dit verlof kan worden opgenomen ten behoeve van de zorg voor een lid van de huishouding van de werknemer.” (Goederenvervoer Nederland)

Maatwerkclausules

56 van de onderzochte cao's bevatten, naast eventuele andere verlobepalingen, ook zogenaamde maatwerkclausules waarop mantelzorgers (en anderen) een beroep kunnen doen. Deze cao's hebben betrekking op 60% van de werknemers onder de steekproef. Het betreft bepalingen die werkgevers de mogelijkheid bieden om in bijzondere gevallen individuele afspraken te maken met een werknemer, onder andere over verlof. Dit wordt wel verlof voor bijzondere omstandigheden genoemd, of buitengewoon of onbetaald verlof. Op één uitzondering na worden in al deze cao's daarnaast wel de WAZO genoemd en/of een of meer wettelijke verlofvormen. Er is een cao waarin niets over WAZO en wettelijke verlofvormen staat, maar wel een maatwerkclausule is opgenomen:

“Buitengewoon verlof. (...) In de gevallen, waarin dit artikel niet, dan wel ongenoegzaam voorziet, kan de werkgever onder eventueel door hem te stellen voorwaarden buitengewoon verlof of voortgezet buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke salariëring.” (DHL Express NL)

Palliatief verlof

19 van de onderzochte cao's bevatten een aparte bepaling over palliatief verlof, dat wil zeggen verlof voor het verzorgen van iemand die terminaal is, ook wel stervensbegeleiding genoemd. Deze afspraken zijn van toepassing op 18% van de werknemers in de steekproef. In een aantal gevallen wordt hierbij vermeld dat palliatief verlof in feite een soort van langdurend zorgverlof is. In 5 cao's is sprake van eventuele inzet van vakantiedagen. Onderstaande tabel laat zien wat er over de kring van zorgvragers, de duur en de doorbetaling van het verlof is vermeld.

Tabel 16 Bepalingen over zorgvragers, duur en doorbetaling in geval van palliatief verlof (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

Zorgvragers	Cao's (werknemers)	Duur	Cao's (werknemers)	Door- betaling	Cao's (werknemers)
Niet vermeld	4 (2%)	Niet	9 (5%)	Niet vermeld	8 (5%)
Partner, kind, ouder	7 (7%)	vermeld		100%	8 (12%)
Ruimere kring	8 (9%)	2 weken	6 (5%)	70%	1 (-)
		3 maand	2 (7%)	Niet	2 (1%)
		Half jaar	2 (1%)	doorbetaald	
Totaal	19 (18%)		19 (18%)		19 (18%)

Voorbeeld van een bepaling over palliatief verlof:

"De werknemer kan de werkgever verzoeken in overleg een verlofregeling te treffen voor de verzorging van een terminale naaste in de eerste graad. Onderdeel van de afspraak zijn in ieder geval de maximale verlofduur, de verlofvorm en de verloffcondities." (Energie)

3.3.2 Verlof sparen en kopen

De combinatie van arbeid en zorg kan bevorderd worden als de betreffende werknemer invloed heeft op zijn hoeveelheid verlof. Tijd-sparen en tijd-kopen zijn opties daarvoor. In diverse cao's maken deze mogelijkheden deel uit van de zogenaamde cao à la carte.

Met verlof sparen wordt hier bedoeld het mogen meenemen van verlofdagen/uren naar een volgend jaar, ten behoeve van bijvoorbeeld een sabbatical, scholing of zorg. In 54 van de 100 cao's zijn afspraken aangetroffen over het sparen van verlof. Deze afspraken zijn van toepassing op 59% van de werknemers in de steekproef.

'Zorg' wordt in 11 cao's als mogelijk doel voor het verlof genoemd. In de meeste cao's wordt aangegeven welke uren/dagen gespaard mogen worden en hoeveel, en, in mindere mate, dat de gespaarde uren niet onbepertd houdbaar zijn.

In 46 cao's zijn afspraken aangetroffen over het kopen van extra verlofdagen. Deze afspraken zijn van toepassing op 45% van de werknemers in de steekproef. Hierbij wordt 33x een maximum aantal dagen vermeld, variërend

van 3 tot en met 27 dagen, maar in de meeste gevallen gaat het om 5 tot 10 dagen.

3.3.3 Niet-wettelijk verlof in cao's samengevat

In deze paragraaf zijn de volgende vormen van niet-wettelijk verlof behandeld: niet-eenduidige zorgverlofbepalingen, maatwerkclausules, palliatief verlof en verlof sparen en kopen. Tabel 17 geeft een overzicht van het aantal cao's waarin deze vormen voorkomen en het percentage werknemers dat hiermee te maken heeft.

Tabel 17 Voorkomen van vormen van niet-wettelijk verlof in cao's en percentage werknemers waarop cao's betrekking hebben

Verlofvorm	Aantal cao's	Percentage werknemers
Niet-eenduidig zorgverlof	14	19%
Maatwerkclausule	56	60%
Palliatief verlof	19	18%
Verlof sparen	54	59%
Verlof kopen	46	45%
Totaal	100	100%

De meest voorkomende niet-wettelijke verlofvormen zijn maatwerkclausules en het sparen of kopen van verlof. Palliatief verlof en niet-eenduidige zorgverlofbepalingen komen het minst voor.

3.4 Arbeidsduur

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) bepaalt dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, onder bepaalde voorwaarden.²⁷

Gezien het onderwerp van dit onderzoek, combinatie van arbeid en (mantel-) zorg, wordt alleen gekeken naar de mogelijkheden om de arbeidsduur te verminderen.

Ook hier geldt dat werknemers een beroep kunnen doen op de WAA, ongeacht of er in de cao aan wordt gerefereerd. Toch is eerst nagegaan of de Wet aanpassing arbeidsduur in de cao wordt genoemd, en dit blijkt in 41 van de 100 onderzochte cao's het geval te zijn.

In 55 van de onderzochte cao's zijn afspraken over vermindering van de arbeidsduur aangetroffen. In onderstaande tabel is zichtbaar dat er 38 cao's zijn waarin noch naar de WAA wordt verwezen noch afspraken over vermindering arbeidsduur zijn opgenomen. Deze 38 cao's zijn van toepassing op 48% van de werknemers in de steekproef.

²⁷ Wet aanpassing arbeidsduur, art. 2.

Tabel 18 Verwijzing naar WAA en afspraken vermindering arbeidsduur in cao (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

	Afspraken vermindering arbeidsduur	Geen afspraken vermindering arbeidsduur	Totaal
WAA genoemd	34 (25%)	7 (5%)	41 (29%)
WAA niet genoemd	21 (23%)	38 (48%)	59 (71%)
Totaal	55 (48%)	45 (52%)	100 (100%)

Het geheel ontbreken van verwijzingen naar of afspraken over arbeidsduurvermindering komt vooral in de sector zorg voor (88% van de cao's in de steekproef). Voor de sector markt bedraagt dit percentage 37 en voor overheidsakkoorden 14. Een mogelijke verklaring is dat in de sector zorg, waar het aandeel vrouwen veruit het hoogste is, deeltijdwerk al eerder regel dan uitzondering is.

Afspraken over arbeidsduurvermindering

Zoals vermeld hebben 55 van de 100 cao's afspraken over structurele vermindering van de arbeidsduur.²⁸ Deze cao's zijn van toepassing op 48% van de werknemers in de steekproef.

Volgens de WAA geldt het recht op aanpassing arbeidsduur voor werknemers die ten minste een jaar in dienst zijn. Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur mag maximaal 1 keer in de 2 jaar worden gedaan. Het verzoek moet ten minste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum worden ingediend. Onderstaande tabel laat zien wat hierover in de cao's is vermeld.

Tabel 19 Bepalingen over dienstverband, aantal verzoeken en indieningstermijn in geval van arbeidsduurvermindering (aantal cao's, tussen haken percentage werknemers)

Dienstverband	Cao's	Aantal verzoeken	Cao's	Indienings-termijn	Cao's
Minstens 1 jaar	10 (5%)	1 per 2 jaar	10 (5%)	4 maanden	11 (5%)
Niet vermeld	42 (39%)	Niet vermeld	40 (35%)	Niet vermeld	44 (43%)
Anders	3 (4%)	Anders	5 (8%)	Anders	0 (-)
Totaal	55 (48%)		55 (48%)		55 (48%)

In 3 cao's is de mogelijkheid om aanpassing aan te vragen verruimd naar alle werknemers, ongeacht lengte van het dienstverband.

Het aantal mogelijke verzoeken is in 5 cao's verruimd: 1 verzoek per (school)jaar (3x), maximum 3 verzoeken per jaar (1x), afwijking mogelijk (1x).

Het artikel over recht op aanpassing van de arbeidsduur is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan tien werknemers. Deze werkgever dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van

²⁸ Regelingen als het 1 keer per jaar kunnen afspreken 2 uur meer of minder per week te gaan werken zijn niet meegerekend.

de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. In 8 van de cao's zijn afspraken aangetroffen over deze situatie, waarbij ofwel eigen regels zijn opgesteld ofwel de WAA ook voor die kleine bedrijven van toepassing wordt verklaard.

Het combineren van werk en mantelzorg kan bevorderd worden door het *tijdelijk* verminderen van de arbeidsduur. Als er in cao's al sprake is van een verminderde arbeidsduur voor een bepaalde periode, dan gaat het doorgaans om oudere werknemers in aanloop naar hun pensioen. Er is een cao waarin deze optie in verband met mantelzorg wordt vermeld:

"Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, (...). Tijdelijk minder werken kan een optie zijn." (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen)

Bevorderen van deeltijdarbeid

Afgezien van bepalingen over aanpassing van de arbeidsduur kunnen cao's zogenaamde 'deeltijdvriendelijke' afspraken bevatten, bijvoorbeeld dat alle functies ook open staan voor deeltijders of dat deeltijdwerken geen nadelige gevolgen heeft voor de carrière. In 19 cao's zijn dergelijke formuleringen aangetroffen. Deze cao's betreffen op twee na allemaal sectoren die naar verhouding een groot aantal vrouwen hebben: handel & horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (m.n. sector zorg). Twee keer wordt het (tijdelijk) deeltijdwerken in verband gebracht met zorgtaken:

"Zorgverlof. (...) De cao reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet arbeid en zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn: kooldagen; levensloopverlof; (tijdelijk) deeltijdwerken." (Philips)

Wettelijke aanpassing arbeidsduur in cao's samengevat

Tabel 20 **Voorkomen van WAA in cao's en percentage werknemers waarop cao's betrekking hebben**

	Aantal cao's	Percentage werknemers
Verwijzing naar WAA	41	29%
Afspraak arbeidsduurvermindering	55	48%
Positieve afwijking t.o.v. WAA	8	13%

Bijna de helft van de werknemers (48%) heeft te maken met een cao waarin afspraken zijn gemaakt over arbeidsduurvermindering. Voor 13% van de werknemers geldt dat in de cao in gunstige zin van de wet wordt afgeweken, namelijk dat er vaker een verzoek mag worden gedaan of dat de mogelijkheid voor alle werknemers geldt.

3.5 Arbeidstijden

De werkgever voert een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden van de werknemers, en houdt daarbij, voor zover dat redelijkerwijs van hem geveerd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers, aldus de Arbeidstijdenwet.²⁹

In 72 van de onderzochte cao's wordt de Arbeidstijdenwet (ATW) genoemd. Deze cao's zijn van toepassing op 79% van de werknemers in de steekproef.

Het combineren van werk en (mantel-)zorg kan worden bevorderd door het hanteren van flexibele arbeidstijden. Dit houdt in dat de werknemer zelf, binnen bepaalde grenzen, zijn arbeidsuren over de dag/week/maand kan verdelen. In 6 cao's, allen uit de zakelijke dienstverlening, is deze mogelijkheid opgenomen of wordt er, in het kader van Het Nieuwe Werken³⁰, over nagedacht. Voorbeeld uit de cao ANWB:

“Bij het werken volgens variabele werktijden werkt een medewerker op doordeweekse dagen (maandag t/m vrijdag) tussen 07.00 en 19.00 uur op basis van onderstaande regeling:

- *Glijtijd aanvang: 07.00 – 09.30 uur*
- *Bloktijd: 09.30 – 16.00 uur*
- *Glijtijd einde: 16.00 – 19.00 uur*
- *Tussen 12.00 en 14.00 uur dient de medewerker een half uur lunchpauze te houden.*
- *Per werkdag mag maximaal 9 uur worden gewerkt behoudens overwerk.”*

Het begrip flexibele of variabele werktijden komt in veel cao's voor, maar de strekking daarvan is meestal dat de werkgever de werknemers (in overleg) flexibel wil kunnen inzetten. In 72 cao's zijn dagvensters vermeld die aangeven binnen welke uren normaal gesproken gewerkt wordt. Deze cao's zijn van toepassing op 60% van de werknemers in de steekproef. De meest voorkomende begintijden zijn 6,00 en 7,00 uur en de meest voorkomende eindtijden liggen tussen 18,00 tot 21,00 uur. De duur van de meeste dagvensters bedraagt 10 tot 14 uur. In 5 cao's is sprake van bloktijden (begin- en eindtijd moeten in bepaald tijdvak vallen).

Een krap dagvenster biedt weinig tot geen flexibiliteit maar wel zekerheid. Een ruim dagvenster biedt de mogelijkheid tot flexibiliteit, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Postbezorgers van PostNL hebben het meest beperkte dagvenster, namelijk 8 uur:

“de gebruikelijke arbeidstijd ligt voor de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur”.

Afgezien van de 2 cao's voor de uitzendkrachten worden in alle cao's afspraken gemaakt over werktijden door middel van vaste of wisselende

²⁹ Arbeidstijdenwet, hfdst. 4.

³⁰ Ook wel: tijd- en plaatsafhankelijk werken.

roosters of ploegendiensten. Een voorbeeld van een vast rooster is te vinden in de cao van de Architectenbureaus:

“Ten blijke van zijn aanstelling ontvangt de werknemer, die bij de werkgever in dienst treedt, een schriftelijk bewijs waarin ten minste wordt vermeld: (...) g. de voor hem geldende gemiddelde arbeidsduur per week en de dagelijkse werktijden.”

Een voorbeeld van wisselende roosters is te vinden in de cao van de UMC:

“Rooster: een voor een periode van langer dan een week, maar niet langer dan dertien weken opgesteld en van tevoren bekend gemaakt schema van begin en einde van de dagelijkse werktijden.”

In de Arbeidstijdenwet staat dat de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon zo tijdig mogelijk aan de werknemers moet meedelen. Als er geen bepaling is opgenomen geldt een termijn van minstens 28 dagen en als dit niet mogelijk is, dan in elk geval 4 dagen van te voren. In 49 cao's is een termijn opgenomen, variërend van 1 tot 30 dagen, met zwaartepunten bij 14 en 28 dagen. De 49 cao's hebben betrekking op 69% van de werknemers in de steekproef.

Onder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waar de werkgever volgens de ATW bij de vaststelling van het arbeidspatroon rekening dient te houden, vallen o.a. de zorgtaken voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten. In 64 cao's staat dat het opstellen van het rooster in overleg gaat met de werknemer en/of dat er rekening wordt gehouden met persoonlijke omstandigheden of voorkeuren van werknemers. De 64 cao's hebben betrekking op 69% van de werknemers in de steekproef. Een aantal keer wordt vermeld dat er in geval van wijzigingen in het rooster en werken buiten rooster rekening wordt gehouden met zorgtaken.

Werktijdenplanning via zelfroosteren biedt de werknemer optimale flexibiliteit. In een cao is vermeld dat de werkgever samen met de ondernemingsraad een systematiek van zelfroosteren kan afspreken (Woondiensten). De mogelijkheid van het onderling mogen ruilen van diensten tussen werknemers (met instemming van werkgever) is in een cao aangetroffen (Particuliere beveiliging).

Onderstaande tabel geeft de resultaten met betrekking tot arbeidstijden voor de verschillende sectoren. De sector zorg wijkt iets af van de markt en de overheid: in zorg-cao's is altijd aandacht voor de ATW, is minder vaak een dagvenster (waarschijnlijk vaak sprake van continuooster), is vaker een termijn voor bekendmaking van het rooster opgenomen (waarschijnlijk vaak sprake van wisselende roosters) en gebeurt het roosteren altijd in overleg met of rekening houdend met de werknemer.

Tabel 21 Percentage cao's met verwijzing Arbeidstijdenwet, bestaan dagvenster, termijn rooster, rooster in overleg met / rekening houdend met werknemer, naar sector (tussen haken percentage werknemers)

	ATW	Dagvenster	Termijn rooster	Werknemer betrokken	Aantal cao's in steekproef
Markt	69% (47%)	74% (40%)	47% (41%)	64% (44%)	78 (60%)
Overheid	71% (11%)	71% (13%)	36% (7%)	43% (4%)	14 (19%)
Zorg	100% (21%)	50% (7%)	88% (21%)	100% (21%)	8 (21%)
Totaal	72 (79%)	72 (60%)	49 (69%)	64 (69%)	100 (100%)

Thuiswerken/telewerken

Bij flexibel werken kan ook aan plaatsonafhankelijk werken worden gedacht. In 15 cao's is een bepaling over thuiswerken of telewerken opgenomen. In een daarvan wordt expliciet een link gelegd met mantelzorg:

"Verzoeken van medewerkers tot telewerken en/of het flexibiliseren van werktijden in het kader van mantelzorg zullen, rekeninghoudend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd." (Océ Technologies)

Afspraken arbeidstijden in cao's samengevat

Tabel 22 Voorkomen van afspraken over arbeidstijden in cao's en percentage werknemers waarop cao's betrekking hebben

	Aantal cao's	Percentage werknemers
Verwijzing naar ATW	72	79%
Dagvenster	72	60%
Termijn rooster	49	69%
Werknemer betrokken	64	69%

Bijna 80% van de werknemers heeft te maken met een cao waarin naar de Arbeidstijdenwet wordt verwezen. Of aanwezigheid van een dagvenster (60%) of een termijn voor bekendmaking van het rooster (69%) gunstig is voor de (flexibiliteit van de) werknemer hangt af van de invulling ervan. Ruim twee derde (69%) van de werknemers wordt betrokken bij de vaststelling van het rooster.

3.6 Vergelijking met 2009

Het onderzoek 'Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009' was gericht op cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg-faciliteiten in het algemeen en is daardoor niet op alle punten vergelijkbaar met het onderhavige onderzoek naar Mantelzorg in 2012. Om toch een indruk te krijgen van eventuele ontwikkelingen in de tijd zijn de resultaten van beide jaren waar mogelijk naast elkaar gezet. Zie bijlage 3 voor de details.

Het percentage werknemers in de steekproef waarvoor geldt dat in de cao expliciet de wettelijke verlofvormen zijn opgenomen is in 2012 groter dan in 2009: calamiteitenverlof +10%, kort- en langdurend verlof elk +5%. Bij kortdurend zorgverlof wordt in 2012 vaker ten gunste van de werknemer afgeweken van de wettelijk bepaalde loondoorbetaling van 70%. Bij langdurend zorgverlof wordt de kring van zorgvragers in 2012 vaker ruimer omschreven dan alleen partner, kind en ouder.

Verlof sparen of verlof kopen zijn beide in 2012 voor 8% meer van de werknemers mogelijk.

Het percentage werknemers dat te maken heeft met cao's waarin arbeidsduurvermindering volgens de WAA is geregeld is gelijk gebleven. Wel lijkt er nu vaker sprake te zijn van bevordering van deeltijd in cao's.

Wat arbeidstijden betreft lijkt het erop dat er in 2012 bij het roosteren vaker overleg wordt gepleegd met de werknemer en/of dat er rekening wordt gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden of voorkeuren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 Overzicht onderzochte cao's

CAONAAM	WERKNEMERS	INGANGS-DATUM	EXPIRATIE-DATUM
GLASTUINBOUW	43900	01.07.2010	01.07.2012
OPEN TEELTEN	43200	01.07.2010	01.07.2012
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	22500	02.01.2012	01.07.2013
BAKKERSBEDRIJF	42500	01.03.2012	01.05.2013
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	3000	01.01.2011	01.01.2013
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	13500	01.07.2010	01.07.2012
TIMMERINDUSTRIE	11200	01.01.2011	01.01.2013
GRAFIMEDIA	31700	01.02.2012	01.08.2013
DSM LIMBURG	4100	01.01.2011	01.07.2012
ORGANON BIOSCIENCES NEDERLAND	4300	01.04.2007	01.04.2009
METALEKTRO	128300	01.05.2011	01.07.2013
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	39500	01.05.2011	01.07.2013
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	151700	01.04.2011	01.05.2013
PHILIPS	14400	01.07.2011	01.01.2013
OCE TECHNOLOGIES BV	3700	01.01.2011	01.01.2012
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	18800	01.04.2011	01.05.2013
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	18500	01.07.2010	01.07.2012
SOCIALE WERKVOORZIENING	98000	01.03.2010	01.02.2011
ENERGIE	27600	01.05.2010	01.05.2011
BOUWNIJVERHEID	151300	01.01.2012	01.01.2013
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	136300	01.04.2011	01.05.2013
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	24300	01.03.2011	01.03.2013
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	93500	01.06.2011	01.10.2012
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	14200	01.07.2009	01.07.2012
ALBERT HEIJN DISTRIBUTIE-ORGANISATIE	3400	15.10.2009	15.10.2010
LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN GROOTHANDEL	20600	01.10.2011	01.04.2012
TECHNISCHE GROOTHANDEL	44400	01.07.2011	01.01.2013
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	31600	01.01.2012	01.01.2013
HEMA	9200	01.02.2011	01.04.2012
LA PLACE B.V.	4700	01.02.2010	01.07.2011
VROOM & DREESMANN B.V.	5200	01.02.2010	01.07.2011
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	120000	01.04.2011	01.04.2013
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	107600	01.04.2011	01.04.2013
SLAGERSBEDRIJF	18000	01.04.2011	01.04.2013
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	16800	01.09.2011	01.11.2013
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	17600	01.01.2009	01.01.2012
GEMENGDE BRANCHE EN SPEELGOEDBRANCHE	28200	01.01.2011	01.04.2012
IKEA NEDERLAND B.V.	5500	01.10.2011	01.10.2012
PRAXIS GROEP	3800	01.02.2007	01.02.2009
WONEN	44800	01.01.2010	01.01.2011
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	21000	01.02.2010	01.04.2012
APOTHEKEN	23600	01.04.2010	01.04.2012
BLOEMEN EN PLANTEN, GESPECIALISEERDE (DETAILHANDEL	11000	01.04.2011	01.04.2012
DROGISTERIJBRANCHE	25400	01.10.2010	01.04.2012

MODE- EN SPORTDETAILHANDEL	97500	01.07.2010	01.07.2012
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	319500	01.08.2012	01.01.2014
RECREATIE	27500	01.07.2012	01.07.2013
CONTRACTCATERINGBRANCHE	17500	01.04.2012	01.04.2013
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	15300	01.11.2010	01.02.2013
GVB	4200	01.01.2011	01.01.2013
OPENBAAR VERVOER	12700	01.01.2011	01.01.2013
TAXIVERVOER	30400	01.01.2009	01.01.2014
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	109900	01.01.2010	01.01.2012
DHL EXPRESS NEDERLAND	4000	01.01.2011	01.01.2012
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	20000	01.01.2010	01.01.2012
SELEKTVRACHT	3000	01.04.2009	01.01.2011
POSTNL (Postbezorgers)	17000	01.01.2012	01.01.2013
KONINKLIJKE KPN N.V.	12000	01.01.2011	01.04.2012
KPN CORPORATE MARKET B.V.	9000	01.01.2011	01.04.2012
ABN-AMRO	25000	01.03.2010	01.01.2013
ING CAO	28000	01.07.2008	01.01.2012
RABOBANK	42000	01.05.2011	01.07.2012
SNS REAAL	7500	01.11.2010	01.06.2012
ACHMEA	17200	01.06.2011	01.06.2012
DELTA LLOYD NV	5000	01.12.2010	01.01.2012
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	15500	01.06.2011	01.01.2013
WOONDIENSTEN	31600	01.01.2012	01.01.2013
ARCHITECTENBUREAUS	12400	01.04.2009	01.04.2010
UITZENDKRACHTEN NBBU	45600	01.04.2009	01.01.2014
UITZENDKRACHTEN ABU	110200	29.03.2009	29.03.2014
UITZENDONDERNEMINGEN VASTE MEDEWERKERS	31200	01.04.2011	01.10.2012
REISBRANCHE	21000	01.04.2011	01.04.2012
ANWB	3600	01.04.2011	01.04.2012
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	24400	01.07.2011	01.01.2012
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	150700	01.01.2012	01.01.2014
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	16400	01.03.2011	01.03.2013
FACILITAIRE CONTACTCENTERS	18200	01.05.2010	01.05.2012
GEMEENTE-AMBTENAREN	175000	01.06.2009	01.06.2011
PROVINCIES	13000	01.06.2009	01.06.2011
RIJKSPERONEEL	123000	01.01.2007	01.01.2011
DEFENSIE-PERONEEL	69000	01.03.2010	01.03.2013
POLITIE-PERONEEL	65000	01.01.2008	01.01.2012
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	3300	01.04.2010	01.10.2011
UWV	21000	01.08.2011	01.02.2014
PRIMAIR ONDERWIJS	187000	01.01.2009	01.01.2010
BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE (BVE)	57000	01.11.2010	01.04.2011
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	6700	01.07.2008	01.08.2010
VOORTGEZET ONDERWIJS	106000	01.08.2011	01.08.2012
HOGER BEROEPSONDERWIJS	42000	01.08.2010	01.02.2013
NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	54500	01.03.2010	01.01.2011

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	64300	01.03.2011	01.04.2013
ZIEKENHUIZEN	187000	01.03.2011	01.03.2014
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	78500	01.03.2011	01.01.2013
HUISARTSENZORG	21100	01.04.2011	01.01.2013
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	435000	01.03.2012	01.09.2013
GEHANDICAPTENZORG	164000	01.03.2011	01.03.2014
JEUGDZORG	32500	01.05.2011	01.05.2013
KINDEROPVANG	88800	01.05.2010	01.01.2012
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	67200	01.05.2008	01.01.2013
KAPPERSBEDRIJF	30800	01.07.2010	01.07.2011
TOTAAL	5.101.500		

BIJLAGE 2 Extra voorbeelden bij hoofdstuk 3

Aandacht voor mantelzorg in cao's (par. 3.1)

- *Cao's met concrete bepalingen omtrent verlof en arbeidsduur voor mantelzorgers:*

"De werknemer die langdurig zorg aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis verleent, heeft gedurende maximaal één jaar recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, (tenzij ...).

Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon." (Slagersbedrijf)

"Achmea vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Ongeveer 12% van de medewerkers zorgt voor een naaste. Daarom ondersteunt Achmea haar mantelzorgers door de werkingssfeer van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof naar de verlener van mantelzorg te verbreden." (Achmea)

"Voor langdurend zorgverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met mantelzorgers. UWV stimuleert dat de onderwerpen (...) 'mantelzorg' een vast onderdeel zijn van de individuele gesprekken in het kader van de HRM-cyclus en het werkoverleg." (UWV)

- *Cao's waarin sprake is van maatwerkoplossingen voor mantelzorgers:*

"De afdeling Bedrijfsgezondheid zal in het voorjaar van 2011 een bewustwordingscampagne starten gericht op leidinggevend en medewerkers, met als doel bewustwording. In gesprekken tussen leidinggevende en medewerker kan mantelzorg door beide partijen ingebracht worden. Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorger als NS tegemoetkomen. NS zal de verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof inzichtelijk maken." (Nederlandse Spoorwegen)

"Océ heeft een coördinatiepersoon aangesteld die mantelzorgers met raad en daad kan bijstaan. Océ staat positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg. Verzoeken van medewerkers tot telewerken en/of het flexibiliseren van werktijden in het kader van mantelzorg zullen, rekeninghoudend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd." (Océ Technologies)

"Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag;
- hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook (...) meeruren of overuren daarvoor inzetten." (Landbouw)

- *Cao's waarin (nog) geen afspraken zijn over mantelzorg, maar wel aandacht:*

"Cao partijen ronden de studie levensfasebewust personeelbeleid verder af tijdens de looptijd van de cao, en hierin komt o.a. aan de orde 'het beter mogelijk maken van de combinatie van werk en mantelzorg'." (Delta Lloyd)

"Cao partijen maken een aanbiedingsbrief bij de Cao Woondiensten 2012 waarin o.a. aandacht wordt gevraagd voor mantelzorg." (Woondiensten)

Langdurend zorgverlof (par. 3.2.3)

- *Mantelzorg expliciet genoemd:*

"... teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden." (Verzekeringsbedrijf binnendienst)

"... of een ander familielid of persoonlijke kennis aan wie de medewerker mantelzorg verleent, die ernstig ziek is en afhankelijk is van de verzorging van de medewerker." (Achmea)

Arbeidsduur (par. 3.4)

- *Bevorderen van deeltijdarbeid:*

"Emancipatie. (...) Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan: (...) het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid." (Verzekeringsbedrijf binnendienst)

BIJLAGE 3 Vergelijking 2009 – 2012

Het onderzoek 'Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009' was gericht op cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg-faciliteiten in het algemeen en is daardoor niet op alle punten vergelijkbaar met het onderhavige onderzoek naar Mantelzorg in 2012. Om toch een indruk te krijgen van eventuele ontwikkelingen in de tijd zijn de resultaten waar mogelijk naast elkaar gezet.

In onderstaande tabellen is voor de verschillende verlofvormen, de arbeidsduur en de arbeidstijden vermeld in hoeveel procent van de cao's bepalingen hieromtrent zijn aangetroffen in 2009 en 2012 en op hoeveel procent van de werknemers onder cao's deze bepalingen betrekking hebben. Bij wettelijke bepalingen is tevens aangegeven in hoeverre bij cao van de wet is afgeweken (bv afwijking van 100% loondoorbetaling bij calamiteitenverlof). Bij niet-wettelijke bepalingen is aangegeven in hoeverre de bepalingen zijn gespecificeerd (bv omschrijving kring van zorgvragers bij palliatief verlof).

De steekproef 2009 bestond uit 115 cao's, die van 2012 uit 100 (waarvan 95 ook in steekproef 2009 zaten). Het totaal aantal werknemers in de steekproef bedroeg in 2009 5.198.289 en in 2012 5.099.100.

	2009		2012	
	% cao's	% werknemers	% cao's	% werknemers
Calamiteitenverlof	74%	61%	73%	71%
Loondoorbetaling 100%	6% afwijkend (niet betaald)		7% afwijkend (niet betaald / in overleg)	
Evt. inleveren vakantiedagen	3% (verplicht)		5% (mogelijkheid)	
Kortdurend zorgverlof	67%	54%	67%	59%
Duur verlof 2 weken	11% afwijkend (6% langer, 5% korter / in overleg)		10% afwijkend (4% langer, 6% korter / in overleg)	
Loondoorbetaling 70%	23% afwijkend (19% meer, 4% minder)		33% afwijkend (30% meer, 3% minder)	
Langdurend zorgverlof	37%	36%	40%	41%
Kring zorgvragers	2% afwijkend (krapper)		6% afwijkend (ruimer)	
Duur verlof 6 weken	10% afwijkend (w.v. 9% langer)		12% afwijkend (w.v. 10% langer)	
Geen doorbetaling	7% afwijkend (wel/deels betaald)		10% afwijkend (wel/deels betaald)	

Palliatief verlof	19%	17%	19%	18%
Kring zorgvragers	13% gespecificeerd (i.i.g. partner, kind, ouder)		15% gespecificeerd (6% partner, kind, ouder; 9% ruimer)	
Duur verlof	12% gespecificeerd (1 wk tot 12 mnd)		10% gespecificeerd (2 wk tot 6 mnd)	
loondoorbetaling	10% gespecificeerd (50 – 100 %)		9% gespecificeerd (70 – 100 %)	
Verlof sparen	47%	51%	54%	59%
Verlof kopen	41%	37%	46%	45%

ARBEIDSDUUR

	2009		2012	
	% cao's	% werknemers	% cao's	% werknemers
WAA – vermindering arbeidsduur	56%	48%	55%	48%
Min 1 jr dienstverband Max 1 verzoek per 2 jaar	2% afwijkend (alle werknemers) 3% afwijkend (vaker)		3% afwijkend (alle werknemers) 5% afwijkend (vaker)	
Afspraken voor werkgevers < 10 werknemers	6%		8%	
Bevorderen deeltijd	10%		19%	

ARBEIDSTIJDEN

	2009		2012	
	% cao's	% werknemers	% cao's	% werknemers
Dagvenster	62%	57%	72%	60%
Bloktijden	3%		5%	
Flexibiliteit t.b.v. werknemers	5%		6%	
Rooster: termijn bekendheid	43%		49%	
Rooster: overleg / rekening houden met werknemer	41%		64%	
Afspraken thuiswerken	22%		15%	