



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

ARBEID EN (MANTEL)ZORG 2014

AUGUSTUS 2014

J. de la Croix
A. Houtkoop
E.C. Junger-van Hoorn
A.J. Machiels-van Es
W. Smits
G. Wiggers

	INHOUDSOPGAVE	Blz.
	SAMENVATTING	I
	INLEIDING	1
1	ONDERZOEKSOPZET	3
2	VERLOFVORMEN	5
2.1	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	5
2.2	Kraamverlof	6
2.3	Ouderschapsverlof	8
2.4	Calamiteitenverlof	9
2.5	Kortdurend zorgverlof	11
2.6	Langdurend zorgverlof	13
2.7	Palliatief verlof	15
2.8	Rouwverlof	16
2.9	Kopen van/sparen voor verlof	17
2.10	Terugkeerregeling	18
3	HET ARBEIDSPATROON	19
3.1	Arbeidsduur	19
3.2	Arbeidstijd	20
3.3	Arbeidsplaats	24
4	OVERBELASTING	27
5	ENKELE NADERE ANALYSES	29
5.1	Afspraken over verlof die afwijken van de wet	29
5.2	Ontwikkelingen	30
5.3	Economische sectoren	32
5.3.1	Enkele specifieke branches	33
5.4	Bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's	34
	BIJLAGEN	37
1	Overzicht onderzochte cao's	39
2	Voorbeelden van (mantel)zorgvriendelijke bepalingen in cao's	43

SAMENVATTING

Het kabinet vindt het van groot belang dat mensen de zorg voor partner, kinderen, ouders en anderen in hun omgeving kunnen combineren met hun werk. De combinatie van arbeid en (mantel)zorgtaken kan voor (vooral vrouwelijke) werknemers een reden zijn om hun beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te beperken (minder uren werken of stoppen met werken). De economische zelfstandigheid van werknemers komt daardoor in het gedrang. Daarnaast kan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg ook leiden tot overbelasting van de werknemer, met het risico van uitval uit het arbeidsproces. Het kabinet wil daarom de komende periode inzetten op vier thema's. Eén daarvan betreft afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg.

Bestaande wetgeving biedt momenteel al een kader om op de werkvloer afspraken over de combinatie van arbeid en (mantel)zorg te maken. Daarnaast kunnen sociale partners in cao's ook afspraken maken die een verdere invulling aan de wettelijke regelingen geven, of afspraken in cao's opnemen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg faciliteren.

In dit kader is onderzocht¹ in welke mate in cao's aandacht aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg wordt gegeven. Dit is gebeurd vanuit drie invalshoeken. In de eerste plaats de mogelijkheden om verlof op te nemen voor de uitvoering van zorgtaken. In de tweede plaats de mogelijkheden om het arbeidspatroon (arbeidsduur, arbeidstijden en arbeidsplaats) af te stemmen op de zorgtaken. En in de derde plaats aandacht voor de overbelasting die de combinatie van arbeid en zorg met zich mee kan brengen.

Verlofvormen

Wat de verlofvormen betreft (de eerste invalshoek) is onderscheid gemaakt tussen de wettelijke en niet-wettelijke verlofvormen. De wettelijke verlofvormen zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Onder deze wet vallen zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Onder de niet-wettelijke verlofvormen vallen palliatief verlof, rouwverlof, kopen van/sparen voor verlof, en een terugkeerregeling na een langere periode van afwezigheid².

Wettelijke verlofvormen: zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met betrekking tot de wettelijke verlofvormen is eerst gekeken naar afspraken in cao's over zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van de 100 onderzochte cao's zijn er 62 cao's waarin afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof voorkomen. Deze cao's zijn van toepassing op 59% van de werknemers onder een cao. In de meeste gevallen zijn de afspraken conform de wettelijke regelingen. In 8 cao's is sprake van één of meer afwijkingen van de wet. In alle 8 is sprake van een verlengde duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze duur varieert van vier tot tien weken. Het verlengde verlof is in het algemeen onbetaald verlof.

¹ Voor dit onderzoek zijn de 100 grootste cao's onderzocht. Onder deze groep vallen de bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers en de ondernemings-cao's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. Onder deze cao's valt ca. 85% van alle werknemers waarop een cao van toepassing is.

² Er is in het onderzoek ook gekeken naar afspraken over verlof voor vrijwilligerswerk, gericht op zorgtaken. Dergelijke afspraken zijn in de onderzochte cao's niet aangetroffen.

Wettelijke verlofvormen: kraamverlof

Over kraamverlof zijn in 93 van de 100 onderzochte cao's afspraken gevonden (92% van de werknemers). Meestal zijn de afspraken conform de wettelijke regeling. In 28 cao's is sprake van afwijking van de wet. De afwijkingen hebben vooral betrekking op de duur van het kraamverlof. Dit is in 27 cao's het geval. De duur van het verlof varieert van 1 tot en met 10 dagen. In 12 cao's is sprake van één dag kraamverlof. In de overige 15 cao's is het kraamverlof met één of meer dagen uitgebreid. In bijna de helft daarvan is sprake van uitbreiding met drie dagen. In de cao's met afspraken over meer dan twee dagen kraamverlof is het extra verlof in het algemeen (op één cao na) betaald verlof.

Wettelijke verlofvormen: ouderschapsverlof

In 65 cao's zijn afspraken over ouderschapsverlof aangetroffen (van toepassing op 56% van de werknemers). In het algemeen zijn de afspraken conform de wettelijke regelingen. In 26 cao's wordt echter op één of meer punten van de wet afgeweken. Er zijn 15 cao's waarin sprake is van gedeeltelijke loondoorbetaling. De loondoorbetaling loopt uiteen van 25% - 75% van het loon over de niet gewerkte uren. In drie cao's is met betrekking tot de leeftijd van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen, sprake van een afwijking van de wet. In deze drie cao's kan ouderschapsverlof worden opgenomen voor kinderen tot of tot en met 12 jaar. Wat de duur van het verlof betreft zijn in de onderzochte cao's geen afwijkende afspraken gevonden. In zeven cao's is het mogelijk om voltijd ouderschapsverlof op te nemen.

Wettelijke verlofvormen: calamiteitenverlof

In 78 van de 100 onderzochte cao's komen afspraken over calamiteitenverlof voor (77% van de werknemers). In 22 daarvan wordt expliciet gesproken over verzorging van een zieke in het gezin en/of het verlenen van mantelzorg. Wat de duur van het verlof betreft is in 28 cao's de verlofduur niet gespecificeerd, maar is afgesproken dat het gaat om een korte en billijke verlofduur. In 24 cao's wordt niets over de duur van het verlof gezegd. En 26 cao's bevatten over de duur van het verlof andersoortige afspraken. In de meeste gevallen (19 cao's) is de duur van het verlof in deze cao's wel gespecificeerd. De duur loopt uiteen van één tot drie dagen. In 55 van de 78 cao's met afspraken over calamiteitenverlof is afgesproken dat het loon tijdens het verlof 100% wordt doorbetaald.

Wettelijke verlofvormen: kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof komt in 69 cao's aan de orde (van toepassing op 62% van de werknemers). Wat de personenkring betreft waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden gegeven, wordt in de meeste cao's aangesloten bij de WAZO (partner, inwonend kind, ouder). In 15 cao's is de personenkring in het algemeen ruimer geformuleerd door bijvoorbeeld het uitwonende kind er ook in te betrekken. Ook bloed- en aanverwanten in de 2^e graad worden in een aantal cao's tot de personenkring gerekend. Verder wordt soms gesproken over huisgenoot, andere verzorgingsbehoefte, ziek familielid of naaste en verzorgingsbehoefte voor wie de werknemer de feitelijke zorg heeft. In 11 cao's wordt afgeweken van de wettelijke duur van het kortdurend zorgverlof. In ongeveer de helft van deze 11 cao's is de duur korter; in de andere helft is de duur juist langer. Wat de loondoorbetaling tijdens de opname van kortdurend zorgverlof betreft is in 25 cao's afgesproken dat het loon 100% wordt doorbetaald.

Wettelijke verlofvormen: langdurend zorgverlof

43 van de 100 onderzochte cao's bevatten afspraken over langdurend zorgverlof. Deze cao's zijn van toepassing op 43% van de werknemers. In het merendeel van de cao's waarin in het kader van langdurend zorgverlof ook de personenkring aan

de orde komt, wordt aangesloten bij hetgeen hierover wettelijk is bepaald. In zeven cao's is sprake van een ruimere personenkring en kan het verlof ook worden opgenomen voor de verzorging van anderen dan partner, kind of ouder. Wat de duur van het verlof betreft is in 12 cao's sprake van een afwijkende duur. Deze loopt uiteen van 11 - 26 weken. Over loondoorbetaling tijdens het langdurend zorgverlof is in 11 cao's afgesproken dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. In negen cao's is in dit verband een concreet percentage afgesproken. De loondoorbetaling loopt in deze cao's uiteen van 25 - 100%.

Niet-wettelijke verlofvormen: palliatief verlof

Verlof voor de zorg voor een naaste (partner, kind, ouder, of anders) waarvan het levenseinde in zicht is (palliatief verlof) is niet wettelijk geregeld. In 19 cao's zijn wel afspraken over deze verlofvorm opgenomen (18% van de werknemers). In 10 van de 19 cao's is de duur van het palliatief verlof gespecificeerd. Deze loopt uiteen van 1 tot 26 weken. In de helft hiervan bedraagt het verlof twee weken. In 11 cao's zijn in de afspraken over palliatief verlof ook afspraken over loondoorbetaling opgenomen. In acht van de 11 cao's is sprake van 100% loondoorbetaling. Wat de kring van zorgbehoevenden betreft is in 15 cao's hierover een omschrijving opgenomen. Deels is deze kring afgebakend tot partner, kind, of ouder. Andere omschrijvingen zijn onder meer huisgenoot, aanverwant in eerste of tweede graad, iemand in het leefverband van de werknemer, en verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer feitelijk verzorging heeft

Niet-wettelijke verlofvormen: rouwverlof

Als een naaste (partner, kind, ouder, of anders) is overleden, moet de werknemer dit verlies verwerken. Rouwverlof kan een middel zijn om de werknemer hiervoor tijd te geven. In 11 cao's komen afspraken over rouwverlof voor (16% van de werknemers). In vier van deze cao's is de duur van het verlof gespecificeerd. Het gaat om 5 tot 10 dagen. In alle 11 cao's is expliciet al dan niet sprake van loondoorbetaling. In zeven cao's is sprake van loondoorbetaling van 100%.

Niet-wettelijke verlofvormen: kopen van/sparen voor verlof

Kopen van of sparen voor verlof kan een middel zijn om extra ruimte voor zorgtaken te creëren. Het merendeel van de cao's biedt de mogelijkheid om verlof te sparen of te kopen. Dit is in 69 cao's het geval (68% van de werknemers). Afspraken over verlofsparen komen in 60 cao's voor; kopen van verlof kan in 49 cao's. Wat het verlofsparen betreft zijn er 28 cao's waarin de doelen waarvoor gespaard kan worden, zijn omschreven. In 13 hiervan worden zorgtaken als doel omschreven. Het maximale aantal dagen dat kan worden gespaard of gekocht is in 34 cao's vastgelegd. Dit aantal loopt uiteen van 3 - 27 dagen. Relatief veel voorkomend zijn maximaal 5, 8 en 10 dagen.

Niet-wettelijke verlofvormen: terugkeerregeling

Als de werknemer arbeid en zorg niet kan combineren kan hij besluiten om ontslag te nemen. In drie cao's is afgesproken dat een werknemer in zo'n geval na verloop van tijd bij de werkgever terug kan keren. In twee cao's kan dat binnen een termijn van twee jaar. In één van de cao's is bepaald dat met de werknemer, voor wie gezinsomstandigheden reden voor ontslag zijn geweest en die overweegt terug te keren, een oriënterend gesprek zal worden gevoerd over het vinden van een passende functie.

Arbeidspatroon

Het arbeidspatroon bestaat uit drie elementen: de arbeidsduur, de arbeidstijd en de arbeidsplaats. Wat de arbeidsduur betreft kan de werknemer voor de combinatie van arbeid en (mantel)zorg gebaat zijn bij een kortere arbeidsduur. Flexibiliteit van en invloed op zijn arbeidstijden kan voor de werknemer de combinatie van arbeid en (mantelzorg) vergemakkelijken. Dit geldt ook voor de mogelijkheden voor de werknemer om (gedeeltelijk) thuis te werken (arbeidsplaats).

Arbeidspatroon: arbeidsduur

In 45 cao's zijn afspraken over aanpassing van de arbeidsduur op grond van de WAA opgenomen (van toepassing op 46% van de werknemers). In het algemeen gaat het om een verwijzing naar de WAA of om afspraken die bij de WAA aansluiten. In de cao's wordt niet afgeweken van de termijnen die voor de werknemer en de werkgever in de WAA zijn opgenomen met betrekking tot de periode dat de werknemer bij de werkgever in dienst moet zijn, en tot het indienen van en het beslissen op een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Evenmin wordt afgeweken van de zwaarwegende bedrijfsbelangen die een reden kunnen zijn om een verzoek om vermindering van de arbeidsduur af te wijzen. In een aantal cao's zijn de redenen wel expliciet benoemd. In drie cao's is een afwijkende afspraak opgenomen over de termijn waarbinnen de werknemer een nieuw verzoek om vermindering van zijn arbeidsduur kan indienen. Dit kan binnen vier tot zes maanden na het indienen van het vorige verzoek. In 21 cao's zijn afspraken opgenomen om deeltijdwerk te stimuleren. In de meeste van deze afspraken wordt geen relatie gelegd met (mantel)zorgtaken. In twee cao's is dat echter wel het geval.

Arbeidspatroon: arbeidstijd

In 71 cao's (van toepassing op 71% van de werknemers) wordt op verschillende manieren afgesproken dat bij het opstellen van het rooster rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dat kan door dit ook zo in cao's vast te leggen (28 cao's). Maar het kan ook door af te spreken dat de werkgever rekening houdt met de voorkeuren van de werknemer (31 cao's). Of door af te spreken dat het rooster in overleg tussen werkgever en werknemer wordt opgesteld (61 cao's). Een laatste variant is dat in cao's en systeem van zelfroostering is afgesproken (drie cao's)³

42 cao's bevatten afspraken over de termijn waarbinnen het rooster bekend moet worden gemaakt. In meer dan de helft (22 cao's) van deze cao's gaat het om een periode van 0 – 2 weken. In de overige cao's is deze termijn ruimer. In 16 cao's gaat het om een periode van 2- 4 weken; in 4 cao's om een periode van 4 – 8 weken. De lengte van de periode waarover het rooster van toepassing is, varieert van 1 week tot 1 jaar. Varianten hier binnen zijn een rooster voor een week, 2 weken, vier weken, een kwartaal en een jaar. Dit is in 15 cao's geregeld.

Wat het dagvenster betreft zijn in 59 cao's de begin- en eindtijden van de werkdag vastgelegd. De lengte van het dagvenster varieert van 6 – 18 uur. Binnen deze verdeling liggen de pieken tussen 10 – 14 uur. 50 cao's kennen een dagvenster in dit interval. In 15 cao's is het dagvenster 12 uur.

De periode waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur per week wordt gerealiseerd, is in 51 cao's een jaar. Andere relatief veel voorkomende periodes zijn 4 weken (13 cao's), een kwartaal (10 cao's) en een half jaar (9 cao's).

³

In cao's kunnen afspraken over meerdere vormen voorkomen; de som van de vier afzonderlijke vormen komt daarom hoger uit dan 71.

Arbeidspatroon: arbeidsplaats

21 cao's bevatten afspraken die thuis werken mogelijk maken (14% van de werknemers). In drie gevallen worden beperkingen aan het thuis werken gesteld. Hierbij kan gedacht worden aan beperking van het aantal dagen dat thuis kan worden gewerkt (1 dag per week), beperking tot bijzondere gevallen, of beperking door economische, technische of operationele schade voor de werkgever. In één cao is afgesproken dat de werkgever zich inzet voor een zo optimaal mogelijke combinatie van arbeid en zorg door werktijden aan te passen en/of thuiswerk aan te bieden met de daarvoor benodigde voorzieningen.

Overbelasting

Het uitvoeren van (mantel)zorgtaken brengt voor een werknemer een extra belasting met zich mee. De combinatie van arbeid en zorg kan dan ook leiden tot een overbelasting. In 35 cao's komen algemene afspraken voor over het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en (mantel)zorg of over het wegnemen van belemmeringen (40% van de werknemers). Afspraken over voorlichting over de combinatie van arbeid en (mantel)zorg zijn in drie cao's aangetroffen. Afspraken over een tijdelijke vermindering van taken en verantwoordelijkheden zijn eveneens in drie cao's gevonden.

Enkele analyses

Boven beschreven resultaten zijn in enkele nadere analyses uitgediept. In dat verband zijn de resultaten van dit onderzoek vergeleken met die van eerdere onderzoeken. Daarnaast is gekeken of er economische sectoren zijn waarin in cao's meer/minder aandacht aan de invalshoeken van de combinatie arbeid en (mantelzorg) wordt gegeven. In de derde plaats is gekeken naar de mate waarin in cao's op meerdere aspecten afwijken van hetgeen al wettelijk is geregeld. Tot slot is specifiek ingegaan op cao-afspraken over mantelzorg.

Enkele analyses: afspraken die van de wet afwijken

De WAZO biedt voor een aantal verlofvormen een basis voor afspraken tussen werkgever en werknemer voor het opnemen van verlof in verband met (mantel)zorgtaken. De WAZO heeft deels een driekwart dwingend rechterlijk karakter. Dat wil zeggen dat bij cao van de wet kan worden afgeweken. De afwijking kan ruimer zijn dan wat in de WAZO is vastgelegd (meer), maar kan in een aantal gevallen ook beperkter zijn (minder). In onderstaande tabel zijn de onderzochte verlofvormen weergegeven, onderscheiden naar wettelijke en niet-wettelijke vormen. Met betrekking tot de wettelijke verlofvormen is aangegeven in welke mate in cao's afspraken voorkomen die afwijken van de wet.

Tabel I.1 Overzicht wettelijke en niet-wettelijke verlofvormen; wettelijke verlofvormen nader onderscheiden naar meer/minder dan de wet, of een combinatie van meer/minder (beide)

Verlofvorm	aantal cao's	% wns	meer, % wns	minder, % wns	beide, % wns
<u>Wettelijke verlofvormen</u>					
Zwangerschap/bevall.	62	59	9	-	-
Kraamverlof	93	92	17	14	-
Ouderschapsverlof	65	56	25	-	-
Calamiteitenverlof	78	77	-	2	-
Kortdurend zorgverlof	69	62	22	4	5
Langdurend zorgverlof	43	43	20	1	2
<u>Niet-wettelijke verlofvormen</u>					
Palliatief verlof	19	18			
Rouwverlof	11	16			
Kopen van verlof	49	46			
Sparen van verlof	60	63			
Terugkeerregeling	3	4			

Met betrekking tot de wettelijke verlofvormen komen in cao's afspraken over kraamverlof het meeste voor (93 cao's). Afspraken over langdurend zorgverlof komen het minste voor (43 cao's). Cao-afspraken over niet-wettelijke verlofvormen hebben vooral betrekking op sparen van verlof (60 cao's) en vrijwel niet op een terugkeerregeling (3 cao's).

Als in cao's van de WAZO afwijkende verlofafspraken voorkomen dan zijn dat veelal afspraken die ruimer zijn dan WAZO. Voor kraamverlof, ouderschapsverlof, en kort- en langdurend zorgverlof gelden voor ca. één op de vijf werknemers ruimere afspraken. Voor kraamverlof geldt daarnaast ook dat voor ca. één op de zes werknemers cao-afspraken van toepassing zijn die beperkter zijn dan de WAZO.

Enkele analyses: ontwikkelingen

Wat de ontwikkelingen in de tijd betreft is sprake van een vrij stabiel beeld. Voor de meeste aspecten is ten opzichte van eerdere onderzoeken sprake van een toename van het percentage werknemers waarvoor cao-afspraken over dat aspect van toepassing zijn, met 1-4%-punt. Hierop zijn een paar uitzonderingen. Het percentage werknemers dat een beroep kan doen op cao-afspraken over kortdurend en langdurend zorgverlof is tussen 2009 en 2014 met meer dan 4%-punt gestegen. Daarentegen is het percentage werknemers waarvoor in de cao afspraken over calamiteitenverlof zijn opgenomen, gedaald. Tegelijkertijd is echter het percentage werknemers waarvoor in cao's niet-eenduidige verlofafspraken zijn opgenomen gestegen. Hier kan sprake zijn van een verschil in interpretatie van cao-afspraken tussen het onderzoek in 2009 en het huidige onderzoek.

Voor de ontwikkelingen in cao's is niet alleen gekeken naar de resultaten van eerdere onderzoeken, maar is ook voor de nieuwe akkoorden die in 2014 zijn afgesloten, nagegaan of in deze akkoorden aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg. Hiervoor zijn de akkoorden bekeken die tussen 1 januari en 15 april 2014 zijn afgesloten. Dat zijn in totaal 17 cao's. In 10 daarvan komen afspraken over dit onderwerp voor. Voor een deel gaat het om afspraken die direct te maken hebben met zorg. Voorbeelden hiervan zijn afspraken over een bewustwordingscampagne voor mantelzorg, en uitbreiding van doelgroepen in zorgverlofregelingen. Voor een ander deel gaat het om afspraken die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg moeten vergemakkelijken door onder andere werknemers meer invloed te geven op het rooster en door afspraken over

het zogenoemde Nieuwe Werken, waardoor de mogelijkheden om thuis te werken toenemen.

Enkele analyses: economische sectoren

In de sector overige dienstverlening (vooral overheid en zorg) komen relatief vaak afspraken over verlofaspecten voor. In de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie komen in cao's relatief weinig afspraken over verlofvormen voor. Dit totaalbeeld weerspiegelt zich ook in de drie onderscheiden groepen: wettelijke verlofvormen gericht op kinderen, wettelijke verlofvormen gericht op een bredere kring van zorgbehoevenden, en niet-wettelijke verlofvormen.

Met betrekking tot het arbeidspatroon zijn vooral in de industrie en bouw in cao's relatief vaak afspraken over het arbeidspatroon opgenomen. In de sector zakelijke dienstverlening is dat minder het geval.

Enkele analyses: specifieke branches

Het project Werk & Mantelzorg heeft onder meer als doel om werkgevers toe te rusten voor de optimalisatie van de combinatie arbeid en mantelzorg, en om werkgevers te activeren om met mantelzorgvriendelijk beleid aan de slag te gaan⁴. In het project worden een aantal branches specifiek ondersteund: zorg/VVT, (semi-)overheid, financiële/zakelijke dienstverlening, en zogenoemde mannensectoren: industrie, bouw en metaal. Voor deze branches is bekeken of in de cao's binnen deze branches vaker aandacht aan arbeid en (mantel)zorg wordt besteed dan in de overige sectoren.

Er zijn twee branches die ten aanzien van alle drie invalshoeken gemiddeld meer afspraken in cao's hebben dan de overige branches. Dit zijn de zorg en de financiële dienstverlening. Er zijn geen branches waarin in de cao's gemiddeld minder afspraken over de drie invalshoeken voorkomen. Met betrekking tot de invalshoek "verlof" kennen alle onderscheiden branches gemiddeld meer afspraken in cao's dan de groep cao's die buiten die branches vallen. Voor het "arbeidspatroon" als invalshoek geldt dit niet. Vijf branches scoren beter dan de groep "overig": bouw, financiële dienstverlening, industrie, metaal en zorg. De andere drie branches kennen gemiddeld minder afspraken in cao's (ICT, overheid en zakelijke dienstverlening). Ten aanzien van de invalshoek "overbelasting" kennen vrijwel alle branches (met uitzondering van de zorg en de financiële dienstverlening) een lagere score dan de overige cao's.

Enkele analyses: bedrijfstak- en ondernemings-cao's

Over het algemeen komen in ondernemings-cao's relatief vaker afspraken over de verschillende aspecten van verlof, arbeidspatroon en overbelasting voor dan in bedrijfstak-cao's. Afspraken over palliatief verlof en rouwverlof komen, naar percentage werknemers, relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's voor. Afwijkingen van de wet komen ook relatief vaker in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's voor.

⁴ Zie ook: www.werkenmantelzorg.nl

INLEIDING

Het kabinet vindt het van groot belang dat mensen de zorg voor partner, kinderen, ouders en anderen in hun omgeving kunnen combineren met hun werk. Afspraken om werk en privé te combineren zijn primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Maar als ouders en mantelzorgers zich gedwongen voelen om minder of niet meer te werken, omdat ze onvoldoende mogelijkheden hebben om arbeid en zorg te combineren, dan is sprake van onderbenutting van talent. Met het oog op onder meer de vergrijzing en de veranderende eisen die mensen stellen aan de kwaliteit van het leven, vindt het kabinet die onderbenutting onwenselijk. Het kabinet wil daarom de komende periode onder meer inzetten op afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg⁵.

Voor afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg zijn drie invalshoeken van belang. In de eerste plaats de mogelijkheden om verlof op te nemen voor de uitvoering van zorgtaken. In de tweede plaats de mogelijkheden om het arbeidspatroon (arbeidsduur, arbeidstijden en arbeidsplaats) af te stemmen op de zorgtaken. En in de derde plaats aandacht voor de overbelasting die de combinatie van arbeid en zorg met zich mee kan brengen.

Bestaande wetgeving biedt momenteel al een kader om op de werkvloer afspraken over de combinatie van arbeid en (mantel)zorg te maken. In de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn diverse verlofvormen opgenomen, waar werknemers voor de uitvoering van zorgtaken een beroep op kunnen doen. Hierbij kan worden gedacht aan ouderschapsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, en kort- en langdurend zorgverlof. In de Arbeidstijdenwet (ATW) is onder meer geregeld dat de werkgever bij het vaststellen van de arbeidstijden rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Randvoorwaarde hierbij is dat dit, gelet op het bedrijfsbelang, redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd. Ook de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) biedt mogelijkheden om arbeid en zorg op elkaar af te stemmen. Op grond van deze wet kan een werknemer een verzoek bij zijn werkgever indienen om zijn arbeidsduur aan te passen of om zijn arbeidstijden anders te spreiden. Hier kunnen zwaarwegende bedrijfsbelangen een reden zijn om het verzoek af te wijzen.

Wetgeving biedt een basis voor afspraken op de werkvloer over de combinatie van arbeid en zorg. In cao's kunnen afspraken worden gemaakt die een verdere invulling aan de wettelijke regelingen geven. Daarnaast kunnen cao-partijen in cao's ook afspraken opnemen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg faciliteren, maar waarvoor in de wet geen bepalingen zijn opgenomen. In dit onderzoek wordt daarom nagegaan in welke mate in cao's afspraken voorkomen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg ondersteunen.

De opzet van het rapport is als volgt. In het volgende hoofdstuk wordt de onderzoeksoopzet besproken. In de hoofdstukken 2 – 4 komen achtereenvolgens de onderzoeksresultaten met betrekking tot de drie invalshoeken aan de orde (verlof, arbeidspatroon en overbelasting). In hoofdstuk 5 worden de onderzoeksresultaten waar mogelijk vergeleken met eerder cao-onderzoek over arbeid en (mantel)zorg en vinden nog enkele aanvullende analyses plaats. Bijlage I bevat een overzicht van de cao's die in het onderzoek zijn betrokken. Bijlage II bevat voorbeelden van cao-afspraken die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg kunnen bevorderen.

⁵ Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 32 855, nr. 15. Dit wetsvoorstel beoogt het wegnemen van belemmeringen in de WAZO en WAA, zodat de daarin opgenomen voorzieningen met betrekking tot arbeid en zorg flexibeler kunnen worden gebruikt en beter toegankelijk worden gemaakt.

1 ONDERZOEKSOPZET

De hoofdvraag van het onderzoek is:

“In welke mate bevatten cao’s afspraken die werknemers in staat stellen om arbeid en (mantel)zorg te combineren?”

Deze hoofdvraag valt in een aantal deelvragen uiteen. Deze deelvragen sluiten aan bij de drie invalshoeken die in de inleiding zijn genoemd. De eerste invalshoek betreft de verlofmogelijkheden waarover in cao’s afspraken zijn gemaakt. Deelvragen in dit verband zijn:

- a in welke mate wordt in cao’s aandacht besteed aan de wettelijke verlofmogelijkheden? In dit verband is gekeken naar afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof.
- b in welke mate bevatten cao’s afspraken over verlofvormen waarvoor in de wet geen bepalingen zijn opgenomen? Hier gaat het om afspraken over palliatief verlof, kopen/sparen van verlof, een terugkeerregeling (een regeling waarin de werknemer na een periode van zorg weer terug kan keren bij de werkgever), en voorlichting over verlofmogelijkheden voor arbeid en (mantel)zorg en mantelzorgfaciliteiten⁶.
- c op welke wijze wordt die verdere invulling vorm gegeven? Het gaat hierbij om de invulling van de duur van het verlof, de mate van loondoorbetaling tijdens verlof, de omstandigheden waarvoor verlof op kan worden genomen, en de kring van zorgbehoevenden (hierbij valt te denken aan partner, kinderen, ouders en anderen).

De tweede invalshoek heeft betrekking op het arbeidspatroon. Deelvragen zijn hier:

- a in welke mate bevatten cao’s afspraken om de arbeidsduur, de arbeidstijden en de arbeidsplaats af te stemmen op de zorgtaken. Het gaat hier om de mogelijkheden voor de werknemer om een verzoek in te dienen om de arbeidsduur aan te passen (WAA) of om na afloop van het ouderschapsverlof het arbeidspatroon voor de duur van maximaal een jaar aan te passen (ATW). Daarnaast wordt gekeken naar de breedte van het dagvenster, de rekenperiode voor het bereiken van de gemiddelde arbeidsduur per week, en de vaststelling van het werkrooster.
- b heeft de werknemer invloed op de vaststelling van (onderdelen) van het arbeidspatroon? Ofwel, kan de werknemer zelf zijn eigen arbeidspatroon vaststellen, of stelt de werkgever dit vast in/na overleg met de werknemer of met de personeelsvertegenwoordiging/OR?
- c in welke mate bieden cao’s expliciet de mogelijkheid om het arbeidspatroon aan te passen vanwege zorgtaken van de werknemer.

De derde invalshoek tot slot gaat over (over)belasting die de combinatie van arbeid en zorg voor de werknemer met zich mee kan brengen. Het gaat hier om de volgende deelvragen:

⁶ Er is in het onderzoek ook gekeken naar afspraken over verlof voor vrijwilligerswerk, gericht op zorgtaken. Dergelijke afspraken zijn in de onderzochte cao’s niet aangetroffen.

- a in welke mate wordt in cao's aandacht besteed aan de belasting die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg met zich mee kan brengen. In dit verband is gekeken naar de expliciete aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting in relatie tot zorgtaken.
- b in welke mate is in cao's afgesproken dat in management- en HR-opleidingen ook aandacht wordt besteed aan (mantel)zorg en de belasting die dat voor werknemers met zich mee kan brengen?

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de 100 grootste cao's. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. Onder deze groep van 100 cao's valt ca. 85% van alle werknemers in Nederland waarop een cao van toepassing is.

Tabel 1 Overzicht totaal aantal cao's, aantal steekproefcao's en % werknemers onder de steekproefcao's

Economische sector	Totaal aantal cao's	Steekproef cao's	% werknemers
Landbouw en visserij	10	3	91
Industrie	283	16	74
Bouwnijverheid	17	3	90
Handel en horeca	78	26	88
Vervoer en communicatie	92	11	62
Zakelijke dienstverlening	102	18	80
Overige dienstverlening	92	23	96
Totaal	674	100	86

De peildatum voor het onderzoek is 1 februari 2014. Van de 100 cao's die in dit onderzoek zijn betrokken, is per die datum de meest recente cao onderzocht. Van de cao's met een expiratedatum vóór 1 februari 2014 is verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

In de analyses worden de resultaten niet alleen in hun totaliteit gepresenteerd, maar ook verbijzonderd naar zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouw, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Dit gebeurt in ieder geval voor de vraag in hoeveel cao's aandacht wordt besteed aan een bepaald aspect van het onderzoek. Bij een verdere uitwerking van de vragen rond een aspect is de verbijzondering naar economische sectoren afhankelijk van het aantal cao's met afspraken over de verdere uitwerking. Bij een te gering aantal cao's is dit niet zinvol.

Vanwege het project Werk en Mantelzorg zal specifiek worden ingezoomd op de sectoren bouw, financiële dienstverlening, ICT, industrie, metaal, overheid, zakelijke dienstverlening en zorg. Voor deze sectoren wordt bekeken in welke mate afspraken in cao's over verlofvormen, het arbeidspatroon en overbelasting van elkaar en van de overige cao's verschillen.

2 VERLOFVORMEN

Dit hoofdstuk gaat over verlofvormen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg kunnen ondersteunen. In de paragrafen 2.1 – 2.6 gaat het om verlofvormen met een wettelijke basis. De meeste hiervan hebben te maken met de zorg voor een kind. Het gaat hierbij om zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, en ouderschapsverlof. Daarnaast zijn er drie verlofvormen die niet alleen voor de zorg voor een kind, maar ook voor de zorg voor anderen kunnen worden ingezet. Dit betreft calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof.

In de paragrafen 2.7 - 2.10 gaat het om cao-afspraken over verlof(vormen) waarover in de wet geen bepalingen zijn opgenomen. Het gaat hierbij om verlof voor de zorg voor een naaste (partner, kind, ouder of anders) waarvan het levenseinde in zicht is (palliatief verlof); verlof na het overlijden van een naaste (rouwverlof); mogelijkheden om verlof te kopen of te sparen, zodat op termijn extra vrije tijd wordt verkregen om zorgtaken te vervullen; en mogelijkheden om na beëindiging van het dienstverband terug te keren bij de werkgever als de beëindiging te maken heeft met het verlenen van zorg (terugkeerregeling).

2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Van de 100 onderzochte cao's zijn er 62 cao's waarin afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof voorkomen. Deze cao's zijn van toepassing op 59% van de werknemers onder een cao. In de meeste gevallen zijn de afspraken conform de wettelijke regelingen. In 8 cao's is sprake van één of meer afwijkingen van de wet. In alle gevallen is sprake van een afwijkende duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De duur varieert van vier tot tien weken. Het verlengde verlof is in het algemeen onbetaald verlof.

In één cao (GVB) is sprake van verlenging van het zwangerschapsverlof voor specifieke groepen werknemers, zoals conducteur, (senior) handhaver wet personenvervoer, en medewerker toezicht & service. Medewerksters met dergelijke functies hebben recht op 13 weken zwangerschapsverlof. In de andere zeven cao's is sprake van verlenging van het bevallingsverlof. Zo is in de cao voor Albert Heijn Logistics afgesproken dat in aansluiting op het bevallingsverlof vier weken onbetaald verlof kan worden opgenomen.

Tabel 2.1 Afspraken in cao's over zwangerschaps- en bevallingsverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	2	67	62
industrie	16	8	50	56
bouw	3	1	33	45
handel en horeca	26	13	50	33
vervoer en communicatie	11	7	64	83
zakelijke dienstverlening	18	13	72	47
overige dienstverlening	23	18	78	77
Totaal	100	62	62	59

Naar economische sector bezien komen afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof, naar percentage werknemers bezien, vooral voor in de sectoren vervoer en communicatie en overige dienstverlening. In de bouw en de handel en horeca komen afspraken over deze verlofvorm relatief weinig voor.

Er zijn te weinig cao's met afspraken die afwijken van de wet om een zinnige verdeling van deze cao's over economische sectoren te maken.

2.2 Kraamverlof

Over kraamverlof is in de WAZO geregeld, dat de werknemer 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 tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon heeft voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Deze twee dagen kunnen niet worden aangemerkt als vakantiedagen. Bij cao kan ten nadele van de werknemer van deze bepalingen in de WAZO worden afgeweken.

Over kraamverlof zijn in 93 van de 100 onderzochte cao's afspraken gevonden (92% van de werknemers). Meestal zijn de afspraken conform de wettelijke regeling. In 28 cao's is sprake van één of meer afwijkingen van de wet. In één cao (elektrotechnische detailhandel) is geen sprake van kraamverlof:

Werknemers kunnen geen aanspraken maken op kraamverlof zoals genoemd in de Wet Arbeid en Zorg. Voor het overige is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing waarbij het mogelijk is om per individuele onderneming, daar waar de Wet Arbeid en Zorg afwijkingsmogelijkheden biedt, van de Wet afwijkende afspraken te maken met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of een afvaardiging van werknemers.

In de andere 27 cao's hebben de afwijkingen vooral betrekking op de duur van het kraamverlof. De duur van het verlof varieert van 1 tot en met 10 dagen.

In 12 cao's is sprake van één dag kraamverlof. Dit is bijvoorbeeld het geval in de cao voor de glastuinbouw:

De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen ... Bij de bevalling van de echtgenote gedurende één dag of dienst en de daarop volgende werkdag of dienst.

In de overige 15 cao's is het kraamverlof met één of meer dagen uitgebreid. In bijna de helft daarvan is sprake van uitbreiding met drie dagen. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de kinderopvang, waarin de totale duur van het kraamverlof vijf dagen bedraagt:

In de volgende gevallen kan de werknemer – in aanvulling op of in afwijking van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) - doorbetaald aaneengesloten verlof opnemen ...

Bij kraamverlof: in afwijking van het wettelijk kraamverlof: 5 dagen.

In de cao voor de apotheken bedraagt het kraamverlof 10 dagen:

Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen ongeacht het aantal uren arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend ... bij bevalling van de echtgenote, 10 dagen;

In de cao's met afspraken over meer dan twee dagen kraamverlof is het extra verlof in het algemeen (op één cao na) betaald verlof. In de cao voor Philips is sprake van onbetaald kraamverlof:

Artikel 8.8 geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

Afwijking van het tijdvak waarbinnen het kraamverlof moet worden opgenomen en van de loondoorbetaling tijdens het verlof, komt in de onderzochte cao's niet voor. Afwijking van de loondoorbetaling tijdens het kraamverlof komt in twee cao's voor. Het gaat hier om onbetaald verlof. Een voorbeeld daarvan is bovengenoemde cao voor Philips.

Tabel 2.2 Afspraken in cao's over kraamverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	3	100	100
industrie	16	16	100	100
bouw	3	2	67	52
handel en horeca	26	25	96	92
vervoer en communicatie	11	9	82	87
zakelijke dienstverlening	18	16	89	82
overige dienstverlening	23	22	96	99
Totaal	100	93	93	92

Alle onderzochte cao's in de sectoren landbouw en industrie bevatten afspraken over kraamverlof. In de andere sectoren bevatten, met uitzondering van de bouwsector, 8 á 9 van de 10 cao's afspraken over deze verlofvorm. Afwijkingen van de wettelijke regelingen komen vooral voor in de sectoren landbouw, industrie en bouw. In de andere sectoren zijn de afspraken vaker conform de wettelijke regelingen.

2.3 Ouderschapsverlof

In grote lijnen bepaalt de WAZO dat een werknemer recht heeft op onbetaald ouderschapsverlof voor kinderen jonger dan 8 jaar. Het verlof bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden. Per week bedraagt het verlof ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof op te nemen over een langere periode dan 12 maanden, het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, of meer uren verlof per week op te nemen. Van deze bepalingen mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In 65 cao's zijn afspraken over ouderschapsverlof aangetroffen (56% van de werknemers). In het algemeen zijn de afspraken conform de wettelijke regelingen. In 26 cao's wordt echter op één of meer punten van de wet afgeweken. Er zijn 15 cao's waarin sprake is van gedeeltelijke loondoorbetaling. De loondoorbetaling loopt uiteen van 25% - 75% van het loon over de niet gewerkte uren. De gedeeltelijke loondoorbetaling is hierbij soms gekoppeld aan de leeftijd van het kind. Enkele voorbeelden van gedeeltelijke loondoorbetaling zijn:

De werknemer ontvangt over het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind waarvoor de verlofopname geldt, een vergoeding van 25% van het salaris van de uren waar ouderschapsverlof over wordt opgenomen (gehandicaptenzorg)

De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op ouderschapsverlof heeft over een gedeelte van dat verlof recht op gedeeltelijk behoud van het loon... Het recht op betaald ouderschapsverlof bestaat voor kinderen die nog niet als leerling tot de basisschool zijn toegelaten (sociale werkvoorziening)

Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals bepaald in lid 1 heeft de werknemer recht op 415 uur betaald verlof bij een normbetrekking. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer recht op 75% van de bezoldiging (ons middelbaar onderwijs)

In drie cao's is met betrekking tot de leeftijd van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen, sprake van een afwijking van de wet. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Rabobank:

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Er is recht op ouderschapsverlof totdat het kind 12 jaar wordt.

Wat de duur van het verlof betreft zijn in de onderzochte cao's geen afwijkende afspraken gevonden. In zeven cao's is het mogelijk om voltijd ouderschapsverlof op te nemen.

Tabel 2.3 Afspraken in cao's over ouderschapsverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	2	67	62
industrie	16	8	50	34
bouw	3	0	0	0
handel en horeca	26	15	58	21
vervoer en communicatie	11	6	55	29
zakelijke dienstverlening	18	13	72	47
overige dienstverlening	23	21	91	96
Totaal	100	65	65	58

Afspraken over ouderschapsverlof komen vaker voor in de sector overige dienstverlening dan in de andere sectoren. In vrijwel alle cao's in deze sector zijn afspraken over ouderschapsverlof gevonden. In de bouwsector echter zijn in de drie onderzochte cao's geen afspraken over ouderschapsverlof aangetroffen.

In de sector overige dienstverlening wordt ook vaker van de wettelijke regeling afgeweken dan in de andere sectoren. In tweederde van de cao's in deze sector is dat het geval. In de andere sectoren wordt vaker niet dan wel van de wet afgeweken.

Wat de verdeling van specifieke afwijkingen van de wet over economische sectoren betreft (bijvoorbeeld de leeftijd van het kind en de duur van het verlof) zijn de aantallen cao's met afwijkende afspraken te klein om een zinvolle verdeling over deze sectoren te maken. Een uitzondering hierop vormen de afwijkende afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof. 12 van de 15 cao's waarin is afgesproken om tijdens het ouderschapsverlof het loon gedeeltelijk door te betalen, zijn afkomstig uit de sector overige dienstverlening (vooral zorg en overheid).

2.4 Calamiteitenverlof

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

In 78 van de 100 onderzochte cao's komen afspraken over calamiteitenverlof voor (77% van de werknemers). In 22 daarvan wordt expliciet gesproken over verzorging van een zieke in het gezin en/of het verlenen van mantelzorg. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor Achmea:

De medewerker heeft recht op betaald verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd als de medewerker de werkzaamheden niet kan verrichten wegens: ... 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

Wat de duur van het verlof betreft gaat het in de cao voor Achmea om een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Dat is in totaal in 28 cao's het geval. In 24 cao's wordt niets over de duur van het verlof gezegd. En 26 cao's bevatten over de duur van het verlof andersoortige afspraken. In de meeste gevallen (19 cao's) is de duur van het verlof in deze cao's wel gespecificeerd. De duur loopt uiteen van één tot drie dagen. In de cao voor de gehandicaptenzorg staat bijvoorbeeld:

De werkgever verleent bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur betaald verlof op jaarbasis.

In twee cao's is afgesproken dat de werkgever de duur van het calamiteitenverlof bepaalt. Een andere cao bepaalt dat de duur van het verlof afhankelijk is van de ernst van de noodsituatie en de tijd die nodig is om noodmaatregelen te treffen. De medewerker en zijn leidinggevende maken hierover in overleg afspraken.

In 55 van de 78 cao's met afspraken over calamiteitenverlof is afgesproken dat het loon tijdens het verlof 100% wordt doorbetaald. In drie cao's wordt het loon tijdens het verlof niet doorbetaald. In twee cao's is dit het geval als het verlof wordt gebruikt voor zorgtaken. In één cao is bepaald dat de werknemer het verlof zelf moet financieren door middel van verlof dat is gespaard. In een andere cao is afgesproken dat loondoorbetaling afhankelijk is van de situatie.

In alle overige situaties die onder de werking van art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg vallen, wordt de werknemer niet-doorbetaald verlof toegekend voor een korte naar billijkheid te rekenen tijd, mits hij zo mogelijk ten minste 24 uur tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens vertegenwoordiger van het verzuim kennis geeft (Sociale Verzekeringsbank⁷)

Tot slot zijn er 15 cao's waarin geen afspraken over loondoorbetaling tijdens het calamiteitenverlof zijn opgenomen.

In zes cao's is afgesproken dat een bovenwettelijke vakantiedag kan worden ingezet voor calamiteitenverlof, maar dat dit gebeurt met instemming van de werknemer zelf. De cao voor de recreatie bevat de volgende afspraak:

Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werknemer het recht krijgt om de loonderving te compenseren, hetzij door de werktijd in te halen hetzij door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

⁷

Bij overlijden van familieleden in de 1^e en 2^e graad, wettelijke verplichtingen, woning zoeken en verhuizing wordt wel betaald verlof verleend.

Tabel 2.4 Afspraken in cao's over calamiteitenverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	3	100	100
industrie	16	12	75	67
bouw	3	2	67	55
handel en horeca	26	20	77	52
vervoer en communicatie	11	3	27	9
zakelijke dienstverlening	18	16	89	93
overige dienstverlening	23	22	96	99
Totaal	100	78	78	77

Afspraken over calamiteitenverlof komen, naar percentage werknemers bezien, vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke en overige dienstverlening. In de sector vervoer en communicatie bevatten relatief weinig cao's afspraken over deze verlofvorm.

Wat de duur van het verlof betreft is vooral in de sectoren industrie en vervoer en communicatie niets afgesproken. Dat de duur kort en billijk zal zijn, is vooral voor in de landbouw, bouw, handel en horeca en zakelijke dienstverlening het geval. In de overige dienstverlening kennen cao's relatief vaak andersoortige afspraken over de duur van het verlof.

Ook met betrekking tot loondoorbetaling zijn het vooral de sectoren industrie en vervoer en communicatie waarin in cao's over dit aspect van calamiteitenverlof niets is afgesproken. In de andere sectoren is de overheersende afspraak dat het loon 100% wordt doorbetaald.

2.5 Kortdurend zorgverlof

In de WAZO is bepaald dat de werknemer recht heeft op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van: echtgenoot, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend (pleeg)kind; en een bloedverwant in de eerste graad (niet zijnde een kind). De duur van het verlof bedraagt ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in een periode van 12 achtereenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn (maximum) dagloon (maar ten minste het minimumloon). Van het recht op kortdurend zorgverlof kan bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Kortdurend zorgverlof komt in 69 cao's aan de orde (van toepassing op 62% van de werknemers). In de meeste cao's wordt met betrekking tot de reden voor kortdurend zorgverlof aangesloten bij de WAZO: in geval van noodzakelijke zorg bij ziekte. In de overige 28 cao's wordt over de reden voor deze verlofvorm niets gezegd.

Wat de personenkring betreft waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden gegeven, wordt in de meeste cao's aangesloten bij de WAZO (partner, inwonend kind, ouder). Dit is in 28 cao's het geval. In bijna evenveel cao's (26) wordt niets over de personenkring gezegd. In de andere 15 cao's is de personenkring in het algemeen ruimer geformuleerd door bijvoorbeeld het uitwonende kind er ook in te betrekken. Ook bloed- en aanverwanten in de 2^e graad worden in een aantal cao's tot de personenkring gerekend. Verder wordt soms gesproken over huisgenoot, andere verzorgingsbehoefte, ziek familielid of naaste en verzorgingsbehoefte voor wie

de werknemer de feitelijke zorg heeft. De cao voor de apotheken bevat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend bij ziekte van de echtgenoot (echtgenote), bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, pleegkinderen en pleegouders, waarbij de persoonlijke aanwezigheid van de werknemer vereist is, gedurende 10 dagen per jaar. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur

In 58 cao's wordt of over de duur van het kortdurend verlof niets gezegd (19 cao's) of is bepaald dat de duur van het verlof maximaal 10 dagen per jaar bedraagt (39 cao's). In 11 cao's is een andere afspraak over de duur van het verlof opgenomen. In vijf daarvan is de duur van het verlof korter: 4 à 8 dagen per jaar. In bijvoorbeeld de cao voor Welzijn en maatschappelijke dienstverlening is de duur van het verlof ten hoogste 1,4 maal de arbeidsduur per week (in plaats van twee maal de arbeidsduur per week).

In vier cao's is sprake van een langere duur van het kortdurend zorgverlof. In één cao is afgesproken dat de duur van het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald. En in een andere cao is vastgelegd dat de werknemer de duur van het verlof kan verlengen door verlof op te nemen. Over compensatie van het verlof met vakantieafspraken wordt in het algemeen niets gezegd. In twee cao's is expliciet afgesproken dat geen compensatie met vakantiedagen plaatsvindt; in zes andere is compensatie met vakantiedagen wel mogelijk.

Zorgverlof is van toepassing bij ziekte van één van de personen genoemd in artikel 5:1 van de wet Arbeid & Zorg alsook bij ziekte van een niet-inwonend kind alsmede bij ziekte van een huisgeno(o)t (e) van de werknemer voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft De duur van het verlof kan niet meer bedragen dan 30 dagen op jaarbasis waarvan 8 dagen met een loondoorbetaling en wel van 95% gedurende de eerste 3 dagen en 70% gedurende de overige 5 dagen (contractcatering)

De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van echtgeno(o)te, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft; kind of pleegkind waar de werknemer de feitelijke verzorging voor draagt; of een ouder.

Het verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste driemaal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen). De werknemer heeft gedurende de eerste week recht op 100% doorbetaling van het loon. De werknemer heeft gedurende de tweede en derde week recht op 70% doorbetaling van het loon. De 30% loonderving kan gecompenseerd worden door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd (recreatie)

11 cao's bevatten geen afspraken over loondoorbetaling tijdens het opgenomen kortdurend zorgverlof. In 23 cao's sluit de loondoorbetaling aan bij de WAZO: 70% van het loon wordt doorbetaald. In 35 cao's zijn andere afspraken over loondoorbetaling gemaakt. In 25 daarvan bedraagt de loondoorbetaling 100%. In de overige tien cao's komen verschillende varianten voor. Zo is bijvoorbeeld in één cao bepaald dat de eerste drie dagen 95% van het loon wordt betaald, en de volgende vijf dagen 70%. In een andere cao is geregeld dat de eerste week 100%

wordt doorbetaald; de tweede en de derde week bedraagt de loondoorbetaling 70% (zie ook beide bovenstaande voorbeelden). In weer een andere cao kan een werknemer zijn uitkering verhogen door verlof te verkopen. Tot slot is er een cao met een fonds waaruit het loon gedurende de periode van zorgverlof wordt betaald.

Tabel 2.5 Afspraken in cao's over kortdurend zorgverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	1	33	41
industrie	16	11	69	64
bouw	3	1	33	48
handel en horeca	26	17	65	25
vervoer en communicatie	11	4	36	15
zakelijke dienstverlening	18	14	78	59
overige dienstverlening	23	21	91	91
Totaal	100	69	69	62

De overige dienstverlening is de sector waarin, naar percentage werknemers, in cao's het vaakst afspraken over kortdurend zorgverlof voorkomen. In cao's in de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie komen dergelijke afspraken relatief weinig voor.

Loondoorbetaling van 70% tijdens het kortdurend zorgverlof is vooral expliciet geregeld in cao's in de sectoren handel en horeca en zakelijke dienstverlening. In de overige dienstverlening is relatief vaak sprake van 100% loondoorbetaling tijdens het kortdurend zorgverlof.

2.6 Langdurend zorgverlof

Naaste het kortdurend zorgverlof regelt de WAZO ook langdurend zorgverlof. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon met een levensbedreigende ziekte. Dit recht bestaat voor de verzorging van de volgende personen: echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een (pleeg)kind; en bloedverwant in de eerste graad van de werknemer. Het verlof duurt ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden. 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. De werknemer kan de werkgever wel verzoeken om het verlof over een langere periode dan twaalf weken (tot ten hoogste 18 weken) te spreiden, of om meer uren verlof per week op te nemen dan de helft van de arbeidsduur per week. In een cao kunnen afspraken over langdurend zorgverlof ten nadele van de werknemer worden gemaakt.

43 van de 100 onderzochte cao's bevatten afspraken over langdurend zorgverlof. Deze cao's zijn van toepassing op 43% van de werknemers. Over de reden voor deze verlofvorm wordt in 17 cao's niets gezegd. In 14 cao's wordt aangesloten bij de WAZO, terwijl in 12 cao's ook voor andere omstandigheden dan in geval van een levensbedreigende ziekte langdurig zorgverlof kan worden opgenomen. In de cao voor de jeugdzorg is het volgende afgesproken:

Met betrekking tot het langdurig zorgverlof:

De werknemer die zorg draagt voor een of meer personen ... heeft recht op gedeeltelijk betaald verlof ... bij ernstige ziekte van een of meer personen ... indien uit een schriftelijke door de werknemer aan de werkgever te

overleggen verklaring van de behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is. De personen voor wier verzorging het verlof kan worden verleend zijn: de echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangehuwde kinderen ... Over de opgenomen verlofuren zoals hiervoor bedoeld wordt 50% van het salaris doorbetaald.

De personenkring waarvoor langdurend zorgverlof kan worden opgenomen, komt in 26 van de 43 cao's met afspraken over deze verlofvorm aan de orde. Het merendeel hiervan, 19 cao's, sluit aan bij de personenkring die in de WAZO wordt genoemd. In zeven cao's is sprake van een ruimere personenkring en kan het verlof ook worden opgenomen voor de verzorging van anderen dan partner, kind of ouder. Zo wordt in één cao bijvoorbeeld gesproken over een ziek familielid of naaste. In een andere cao gaat het om een zorgbehoevende uit de directe omgeving. Ook mantelzorg wordt in een aantal cao's genoemd als een reden voor langdurend zorgverlof. Dat is bijvoorbeeld het geval in de cao voor het UWV:

Voor langdurend zorgverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met mantelzorgers. Een mantelzorger is een medewerker die zorgt voor een persoon waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. De medewerker zorgt langdurig en intensief voor deze hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste.

Zowel bij kortdurend als langdurend zorgverlof is in een aantal cao's sprake van een ruimere personenkring dan in de WAZO is omschreven. In totaal is dit in 17 cao's het geval (van toepassing op 13% van de werknemers onder een cao). Meest voorkomend is een ruimer familiebegrip (9 cao's), waardoor het verlof ook kan worden verleend voor de zorg van familieleden in de 2^e graad of, bij kortdurend zorgverlof, voor uitwonende kinderen. Ook zorg voor een huisgenoot, een naaste of een persoon in de directe omgeving is in een aantal cao's reden voor kortdurend of langdurend zorgverlof. Ingeval van mantelzorg kan een werknemer in drie cao's aanspraak maken op kort- of langdurend zorgverlof.

De duur van het langdurend zorgverlof komt in 28 cao's expliciet aan de orde. In 16 cao's wordt aangesloten bij de duur zoals die in de WAZO is opgenomen. In 12 cao's is sprake van een afwijkende duur. Deze loopt uiteen van 11 - 26 weken. In één cao is afgesproken dat de werkgever de duur van het verlof bepaalt; in een andere dat de werknemer en werkgever in onderling overleg afspraken over de duur van het verlof maken. Over compensatie van het verlof met vakantieaanspraken wordt in het algemeen niets gezegd. In één cao is afgesproken dat geen compensatie plaatsvindt; in twee andere dat compensatie wel mogelijk is. De eerder genoemde cao voor de jeugdzorg bepaalt over de duur van het verlof:

Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van het gestelde ... kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

In 18 cao's is bepaald dat het langdurend zorgverlof niet wordt doorbetaald. In 11 cao's zijn over loondoorbetaling andersoortige afspraken gemaakt. In de meeste daarvan is in dit verband een percentage afgesproken. De loondoorbetaling loopt in deze cao's uiteen van 25 - 100%. In één cao is afgesproken dat de werkgever bepaalt of het loon al dan niet in bepaalde mate wordt doorbetaald. In een andere cao (Achmea) is afgesproken dat tijdens het langdurend zorgverlof het salaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, met een maximum van 1 maandsalaris.

De medewerker heeft recht op gedeeltelijk betaald langdurend zorgverlof voor de feitelijke verzorging van de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, een inwonend (pleeg/stief) kind of een ouder, 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 ... De werkgever betaalt de helft van het aantal opgenomen verlofuren door tot maximaal één maandsalaris per langdurend zorgverlofperiode

Tabel 2.6 Afspraken in cao's over langdurend zorgverlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	2	67	62
industrie	16	7	44	29
bouw	3	1	33	48
handel en horeca	26	6	23	8
vervoer en communicatie	11	3	27	10
zakelijke dienstverlening	18	8	44	31
overige dienstverlening	23	16	70	73
Totaal	100	43	43	43

Naar percentage werknemers bezien komen afspraken over langdurend zorgverlof vooral voor in de sectoren landbouw en overige dienstverlening. Dergelijke afspraken komen in relatief weinig cao's in de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie voor. Zes van de 11 cao's met andersoortige afspraken over loondoorbetaling bij langdurend zorgverlof komen voor in de sector overige dienstverlening.

Er zijn 18 cao's (25% van de werknemers) waarin afspraken over zorgverlof voorkomen, maar waarvan niet duidelijk is of de verlofafspraak tot calamiteitenverlof, kortdurend of langdurend zorgverlof behoort. Deze cao's zijn vooral te vinden in de sectoren industrie, handel en horeca, vervoer en communicatie, en overige dienstverlening (in elke sector vier cao's). Er wordt in deze afspraken relatief weinig gezegd over de duur van het verlof en de loondoorbetaling tijdens het verlof. Over de duur van het verlof zijn in twee cao's afspraken opgenomen. Loondoorbetaling komt in vier cao's aan de orde; in deze vier is sprake van 100% loondoorbetaling.

2.7 Palliatief verlof

Verlof voor de zorg voor een naaste (partner, kind, ouder, of anders) waarvan het levenseinde in zicht is (palliatief verlof) is niet wettelijk geregeld. In 19 cao's zijn wel afspraken over deze verlofvorm opgenomen (18% van de werknemers). Naar percentage werknemers bezien komt deze verlofvorm het vaakst voor in cao's in de landbouw- en bouwsector. In de sector vervoer en communicatie komt deze

verlofvorm in de onderzochte cao's niet voor; in de sectoren zakelijke dienstverlening en industrie komt palliatief verlof relatief weinig voor.

In 10 van de 19 cao's is de duur van het palliatief verlof gespecificeerd. Deze loopt uiteen van 1 tot 26 weken. In de helft hiervan bedraagt het verlof twee weken. In 11 cao's zijn in de afspraken over palliatief verlof ook afspraken over loondoorbetaling opgenomen. In acht van de 11 cao's is sprake van 100% loondoorbetaling. In twee cao's wordt het loon niet doorbetaald, en in één cao bedraagt de loondoorbetaling 70%. Enkele voorbeelden van cao-afspraken over palliatief verlof zijn de volgende:

in geval van stervensbegeleiding van één van de onder lid 2 sub a tot met c genoemden kan in overleg besloten worden tot een langere betalingsperiode dan tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis (bloemen en planten, groothandel)

De medisch specialist heeft aanspraak op palliatief zorgverlof met behoud van het inkomen in verband met palliatieve zorg voor de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, de persoon met wie de medisch specialist ongehuwd samenwoont, een inwonend (pleeg)kind of een inwonende ouder, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is en de medisch specialist de verzorging heeft. De duur van het palliatief zorgverlof bedraagt maximaal een aaneengesloten periode van drie maanden (ziekenhuizen)

Wat de kring van zorgbehoevenden betreft is in 15 cao's hierover een omschrijving opgenomen. Deels is deze kring afgebakend tot partner, kind, of ouder. Andere omschrijvingen zijn onder meer huisgenoot, aanverwant in eerste of tweede graad, iemand in het leefverband van de werknemer, en verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer feitelijk verzorging heeft. Een voorbeeld hiervan is te vinden de cao voor de gehandicaptenzorg:

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden.

2.8 Rouwverlof

Als een naaste (partner, kind, ouder, of anders) is overleden, moet de werknemer dit verlies verwerken. Rouwverlof kan een middel zijn om de werknemer hiervoor tijd te geven. In 11 cao's komen afspraken over rouwverlof voor (16% van de werknemers). In de sectoren landbouw, industrie, bouw, handel en horeca en zakelijke dienstverlening gaat het telkens om 2 cao's binnen deze sectoren. In vier van deze cao's is de duur van het verlof gespecificeerd. Het gaat om 5 (1 cao) tot 10 (3 cao's) dagen. In de 11 cao's is expliciet al dan niet sprake van loondoorbetaling. In drie cao wordt het rouwverlof niet doorbetaald; in de andere acht cao's is wel sprake van loondoorbetaling (in één geval 85%; in de andere zeven gevallen 100%). Enkele voorbeelden van cao-afspraken over rouwverlof zijn de volgende:

De leidinggevende kan aan de medewerker rouwverlof toekennen. De duur van het verlof is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker. Tijdens toegekend rouwverlof betaalt de ANWB het maandinkomen van de medewerker volledig door (ANWB)

De werkgever geeft de werknemer op verzoek verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgen(o)t(e), ouder of kind. In overleg bepalen werkgever en werknemer waar het verlof uit bestaat. Hiervoor kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Werkgever en werknemer maken afspraken over het contact dat zij tijdens het verlof hebben en over eventuele nog te verrichten werkzaamheden tijdens het verlof. Dit lid geldt ook voor rouwverlof om het verlies van de echtgeno(o)t(e), een ouder of kind te verwerken (glastuinbouw)

2.9 Kopen van/sparen voor verlof

Voor de uitvoering van zorgtaken kan een werknemer gebruik maken van wettelijke verlofregelingen en aanvullende regelingen die in de cao zijn opgenomen. Daarnaast kan hij ook vakantiedagen en/of adv-dagen inzetten. Maar deze verlofvormen kunnen voor de werknemer nog onvoldoende ruimte bieden om zijn zorgtaken adequaat uit te kunnen voeren. Sparen of kopen van verlof kan dan een middel zijn om extra ruimte voor zorgtaken te creëren.

Het merendeel van de cao's biedt de mogelijkheid om verlof te sparen of te kopen. Dit is in 69 cao's het geval (68% van de werknemers). Afspraken over verlofsparen komen in 60 cao's voor; kopen van verlof kan in 49 cao's. Wat het verlofsparen betreft zijn er 28 cao's waarin de doelen waarvoor gespaard kan worden, zijn omschreven. In 15 hiervan worden zorgtaken niet als doel omschreven; in 13 cao's is dat wel het geval. Bijvoorbeeld in de cao voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie:

In afwijking van het bepaalde in artikel 31 kan het aantal vakantie-uren dat uitstijgt boven het wettelijk vastgestelde minimum (viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week) als bronelementen worden ingezet voor de bestemmingselementen pensioen respectievelijk levensloop respectievelijk (zorg-)verlof.

Een ander voorbeeld is afkomstig uit de cao voor Albert Heijn Logistics:

Een werknemer met een volledig dienstverband kan elk kalenderjaar jaarlijks 48 vakantieuren, extra vakantie-uren ... alsmede 40 arbeidsduurverkortingsuren sparen. De gespaarde uren kunnen als betaald verlof worden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn: ouderschapsverlof ... calamiteitenverlof

Het maximale aantal dagen dat kan worden gespaard of gekocht is in 34 cao's vastgelegd. Dit aantal loopt uiteen van 3 - 27 dagen. Relatief veel voorkomend zijn maximaal 5 dagen (7 cao's), 8 dagen (6 cao's) en 10 dagen (5 cao's). In de cao voor de architectenbureaus kent een maximum van 15 dagen:

Als bronnen kunnen worden ingezet: maximaal 5% van het brutomaandsalaris, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen, alle roostervrije dagen, de vakanti toeslag, de 13e maand (of equivalent), de

winstdeling, de meeruren bij deeltijdarbeid. De bronnen kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: het kopen van extra verlofdagen en betaling van contributie ten behoeve van het lidmaatschap van een vakbond en/of functioneel relevante beroepsvereniging door middel van de inzet van brutoloon. Per jaar kunnen uit de bronnen maximaal 15 dagen worden gekocht. Het is op bureau niveau mogelijk om extra doelen af te spreken op verzoek van de medezeggenschap.

Tabel 2.7 Afspraken in cao's over kopen van of sparen voor verlof

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	1	33	21
industrie	16	14	88	90
bouw	3	1	33	45
handel en horeca	26	14	54	50
vervoer en communicatie	11	8	73	32
zakelijke dienstverlening	18	12	67	32
overige dienstverlening	23	19	82	94
Totaal	100	69	69	68

De mogelijkheden om verlof te sparen en/of te kopen komen, naar percentage werknemers bezien, vooral voor in de sectoren industrie en overige dienstverlening. In de landbouw, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening komen afspraken over sparen en/of kopen verlof relatief weinig in cao's voor.

2.10 Terugkeerregeling

Als de werknemer arbeid en zorg niet kan combineren kan hij besluiten om ontslag te nemen. In drie cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) is afgesproken dat een werknemer in zo'n geval na verloop van tijd bij de werkgever terug kan keren. In twee cao's kan dat binnen een termijn van twee jaar. In één van de cao's is bepaald dat met de werknemer, voor wie gezinsomstandigheden reden voor ontslag zijn geweest en die overweegt terug te keren, een oriënterend gesprek zal worden gevoerd over het vinden van een passende functie. Dit is bijvoorbeeld geregeld in de cao voor de contractcatering:

Voor wie gezinsomstandigheden de redenen van ontslag waren zal, - indien zij terugkeer overwegen - desgewenst een oriënterend gesprek voor een 'nieuwe functie' plaatsvinden. Daarnaast wordt uitdrukkelijk gekeken naar mogelijkheden van inpassing.

3 HET ARBEIDSPATROON

De werknemer kan verloffaciliteiten inzetten om arbeid en (mantel)zorg te combineren (zie hoofdstuk 2). Een flexibel arbeidspatroon kan ook een bijdrage aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg leveren. Als de werknemer met (mantel)zorgtaken zijn arbeidsduur kan verkorten, zijn arbeidstijd per dag of periode flexibel kan invullen en/of zijn arbeidsplaats zelf kan kiezen, dan vergroot dit zijn mogelijkheden om arbeid en (mantel)zorg te combineren. In de volgende drie paragrafen wordt ingegaan op cao-afspraken over deze drie elementen van het arbeidspatroon.

3.1 Arbeidsduur

De Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) biedt de werknemer de mogelijkheid om zijn werkgever te verzoeken zijn arbeidsduur aan te passen. Dit kan zowel een vermeerdering als vermindering van de arbeidsduur zijn. De werknemer kan in het verzoek om aanpassing van zijn arbeidsduur ook aangeven wat de gewenste spreiding van zijn arbeidsuren per week of een ander tijdvak is. Voor het combineren van arbeid en (mantel)zorg is voor een werknemer vooral de mogelijkheid tot vermindering van de arbeidsduur van belang.

Aan een verzoek om aanpassing (vermindering) van de arbeidsduur zijn een aantal voorwaarden verbonden. De werknemer moet minstens een jaar bij de werkgever in dienst zijn, en hij moet het verzoek minstens vier maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk indienen. De werkgever moet minstens één maand voor de gewenste ingangsdatum een beslissing op het verzoek nemen, en mag het verzoek alleen weigeren als de vermindering tot ernstige problemen leidt. Het gaat hierbij om problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, problemen op het gebied van veiligheid, en/of problemen van roostertechnische aard. Bij cao mag met betrekking tot een verzoek om vermindering van de arbeidsduur niet van de WAA worden afgeweken. Als een verzoek is toe- of afgewezen kan de werknemer na twee jaar een nieuw verzoek indienen.

Naast de mogelijkheden die de WAA biedt om de arbeidsduur te verminderen, kunnen sociale partners in cao's ook afspreken dat de werkgever zich inspant om deeltijdwerk te stimuleren. Werknemers kunnen zich door zo'n afspraak gesterkt voelen om een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur bij de werkgever in te dienen.

In 45 cao's zijn afspraken over aanpassing van de arbeidsduur op grond van de WAA opgenomen (van toepassing op 46% van de werknemers). In het algemeen gaat het om een verwijzing naar de WAA of om afspraken die bij de WAA aansluiten. In de cao's wordt niet afgeweken van de termijnen die voor de werknemer en de werkgever in de WAA zijn opgenomen met betrekking tot de periode dat de werknemer bij de werkgever in dienst moet zijn, en tot het indienen van en het beslissen op een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Evenmin wordt afgeweken van de zwaarwegende bedrijfsbelangen die een reden kunnen zijn om een verzoek om vermindering van de arbeidsduur af te wijzen. In een aantal cao's zijn de redenen wel expliciet benoemd. In drie cao's is een afwijkende afspraak opgenomen over de termijn waarbinnen de werknemer een nieuw verzoek om vermindering van zijn arbeidsduur kan indienen. Dit kan binnen 4 - 12 maanden na het indienen van het vorige verzoek. Zo is in de cao voor ABNAMRO afgesproken dat een werknemer maximaal drie keer per jaar om aanpassing van de arbeidsduur kan vragen. Tot slot is in één cao (Philips) een algemene afspraak

opgenomen, waarin is bepaald dat verzoeken om aangepaste werktijden positief zullen worden benaderd.

Tabel 3.1 Afspraken in cao's over vermindering van de arbeidsduur

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	1	33	21
industrie	16	11	69	77
bouw	3	2	67	93
handel en horeca	26	8	31	33
vervoer en communicatie	11	3	27	9
zakelijke dienstverlening	18	9	50	22
overige dienstverlening	23	11	48	52
Totaal	100	45	45	46

Afspraken over vermindering van de arbeidsduur komen, naar percentage werknemers bezien, voor in de sectoren industrie en bouw. In de sectoren landbouw, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening komen dergelijke afspraken relatief weinig voor.

In 21 cao's zijn afspraken opgenomen om deeltijdwerk te stimuleren. In de meeste van deze afspraken wordt geen relatie gelegd met (mantel)zorgtaken. In twee cao's is dat echter wel het geval. Bijvoorbeeld in de cao voor Philips:

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: koopdagen; levensloopverlof; (tijdelijk) deeltijdwerken

3.2 Arbeidstijd

De Arbeidstijdenwet (ATW) bepaalt dat de werkgever (voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd) bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten arbeid. Hieronder zijn in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten. Dit arbeidstijdpatroon wordt zo tijdig mogelijk aan de werknemers meegedeeld. Voor de invulling van het begrip tijdigheid wordt verwezen naar wat in een cao daarover is bepaald. Als zo'n bepaling in de cao ontbreekt, dan moet de werkgever ten minste 28 dagen van te voren het arbeidspatroon aan de werknemer meedelen. Tot slot bepaalt de ATW dat een werknemer na het opnemen van de volledige periode van ouderschapsverlof, bij zijn werkgever een verzoek kan indienen om aanpassing van zijn arbeidspatroon voor een periode van een jaar (of voor een andere periode die tussen werkgever en werknemer wordt afgesproken)⁸.

Naast deze wettelijke bepalingen over (de vaststelling van) het arbeidstijdpatroon zijn er in het kader van de combinatie van arbeid en (mantel)zorg nog vier aspecten van belang. Het gaat hierbij om de ruimte en invloed die de werknemer heeft om zijn arbeidstijd af te stemmen op zijn (mantel)zorgtaken.

⁸ Dit blijkt in de onderzochte cao's niet voor te komen. Daarom wordt hier in de presentatie van de onderzoeksresultaten verder geen aandacht aan besteed.

Het eerste aspect is in dit verband de invloed die de werknemer heeft op de vaststelling en de spreiding van zijn rooster. Stelt de werkgever dit vast in of na overleg met de werknemer, of bepaalt de werkgever het zelfstandig?

Het tweede aspect betreft de lengte van de roosterperiode. Naarmate deze langer is kan de werknemer beter zijn arbeid en (mantel)zorgtaken op elkaar afstemmen.

Het derde aspect heeft te maken met het dagvenster waarbinnen bij de werkgever de werkzaamheden worden verricht. Het dagvenster geeft aan wanneer de werkzaamheden kunnen beginnen en eindigen. Naarmate de begin- en eindtijden verder uit elkaar liggen en de werknemer zelf zijn begintijd (en daarmee ook zijn eindtijd) kan bepalen, kan hij beter zijn arbeid en (mantel)zorgtaken op elkaar afstemmen.

Het vierde aspect tot slot heeft betrekking op de periode waarbinnen de werknemer zijn gemiddelde arbeidsduur per week moet realiseren. Als de werknemer geen vast, maar wekelijks een variabel aantal zorguren heeft, dan is het gemakkelijker om die variatie in zorguren op te vangen als de periode waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur per week moet worden bereikt, langer is.

In cao's kan op verschillende manieren invulling worden gegeven aan de bepaling in de ATW dat de werkgever bij het opstellen van het arbeidstijdpatroon (het rooster) rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. In de eerste plaats door dit ook zo in de cao vast te leggen. Dat is in 28 cao's gebeurd (31% van de werknemers). Enkele voorbeelden hiervan zijn de volgende:

CAO-partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de afwijkingsmogelijkheden die deze wet biedt, worden geïntegreerd in de bestaande werktijden en dienstroosters (carrosseriebedrijf)

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang (ziekenhuizen)

In de tweede plaats kan worden afgesproken dat de werkgever bij het opstellen van het rooster rekening houdt met de voorkeuren van de werknemer. De voorkeur van de werknemer kan mede worden bepaald door zijn (mantel)zorgtaken. In 31 cao's (36% van de werknemers) is een dergelijke afspraak opgenomen. Bijvoorbeeld in de cao's voor de Rabobank en goederenvervoer Nederland:

Bij het overleg met de medewerker over de individuele werktijden staan de bediening van de klant, het goed functioneren van de organisatie en behoud van de werkgelegenheid centraal. Waar mogelijk wordt de voorkeur van de medewerker gevolgd. Als dit organisatorisch niet mogelijk of zinvol is, wordt dit duidelijk uitgelegd aan de medewerker, zodat die zich kan richten op een andere voorkeur (Rabobank)

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden.

Een derde variant is dat in cao's is bepaald dat het rooster in overleg tussen werkgever en werknemer wordt opgesteld. De werknemer kan in zo'n overleg zijn persoonlijke omstandigheden/(mantel)zorgtaken mee laten wegen. Dat het rooster in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld, is in 61 cao's geregeld (55% van de werknemers). Dit is onder meer opgenomen in de cao's voor de universitair medische centra en de gehandicaptenzorg:

De werkgever bepaalt in overleg met de medewerker de indeling van zijn werktijden en arbeidspatroon, rekening houdend met enerzijds het organisatiebelang annex groepsbelang en anderzijds het belang van de medewerker. Het overleg vindt plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. Als de individuele wensen niet sporend gemaakt kunnen worden met de voorkeur van het collectief, prevaleert het organisatiebelang. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast (universitair medische centra)

In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang (gehandicaptenzorg)

Tot slot, de vierde variant, kan in cao's zijn afgesproken dat een systeem van zelfroostering wordt gevolgd. De werknemer bepaalt in zo'n geval zelf hoe zijn rooster er uit ziet en kan bij het opstellen van dit rooster dus ook rekening houden met zijn (mantel)zorgtaken. Zelfroostering is in drie cao's afgesproken (4% van de werknemers, bijvoorbeeld in de cao voor de woondiensten:

De werkgever kan samen met de ondernemingsraad een systematiek van zelfroosteren afspreken. Zelfroosteren is een innovatieve manier van werktijdenplanning om tot optimale flexibiliteit binnen de organisatie te komen. Er wordt gestreefd naar de juiste balans tussen de bezettingsbehoefte van de onderneming op bepaalde werktijden en de voorkeuren van de individuele medewerker. Ten aanzien van de systematiek die afgesproken kan worden, geldt dat de werktijden als gevolg van het zelfroosteren mogen afwijken van de geldende CAO-bepalingen maar binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet moeten blijven. Verder dienen werknemers bij toepassing van de systematiek van zelfroosteren de mogelijkheid te hebben 4 x 9 uur te werken of hun dagelijkse werktijden af te stemmen op hun individuele behoefte, mits dit past binnen de minimale bezettingsgraad.

In de cao voor Achmea is een afspraak opgenomen op grond waarvan de werknemer een verzoek kan indienen om na het opgenomen ouderschapsverlof, het arbeidspatroon aan te passen:

De medewerker heeft de mogelijkheid om tijdelijk het arbeidspatroon aan te passen nadat het ouderschapsverlof volledig is opgenomen. Dit kan maximaal voor de periode van één jaar dan wel een andere tussen medewerker en leidinggevende overeengekomen periode. De aanpassing heeft betrekking op de verdeling van de werktijden over de verschillende dagen van de week en niet op de contractuele arbeidsduur.

Het totaalbeeld van bovengenoemde vier vormen van rekening met de persoonlijke omstandigheden van werknemers bij het opstellen van het rooster is, dat in 71 cao's (van toepassing op 71% van de werknemers) afspraken voorkomen over één of meer van deze vier vormen. In tabel 3.2 is weergegeven hoe deze 71 cao's over economische sectoren zijn verdeeld.

Tabel 3.2 Afspraken in cao's over rekening houden met persoonlijke omstandigheden van werknemers

Economische sector	Aantal cao's	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken binnen sector	% werknemers met afspraken binnen sector
landbouw	3	2	67	79
industrie	16	9	56	68
bouw	3	2	67	93
handel en horeca	26	23	89	94
vervoer en communicatie	11	7	64	80
zakelijke dienstverlening	18	12	67	30
overige dienstverlening	23	16	70	68
Totaal	100	71	71	71

Naar percentage werknemers bezien is in cao's in de sectoren bouw en handel en horeca het vaakst afgesproken dat bij het opstellen van het rooster rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. In de sector vervoer en communicatie komen dergelijke afspraken in de onderzochte cao's relatief weinig voor.

42 cao's (54 % van de werknemers) bevatten afspraken over de termijn waarbinnen het rooster bekend moet worden gemaakt. In meer dan de helft (22 cao's) van deze cao's gaat het om een periode van 0 – 2 weken. In de overige cao's is deze termijn ruimer. In 16 cao's gaat het om een periode van 2- 4 weken; in 4 cao's om een periode van 4 – 8 weken. Enkele voorbeelden van de termijn waarbinnen het rooster bekend moet worden gemaakt, zijn de volgende:

Het dienstrooster dient op een voor iedere werknemer toegankelijke plaats tijdig, dat wil zeggen uiterlijk 10 kalenderdagen voorafgaande aan de start van het dienstrooster, te worden opgehangen of ter inzage te liggen (DHL)

De weekroosters in de referteperiode worden tenminste 4 weken van te voren bekend gemaakt. Uiterlijk 7 dagen voor het te werken rooster ingaat, kunnen de feitelijk te werken uren per dag en per week nog door de werkgever aangepast worden. Indien door onvoorziene omstandigheden noodzakelijk, mag de werkgever binnen deze 7 dagen het aantal te werken uren per dag nog aanpassen, mits dat er toe leidt dat overschrijding van de weeknorm volgens het geldende weekrooster voorkomen of beperkt wordt. Randvoorwaarde is daarbij is dat de werknemer recht heeft om op een ingeroosterde dag tenminste 3 uur te werken met behoud van salaris bloemen en planten, groothandel)

Je bent minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je rooster. In bijzondere situaties kan je manager in overleg met de OR van deze termijn afwijken (KPN)

De lengte van de periode waarover het rooster van toepassing is, varieert van 1 week tot 1 jaar. Varianten hier binnen zijn een rooster voor een week, 2 weken, vier weken, een kwartaal en een jaar. Dit is in 15 cao's geregeld. Ook hiervan enkele voorbeelden:

Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In dagdienst wordt als regel gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Dit is van toepassing voor de bedrijfscatering (cateringbedrijf)

Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken (slagersbedrijf)

Wat het dagvenster betreft zijn in 59 cao's de begin- en eindtijden van de werkdag vastgelegd. De lengte van het dagvenster varieert van 6 – 18 uur. Binnen deze verdeling liggen de pieken tussen 10 – 14 uur. 50 cao's kennen een dagvenster binnen dit interval. In 15 cao's is het dagvenster 12 uur.

De normale werktijd wordt vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur (kinderopvang)

Onder een dagdienst wordt verstaan: de uren tussen 06.00 en 24.00 uur (tankstations en wasbedrijven)

De periode waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur per week wordt gerealiseerd, is in 51 cao's een jaar. Dit is bijvoorbeeld het geval in de cao's voor de universitair medische centra en de open teelten:

Bij de vaststelling van werktijdregelingen geldt als uitgangspunt, dat de medewerker jaarlijks het aantal arbeidsuren werkt dat staat vermeld in zijn aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst (universitair medische centra)

Jaarlijks dienen de werkgever en de werknemer schriftelijk de omvang en de indeling van de arbeidsduur overeen te komen (open teelten)

Andere relatief veel voorkomende periodes zijn 4 weken (13 cao's), een kwartaal (10 cao's) en een half jaar (9 cao's).

3.3 Arbeidsplaats

Als een werknemer mogelijkheden heeft om zijn werk thuis te verrichten, dan vergroot dit zijn mogelijkheden om arbeid en (mantel)zorgtaken op elkaar af te stemmen. Nagegaan is in welke mate cao's afspraken bevatten die thuiswerken mogelijk maken.

21 cao's bevatten afspraken die thuis werken mogelijk maken (14% van de werknemers). 15 van deze 21 cao's bevinden zich in de zakelijke en overige dienstverlening. In drie gevallen worden beperkingen aan het thuis werken gesteld. Hierbij kan gedacht worden aan beperking van het aantal dagen dat thuis kan worden gewerkt (1 dag per week), beperking tot bijzondere gevallen, of beperking door economische, technische of operationele schade voor de werkgever. In één cao is afgesproken dat de werkgever zich inzet voor een zo optimaal mogelijke combinatie van arbeid en zorg door werktijden aan te passen en/of thuiswerk aan te bieden met de daarvoor benodigde voorzieningen (architectenbureaus). Enkele andere voorbeelden van cao-afspraken over thuiswerken zijn de volgende:

KPN voert stapsgewijs het model "Het Nieuwe Werken" in daar waar tijd- en plaatsafhankelijk werken passend is. Je manager bepaalt of en, zo ja, wanneer dit model op de afdeling waar je werkt, wordt ingevoerd. Als het model "Het Nieuwe Werken" op jouw afdeling is ingevoerd, dan zal je manager je als uitgangspunt op jouw verzoek in staat stellen om te werken volgens dit model. Als je manager je verzoek niet inwilligt, zal hij dit gemotiveerd aan je meedelen. Honoreert hij je verzoek, dan maken hij en jij afspraken over de wijze waarop het tijd- en plaatsafhankelijk werken in jouw geval wordt ingevuld (KPN)

Maatwerk in de arbeidsrelatie betekent ook meer vrijheid en mogelijkheden om tijd- en plaatsafhankelijk te werken, elkaar te ontmoeten en kennis te delen. Thuis of op één van de kantoren. Een toenemend aantal medewerkers combineert nu al op deze wijze werk en privé ... (Achmea)

4 OVERBELASTING

Het uitvoeren van (mantel)zorgtaken brengt voor een werknemer een extra belasting met zich mee. De combinatie van arbeid en zorg kan dan ook leiden tot een overbelasting. Vraag is daarom of hier in cao's aandacht aan wordt gegeven. Dat kan langs vier invalshoeken. In de eerste plaats kan in cao's in meer algemene zin aandacht worden besteed aan het vergemakkelijken van de combinatie arbeid en (mantel)zorg en aan het wegnemen van belemmeringen voor die combinatie. In de tweede plaats kunnen in cao's afspraken voorkomen over voorlichting over de combinatie van arbeid en zorg. In de derde plaats kunnen afspraken worden gemaakt om tijdelijk taken en verantwoordelijkheden van de werknemer met (mantel)zorgtaken te verminderen. In de vierde plaats kan in cao's worden afgesproken dat in managementopleidingen aandacht wordt besteed aan de combinatie arbeid en (mantel)zorg, zodat managers aandacht krijgen voor de extra belasting die (mantel)zorgtaken met zich me kan brengen⁹.

In 35 cao's komen algemene afspraken voor over het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en (mantel)zorg of over het wegnemen van belemmeringen (40% van de werknemers). De afspraken komen meer dan gemiddeld voor in de sectoren vervoer en communicatie en overige dienstverlening en zijn niet aangetroffen in de onderzochte cao's in de bouw. Voorbeelden van afspraken voor de combinatie van arbeid en (mantel)zorg zijn onder meer te vinden in de cao's voor de architectenbureaus en de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen:

De werkgever zet zich bovendien in voor een zo optimaal mogelijke combinatie van zorg en werk door werktijden aan te passen en/of de mogelijkheid van thuiswerk aan te bieden met de daarvoor benodigde voorzieningen (architectenbureaus)

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: ... Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met, of afwijkend van wat bepaald is in de artikelen 24 en 50, meeruren of overuren daarvoor inzetten (landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen)

Afspraken over voorlichting over de combinatie van arbeid en (mantel)zorg zijn in drie cao's aangetroffen. Bijvoorbeeld in de cao voor Delta Lloyd:

De medewerker die mantelzorg verleent of wil gaan verlenen en daar vragen over heeft of problemen bij ondervindt, kan terecht bij de Sociaal Adviseur van Delta Lloyd

Afspraken over een tijdelijke vermindering van taken en verantwoordelijkheden zijn eveneens in drie cao's gevonden. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de huisartsenzorg:

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

⁹ Hierover zijn in de onderzochte cao's geen afspraken gevonden, zodat dit in het vervolg van dit hoofdstuk buiten beschouwing blijft.

werk en arbeid dusdanig gecombineerd kunnen worden zodat de werknemer ontlast wordt.

5 ENKELE NADERE ANALYSES

In de vorige drie hoofdstukken is ingegaan op de mate waarin in cao's afspraken zijn gemaakt over de drie invalshoeken die voor de combinatie van arbeid en (mantel)zorg van belang zijn: verlof, arbeidspatroon en overbelasting. In dit hoofdstuk worden de resultaten van die hoofdstukken nader geanalyseerd. Achtereenvolgens komen aan de orde de mate waarin in cao's met betrekking tot de wettelijke verlofvormen wordt afgeweken van de wet Arbeid en Zorg (WAZO), de ontwikkelingen over meerdere jaren (voor zover gegevens over eerdere jaren beschikbaar zijn), verschillen tussen economische sectoren, en verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's.

5.1 Afspraken over verlof die afwijken van de wet

Voor de zes vormen van wettelijk geregeld zorgverlof is nagegaan in welke mate in cao's afspraken voorkomen die verder gaan dan de WAZO (meer), die beperkter zijn dan de wet (minder), of die voor één of meer aspecten verder gaan, maar ten aanzien van één of meer andere aspecten beperkter zijn (beide). Ter toelichting het volgende:

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en voor kraamverlof is gekeken of de duur van het verlof langer/korter is dan wettelijk is geregeld.

Voor ouderschapsverlof zijn de aspecten duur van het verlof (langer), de mate van loondoorbetaling, en de leeftijd van het kind (ouder/jonger dan 8 jaar) bekeken.

Voor calamiteitenverlof is gekeken of het loon al dan niet wordt doorbetaald.

Voor kort- en langdurend zorgverlof zijn de aspecten duur van het verlof, mate van loondoorbetaling, en de personenkring bekeken.

De resultaten van deze analyse zijn in tabel 5.1 weergegeven.

Tabel 5.1 Cao-afspraken die afwijken van de wet, voor zes wettelijk geregelde verlofvormen

Wettelijke verlofvormen	Meer		Minder		Beide	
	Cao's	% wns	Cao's	% wns	Cao's	% wns
Zwangerschap/bev.	8	9	-	-	-	-
Kraamverlof	15	17	13	14	-	-
Ouderschapsverlof	18	25	-	-	-	-
Calamiteitenverlof	-	-	7	2	-	-
Kortdurend zorgverlof	31	22	2	4	6	5
Langdurend zorgverlof	22	20	2	1	2	2

De tabel laat, naar percentage werknemers, zien, dat cao-afspraken vaker verder gaan dan in de WAZO is geregeld, dan dat ze beperkter zijn. Alleen met betrekking tot kraamverlof komen in relatief veel cao's afspraken voor die beperkter zijn dan in de WAZO is bepaald. Wettelijk is bepaald dat het loon tijdens kraamverlof wordt doorbetaald, maar hiervan mag ten nadele van de werknemer worden afgeweken. In meerdere cao's is geen sprake van loondoorbetaling of wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald. Voor circa één op de vijf werknemers onder een cao geldt dat de afspraken met betrekking tot kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, en kort- en langdurend zorgverlof verder gaan dan wettelijk is bepaald.

In 33 cao's komen (43% van de werknemers) komen geen afspraken over de zes verlofvormen voor of sluiten de verlofafspraken aan bij wat in de WAZO is geregeld. In 49 cao's (39% van de werknemers) is sprake van afspraken die voor één of

meer verlofvormen verder gaan dan in de WAZO is bepaald. In 18 cao's gaat het om één verlofvorm (6% van de werknemers); in 17 cao's om twee verlofvormen (17% van de werknemers); en in 11 cao's om 3 verlofvormen (13% van de werknemers). 22 cao's (20% van de werknemers) bevatten afspraken over één of meer verlofvormen die beperkter zijn dan in de WAZO is bepaald. In 20 cao's gaat het om afspraken over één van de zes verlofvormen.

Naar economische sector bezien komen de afspraken over zorgverlof die verder gaan dan in de WAZO is bepaald, relatief vaak voor in de overige dienstverlening (vooral cao's uit de zorg- en overheidssectoren). In de landbouw en de bouw komen dergelijke afspraken vrijwel niet voor.

5.2 Ontwikkelingen

Over het thema arbeid en (mantel)zorg zijn in het verleden al eerder cao-onderzoeken uitgevoerd¹⁰. In deze paragraaf worden de resultaten van het huidige onderzoek vergeleken met resultaten van die eerdere onderzoeken. Doordat in de verschillende onderzoeken een verschillend aantal cao's is onderzocht, vindt de vergelijking plaats op basis van het percentage werknemers waarop de afspraken in cao's van toepassing zijn.

Tabel 5.2 Percentage werknemers met cao-afspraken over aspecten van arbeid en (mantel)zorg vergeleken met resultaten van eerdere onderzoeken

aspecten	2014	2013 ¹	2012 ²	2009 ³
<u>Verlofvormen</u>				
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	59			55
Kraamverlof	92			87
Ouderschapsverlof	56			55
Calamiteitenverlof	77		71	97
Kortdurend zorgverlof	62		59	54
Langdurend zorgverlof	43		41	36
Niet-eenduidige verlofafspraken	25		19	7
Palliatief verlof	18		18	17
Rouwverlof	16			11
Terugkeerregeling	4			8
Kopen van verlof	46		45	45
Sparen voor verlof	63		59	51
<u>Arbeidspatroon</u>				
Vermindering arbeidsduur	46		48	58
Persoonlijke omstandigheden	31			7
Voorkeuren werknemers	36			14
Dagvenster	43			56
Invloed op rooster	73	70		40
Termijn rooster	54			55
<u>Arbeidsplaats</u>				
Mogelijkheid thuis werken	14	13		15

1 Smits et.al., *Arbeidstijd- en arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's van 2013*

2 Kuiper et.al., *Mantelzorg 2012*

3 Beeksmas et.al., *Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009*

¹⁰ M. Beeksmas en L. Junger-van Hoorn, *Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009*, februari 2010; N.Y. Kuiper, J. de la Croix en A.J. Machiels-van Es, *Mantelzorg 2012*, februari 2013; W. Smits, J. de la Croix, A. Machiels-van Es en L. Junger-van Hoorn, *Arbeidstijd- en Arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's van 2013*, november 2013

Tabel 5.2 laat zien dat, naar percentage werknemers bezien, cao's in 2014 vooral afspraken bevatten over kraamverlof en calamiteitenverlof. Afspraken over palliatief verlof en de mogelijkheden om arbeidsplaatsonafhankelijk te werken komen relatief weinig voor.

Wat de ontwikkelingen in de tijd betreft komt uit tabel 5.1 een vrij stabiel beeld naar voren. Voor de meeste aspecten is ten opzichte van eerdere onderzoeken sprake van een toename van het percentage werknemers waarvoor cao-afspraken over dat aspect van toepassing zijn, met 1-4%-punt. Hierop zijn een paar uitzonderingen. Het percentage werknemers dat een beroep kan doen op cao-afspraken over kortdurend en langdurend zorgverlof is tussen 2009 en 2014 met meer dan 4%-punt gestegen. Daarentegen is het percentage werknemers waarvoor in de cao afspraken over calamiteitenverlof zijn opgenomen, relatief sterk gedaald. Tegelijkertijd is echter het percentage werknemers waarvoor in cao's niet-eenduidige verlofafspraken zijn opgenomen gestegen. Hier kan sprake zijn van een verschil in interpretatie van cao-afspraken tussen het onderzoek in 2009 en het huidige onderzoek.

Voor de ontwikkelingen in cao's is niet alleen gekeken naar de resultaten van eerdere onderzoeken, maar is ook voor de nieuwe akkoorden die in 2014 zijn afgesloten, nagegaan of in deze akkoorden aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg. Hiervoor zijn de akkoorden bekeken die tussen 1 januari en 15 april 2014 zijn afgesloten. Dat zijn in totaal 17 cao's. In 10 daarvan komen afspraken over dit onderwerp voor. Voor een deel gaat het om afspraken die direct te maken hebben met zorg. Voorbeelden hiervan zijn afspraken over een bewustwordingscampagne voor mantelzorg, en uitbreiding van doelgroepen in zorgverlofregelingen. Voor een ander deel gaat het om afspraken die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg moeten vergemakkelijken door onder andere werknemers meer invloed te geven op het rooster en door afspraken over het zogenoemde Nieuwe Werken, waardoor de mogelijkheden om thuis te werken toenemen.

In het akkoord voor ABNAMRO is bijvoorbeeld afgesproken dat de bank blijft zoeken naar technische mogelijkheden om thuiswerken voor zoveel mogelijk medewerkers realiseerbaar te maken. Ook wordt tussen cao-partijen een nieuwe vorm van zelfroostering besproken. Ook gaan deze partijen binnen de bank een bewustwordingscampagne met betrekking tot mantelzorg starten. En tot slot worden de doelgroepen in de zorgverlofregelingen uitgebreid met andere familieleden of persoonlijke kennissen die afhankelijk zijn van mantelzorg die de bankmedewerker verleent. De bank streeft in 2014 naar de Erkenning "Wij werken mantelzorgvriendelijk" van de landelijke organisatie Werk&Mantelzorg.

Het akkoord voor Flora Holland bevat de afspraak om het bevallingsverlof met twee weken uit te breiden. De werkgever zal met betrekking tot dit verlof de uitkering aanvullen tot het laatstverdiende loon. Daarnaast worden werknemers met een zorgplicht uitgesloten van de verplichting tot meerwerk en overwerk.

Daarnaast wordt in meerdere Akkoorden aandacht besteed aan mantelzorg. Voorbeelden hiervan zijn de akkoorden voor de timmerindustrie, het hoveniersbedrijf, het verzekeringsbedrijf en KPN.

5.3 Economische sectoren

In de vorige hoofdstukken is met betrekking tot de onderzochte aspecten ook aangegeven in welke sectoren afspraken over die aspecten relatief veel en weinig voorkomen. In deze paragraaf wordt voor twee invalshoeken (verlof en arbeidspatroon) bekeken in welke mate in die sectoren afspraken over de combinatie arbeid en (mantel)zorg voorkomen. Voor de derde invalshoek, overbelasting, is dit niet zinvol, omdat over drie van de vier aspecten die in dit verband zijn bekeken, vrijwel geen afspraken in cao's voorkomen.

Voor de invalshoek verlof zijn 12 aspecten meegenomen. Met betrekking tot deze aspecten is een onderscheid gemaakt tussen wettelijke en niet-wettelijke verlofvormen. Binnen de wettelijke verlofvormen worden vervolgens verlofvormen voor de zorg voor kinderen (zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, en calamiteitenverlof) en voor een bredere kring van zorgbehoevenden (calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof, en de niet-eenduidige afspraken) onderscheiden. Onder de niet-wettelijke verlofvormen worden palliatief verlof, rouwverlof, het kopen van en sparen voor verlof, en afspraken over een terugkeerregeling meegenomen.

In tabel 5.3 is weergegeven hoeveel afspraken gemiddeld (gewogen naar werknemersaantallen) in cao's in de onderscheiden zeven economische sectoren voorkomen.

Tabel 5.3 Gemiddeld aantal afspraken over verlofvormen naar economische sector, gewogen naar werknemersaantallen

Economische sector	Wettelijk kind (4 aspecten)	Wettelijk breder (4 aspecten)	Niet-wettelijk (5 aspecten)	Totaal (12 aspecten) ¹
Landbouw	1,6	2,0	1,8	4,4
Industrie	1,0	2,0	1,7	4,1
Bouw	0,5	1,5	2,0	3,5
Handel en horeca	0,7	1,1	0,9	2,2
Vervoer en communicatie	0,4	0,6	0,5	1,4
Zakelijke dienstverlening	1,4	1,9	0,7	3,1
Overige dienstverlening	1,9	2,9	2,1	5,9
Totaal	1,3	2,1	1,5	4,1

1 Omdat calamiteitenverlof zowel onder "wettelijk kind" als onder "wettelijk breder" is meegenomen, telt het aantal aspecten onder totaal op tot 12 in plaats van 13

Ter toelichting op de tabel: voor bijvoorbeeld de wettelijke verlofvormen gericht op de zorg voor kinderen zijn vier verlofvormen meegenomen. Als alle cao's in een sector afspraken over alle vier verlofvormen hebben, dan is de score voor deze sector 4. Als geen enkele cao binnen een sector over geen enkele verlofvorm een afspraak heeft, dan is de score voor deze sector 0.

Het totaalbeeld dat uit tabel 5.3 naar voren komt is, dat gemiddeld in cao's over 4,1 van de 12 aspecten van verlof afspraken zijn gemaakt. In de sector overige dienstverlening (vooral overheid en zorg) komen relatief vaak afspraken over verlofaspecten voor. In de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie komen in cao's relatief weinig afspraken over verlofvormen voor. Dit totaalbeeld weerspiegelt zich ook in de drie onderscheiden groepen: wettelijke verlofvormen gericht op kinderen, wettelijke verlofvormen gericht op een bredere kring van zorgbehoevenden, en niet-wettelijke verlofvormen.

Voor de invalshoek arbeidspatroon zijn acht aspecten meegenomen: vermindering van de arbeidsduur, bij de vaststelling van het rooster rekening houden met persoonlijke omstandigheden of voorkeuren, invloed van de werknemer op het rooster, de tijdige bekendmaking en de lengte van het rooster, de periode

waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur per week moet worden bereikt, en de mogelijkheid om plaatsonafhankelijk te werken. Naar economische sector zijn dan vooral in de industrie en bouw in cao's relatief vaak afspraken over het arbeidspatroon opgenomen. In de sector zakelijke dienstverlening is dat minder het geval.

5.3.1 Enkele specifieke branches

Het project Werk & Mantelzorg heeft onder meer als doel om werkgevers toe te rusten voor de optimalisatie van de combinatie arbeid en mantelzorg, en om werkgevers te activeren om met mantelzorgvriendelijk beleid aan de slag te gaan¹¹. Het project wordt ondersteund door de ministeries van VWS en SZW; en in het project wordt onder meer samengewerkt met sociale partners. In het project worden een aantal branches specifiek ondersteund: zorg/VVT, (semi-)overheid, financiële/zakelijke dienstverlening, en zogenoemde mannensectoren: industrie, bouw en metaal. Voor deze branches wordt bekeken of in de cao's binnen deze branches vaker aandacht aan arbeid en (mantel)zorg wordt besteed dan in de overige sectoren.

Tabel 5.4 Gemiddeld aantal afspraken over verlofvormen, arbeidspatroon en overbelasting naar specifieke branches, gewogen naar werknemersaantallen

Branche	Totaal verlof (12 aspecten) ¹	Arbeidspatroon (8 aspecten)	Overbelasting (4 aspecten)
Bouw ² (n=2)	4,7	6,5	0,0
Financiële dienstverlening (n=7)	5,2	5,9	0,6
ICT (n=1)	4,0	2,0	0,0
Industrie ² (n=12)	5,0	3,4	0,1
Metaal (n=6)	2,8	5,0	0,2
Overheid (n=13)	4,8	3,0	0,2
Zakelijke dienstverlening ² (n=9)	3,9	2,8	0,1
Zorg (n=9)	6,8	5,0	0,8
Overig (n=41)	2,0	3,1	0,5

1 Omdat calamiteitenverlof zowel onder "wettelijk kind" als onder "wettelijk breder" is meegenomen, telt het aantal aspecten onder totaal op tot 11 in plaats van 12

2 Ondanks dezelfde benaming wijkt de sectorindeling af van de gebruikelijke indeling. Metaal is gebruikelijk een onderdeel van de industrie, en de financiële dienstverlening is een onderdeel van de zakelijke dienstverlening. Hier worden deze sectoren dus in subsectoren onderscheiden. Daarnaast is technisch installatiebedrijf gebruikelijk een onderdeel van de bouw, maar is deze branche nu onder de metaalbranche meegenomen

Ter toelichting op de tabel: voor bijvoorbeeld totaal verlof zijn 13 verlofaspecten meegenomen. Als alle cao's in een branche afspraken over alle 13 aspecten hebben, dan is de score voor deze sector 13. Als geen enkele cao binnen een branche over geen enkel aspect een afspraak heeft, dan is de score voor deze branche 0.

Tabel 5.4 laat zien dat er twee branches zijn die ten aanzien van alle drie invalshoeken gemiddeld meer afspraken in cao's hebben dan de overige branches. Dit zijn de zorg en de financiële dienstverlening. Er zijn geen branches waarin in de cao's gemiddeld minder afspraken over de drie invalshoeken voorkomen. Met betrekking tot de invalshoek "verlof" kennen alle onderscheiden branches gemiddeld meer afspraken in cao's dan de groep cao's die buiten die branches vallen. Voor het "arbeidspatroon" als invalshoek geldt dit niet. Vijf branches scoren beter dan de groep "overig": bouw, financiële dienstverlening, industrie, metaal en zorg. De andere drie branches hebben een score onder die van de groep "overig" (ICT, overheid en zakelijke dienstverlening). Ten aanzien van de invalshoek

¹¹ Zie ook: www.werkenmantelzorg.nl

“overbelasting” kennen vrijwel alle branches (met uitzondering van de zorg en de financiële dienstverlening) een lagere score dan de overige cao's.

5.4 Bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's

Naast het onderscheid naar economische sector kan ook onderscheid worden gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. De ondernemings-cao's zijn alleen van toepassing op de (vestigingen van) de onderneming zelf. De bedrijfstak-cao's daarentegen zijn van toepassing op meerdere bedrijven. Verondersteld kan worden dat ondernemings-cao's afspraken bevatten die specifiek zijn toegesneden op de behoeftes van de werkgever en de werknemers binnen de onderneming. Dat zou ook kunnen betekenen dat in ondernemings-cao's vaker afspraken over verlof voor (mantel)zorg, arbeidspatroon en overbelasting voorkomen. En wellicht wordt in deze cao's ook vaker ten voordele van de werknemer van de wettelijke regelingen afgeweken. Onderstaande tabel laat zien in welke mate dat het geval is.

Tabel 5.5 Afspraken over verlof voor (mantel)zorg, arbeidspatroon en overbelasting, naar bedrijfstak- en ondernemings-cao's

aspect	bedrijfstak-cao's (n = 72)			ondernemings-cao's (n = 28)		
	cao's	% cao's	% wns	cao's	% cao's	% wns
<u>Verlofvormen</u>						
Zwangerschap/bevalling	41	57	57	21	75	89
Kraamverlof	67	93	92	26	93	89
Ouderschapsverlof	42	58	55	23	82	75
Calamiteitenverlof	54	75	75	23	82	86
Kortdurend zorgverlof	47	65	61	22	79	70
Langdurend zorgverlof	26	36	42	17	61	52
Palliatief verlof	16	22	18	3	10	11
Rouwverlof	10	14	17	1	4	1
Kopen van verlof	29	40	45	20	71	81
Sparen voor verlof	43	60	63	17	61	68
Terugkeerregeling	2	3	4	1	4	2
<u>Arbeidspatroon</u>						
Arbeidsduur	23	32	44	22	79	83
Arbeidstijd: rekening houden met persoonlijke omstandigheden	29	40	50	16	57	71
Arbeidsplaats	13	18	12	8	29	49
<u>Overbelasting</u>	24	33	40	11	39	42
<u>Afwijkend van de wet¹</u>						
Zwangerschap/bevalling	4	6	9	4	14	7
Kraamverlof	13	18	18	6	21	33
Ouderschapsverlof	13	18	22	4	14	31
Calamiteitenverlof	3	4	2	4	14	9
Kortdurend zorgverlof	21	29	21	10	36	37
Langdurend zorgverlof	17	24	21	5	18	17

1 Behalve voor calamiteitenverlof gaat het hier om afspraken voor verlofvormen die meer bieden dan in de WAZO is vastgelegd

Uit de tabel komt naar voren dat over het algemeen in ondernemings-cao's relatief vaker afspraken over de verschillende aspecten van verlof, arbeidspatroon en overbelasting voorkomen dan in bedrijfstak-cao's. Afspraken over palliatief verlof en rouwverlof komen, naar percentage werknemers, relatief vaker in bedrijfstak-

cao's dan in ondernemings-cao's voor. Afwijkingen van de wet komen ook relatief vaker in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's voor.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 OVERZICHT ONDERZOCHE CAO'S

naam cao	ingangsdatum	expiratedatum
ABNAMRO	01-jan-2013	01-jan-2014
Achmea	01-jun-2013	01-jun-2014
Albert Heijn logistics	15-okt-2012	15-okt-2014
ANWB	01-apr-2012	01-apr-2014
Apotheken	01-jan-2014	01-jan-2015
Architectenbureaus	01-mrt-2013	01-mrt-2015
Bakkersbedrijf	01-mrt-2012	01-mei-2013
Beroepsgoederenvervoer over de weg	01-jan-2012	01-jan-2014
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve)	.	.
Beveiligingsorganisaties, particuliere	01-jul-2012	01-okt-2013
Bloemen en planten, gespecialiseerde (detailhandel)	01-apr-2011	01-apr-2012
Bloemen en planten, groothandel	01-jul-2012	01-jul-2014
Boekhandel en kantoorvakhandel	01-apr-2012	01-apr-2014
Bouwnijverheid	01-jan-2012	01-jan-2013
Canon Nederland	.	.
Carrosseriebedrijf (metaal)	01-mei-2013	01-mrt-2015
Contractcateringbranche	01-apr-2013	01-apr-2014
Defensie-personeel	01-mrt-2010	01-mrt-2013
Delta Lloyd groep	01-jan-2012	01-jan-2014
DHL express Nederland	01-jan-2013	01-jan-2015
Drogisterijbranche	01-okt-2010	01-apr-2012
DSM Limburg	01-jul-2012	01-jan-2014
Elektrotechnische detailhandel	01-jul-2009	01-jan-2012
Energie	01-mei-2010	01-mei-2011
Facilitaire contactcenters	.	.
Fashion en sport inretail	01-jul-2012	01-okt-2013
Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	01-mrt-2011	01-jan-2013
Gehandicaptenzorg	01-mrt-2011	01-mrt-2014
Gemeente-ambtenaren	01-jun-2011	01-jan-2013
Gemengde branche en speelgoedbranche	01-jan-2011	01-apr-2012
Glastuinbouw	01-jul-2012	01-jul-2014
Goederenvervoer Nederland	01-jan-2012	01-jan-2014
Grafimedia	01-feb-2012	01-aug-2013
GVB	01-jan-2013	01-jan-2014

naam cao	ingangsdatum	expiratedatum
Heineken Nederlands beheer	01-jan-2013	01-jan-2014
Hema	01-feb-2011	31-mrt-2012
Hoger beroepsonderwijs	01-feb-2012	01-okt-2013
Horeca- en aanverwante bedrijf	01-aug-2012	01-jan-2014
Hoveniersbedrijf in Nederland	01-mrt-2013	01-jan-2014
Huisartsenzorg	01-jan-2013	01-jan-2014
IKEA Nederland	01-okt-2012	01-okt-2013
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ick)	01-jan-2013	01-jan-2014
ING	01-jan-2012	01-dec-2012
Jeugdzorg	01-mei-2011	01-mei-2014
Kappersbedrijf	01-jul-2010	30-jun-2011
Kinderopvang	01-jan-2012	01-jan-2015
Koninklijke KPN	01-jun-2013	01-apr-2014
KPN corporate market	01-jan-2013	01-jan-2014
La Place	01-jul-2011	01-feb-2013
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	01-jul-2013	01-jul-2014
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	01-apr-2012	01-jan-2014
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	01-apr-2011	01-apr-2013
Levensmiddelenbedrijf	01-apr-2011	01-apr-2013
Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	01-mei-2013	01-mrt-2015
Metalektro	01-mei-2013	01-jul-2015
Metalektro voor het hoger personeel (hp)	01-mei-2011	01-jul-2013
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	01-jul-2012	01-jan-2015
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	01-jul-2012	01-jul-2014
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	01-okt-2012	01-nov-2014
Nederlandse universiteiten	01-jan-2011	01-jan-2014
NS / Nederlandse Spoorwegen	01-nov-2010	01-feb-2013
Ons middelbaar onderwijs	01-aug-2012	01-aug-2013
Open teelten	01-jul-2012	01-jul-2014
Openbaar vervoer	01-jan-2013	01-jan-2014
Organon biosciences Nederland	.	.
Philips	01-jan-2013	01-jan-2015
Politie-personeel	01-jan-2012	01-jan-2015
Postnl (postbezorgers)	01-jan-2013	01-jan-2014
Praxis groep	01-feb-2007	01-feb-2009

naam cao	ingangsdatum	expiratedatum
Primair onderwijs	01-jan-2013	01-jan-2014
Provincies	01-jun-2011	01-jun-2012
Rabobank	01-jul-2013	01-jan-2016
Recreatie	01-jul-2013	01-jul-2014
Reisbranche	01-apr-2012	01-nov-2013
Rijkspersoneel	01-jan-2011	01-jan-2012
Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	01-mrt-2011	06-apr-2013
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	01-jan-2012	01-jan-2014
Selektvracht	01-jan-2011	01-jan-2013
Slagersbedrijf	01-apr-2013	01-apr-2014
SNS Reaal	01-jun-2012	01-jan-2014
Sociale Verzekeringsbank	01-okt-2011	01-jul-2014
Sociale werkvoorziening	01-dec-2012	01-jan-2014
Tankstations en wasbedrijven	01-nov-2013	01-nov-2015
Taxivervoer	01-jan-2014	01-jan-2016
Technisch installatiebedrijf (metaal)	01-mei-2013	01-mrt-2015
Technische groothandel	01-jul-2011	01-jan-2013
Timmerindustrie	01-jan-2013	01-jan-2014
Uitzendkrachten ABU	05-nov-2012	05-nov-2017
Uitzendkrachten NBBU	01-apr-2009	01-jan-2014
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	.	.
Universitair medische centra	01-mrt-2013	01-apr-2015
UWV	01-aug-2011	01-feb-2014
V&D	01-jul-2011	01-feb-2013
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, kraam- en jeugdgezondheidszorg (vvt)	01-sep-2013	01-jan-2015
Verzekeringsbedrijf binnendienst	02-jan-2013	01-jan-2014
Voortgezet onderwijs	01-aug-2011	01-aug-2012
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	01-jan-2012	01-jan-2014
Wonen	01-jan-2010	01-jan-2011
Woondiensten	01-jul-2013	01-jan-2014
Ziekenhuizen	01-mrt-2011	01-mrt-2014

BIJLAGE 2 VOORBEELDEN VAN (MANTEL)ZORGVRIENDELIJKE BEPALINGEN IN CAO'S

ABN-AMRO

Vrijwilligerswerk en Mantelzorg

De ABN AMRO Foundation stimuleert medewerkers zich in te zetten voor vrijwilligerswerk. De Bank steunt medewerkers die mantelzorg verlenen door hen te informeren over het effectief vormgeven van die zorg, eventuele vormen van verlof of aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur.

Balans Werk en Privé

De Medewerker kan gebruik maken van diverse verlofvormen waaronder generatieverlof, die bijdragen aan een goede balans werk-privé en die ruimte kunnen bieden voor rust, reflectie en verdere zingeving.

ACHMEA

Nieuwe manieren van (samen)werken en ontmoeten

Maatwerk in de arbeidsrelatie betekent ook meer vrijheid en mogelijkheden om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken, elkaar te ontmoeten en kennis te delen. Thuis of op één van de kantoren. Een toenemend aantal medewerkers combineert nu al op deze wijze werk en privé en levert daarmee een bijdrage aan de vermindering van het fileprobleem. Medewerkers zullen meer zeggenschap krijgen over hun eigen werktijden. Het kantoor verandert van de traditionele werkplek in een (ontmoetings)plek die functioneel en flexibel te gebruiken is. Achmea streeft er naar om nieuwe manieren van (samen)werken te introduceren, met kantoren en omgevingen met een vooruitstrevende uitstraling, gebruikmakend van nieuwe technologieën. Bij dit alles wordt het behoud van de (sociale) contacten tussen medewerker en leidinggevende en medewerkers onderling niet uit het oog verloren.

Langdurend zorgverlof

In afwijking van het bepaalde in artikel 5.9 WAZO, kent Achmea de volgende regeling langdurend zorgverlof.

De medewerker heeft recht op gedeeltelijk betaald langdurend zorgverlof voor de feitelijke verzorging van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, een inwonend (pleeg/stief) kind of een ouder, 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.

Het langdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van twaalf opeenvolgende maanden maximaal 13 maal de contractuele arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het langdurend zorgverlof wordt genoten.

Het langdurend zorgverlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren langdurend

zorgverlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de contractuele arbeidsduur per week. In afwijking hierop kan de medewerker de leidinggevende verzoeken om:

- verlof voor een langere periode dan zes maanden; of
- meer uren verlof per week dan de helft van de contractuele arbeidsduur per week.

De werkgever betaalt de helft van het aantal opgenomen verlofuren door tot maximaal één maandsalaris per langdurend zorgverlofperiode.

De leidinggevende willigt het verzoek om verlof in, tenzij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bestaat, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Voor de opbouw van pensioenrechten wordt het langdurend zorgverlof volledig als diensttijd aangemerkt, voor zover de langdurend zorgverlof periode niet langer is dan zes maanden. De pensioengrondslag ondergaat gedurende zes maanden derhalve geen wijziging.

De opbouw van vakantierechten geschiedt overeenkomstig het aantal uren waarover de medewerker tijdens de langdurend zorgverlofperiode recht op salaris heeft.

Mantelzorgverlof

Mantelzorg kan zeer belastend zijn en is soms moeilijk te combineren met werk.

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 (artikel 5.3.3), kortdurend zorgverlof (artikel 5.3.5) en langdurend zorgverlof (artikel 5.3.6) naar de verlener van mantelzorg te verbreden.

BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG, BIJLAGE VII

Invloed werknemers op rooster

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever geveerd kan worden.

BLOEMEN EN PLANTEN DETAILHANDEL

Jaarurenmodel

Ter bevordering van de kwaliteit van samenwerking tussen werkgevers en werknemers zal met ingang van 1 januari 2010 het jaarurenmodel worden gehanteerd, in lijn met een eerder uitgebracht advies van de werkgroep van bloemisten en werknemers uit de branche. Doel is enerzijds een optimale afstemming van de inzet van medewerkers op momenten van pieken en dalen in productie en verkoop en anderzijds om voor medewerkers een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk te maken. Er is sprake van een duidelijk wederzijds belang.

BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL

Werktijden algemeen

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd bij de vaststelling van het werkrooster van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen.

BOUWNIJVERHEID

Partijen zullen gezamenlijk informatie verstrekken, bijvoorbeeld door middel van brochures, omtrent de combinatie werk en privé. Daarin zal onder meer aandacht worden besteed aan best practices in bedrijven en sectoren.

DELTA LLOYD

Mantelzorg

Kort en langdurend zorgverlof zoals beschreven in de artikelen 8.4.1 en 8.4.2 kunnen ook worden ingezet voor mantelzorg. De medewerker die mantelzorg verleent of wil gaan verlenen en daar vragen over heeft of problemen bij ondervindt, kan terecht bij de Sociaal Adviseur van Delta Lloyd.

DROGISTERIJBRANCHE

Roosters

Voor de werknemer die voor kinderen tot en met de leeftijd van 5 jaar gebruik maakt van kinderopvang en naschoolse opvang, zal bij vaststelling van het rooster rekening gehouden worden met de beschikbaarheid van opvang; dit betekent dat de uren waarop kinderopvang van toepassing is, als structurele arbeidsuren zullen worden vastgelegd.

ENERGIE

Sabbatical leave

Een werknemer kan, voor eigen rekening, ten hoogste een maal per zes jaar met de werkgever overeenkomen zijn loopbaan voor maximaal een periode van 6 maanden te onderbreken ten behoeve van onder andere educatieve of zorgactiviteiten.

Doelgebonden verlof

Doelgebonden verlof wordt ingezet ter bevordering van levensfasebewust personeelsbeleid. Het kan worden gebruikt voor (de financiering van) ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof, sabbatical of educatief verlof en, vanaf 55 jaar, voor recuperatie.

2. Doelgebonden verlof wordt voorwaardelijk toegekend. Het kan alleen voor de in lid 1 omschreven doelen worden aangewend, wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.

3. Doelgebonden verlof wordt niet ingezet voor volledig inactiviteit direct voorafgaand aan pensionering.

Partijen hebben recent in de CAO Energie vorm gegeven aan een Benefit Budget. Daarbij worden diverse op geld te waarderen arbeidsvoorwaarden, waaronder tijdelementen, in de cao omgezet in een budget. De werknemer kan dit budget binnen kaders naar eigen keuze en op zijn eigen moment besteden in vrije tijd en/of geld. Werknemers krijgen hiermee onder andere ruimere mogelijkheden om hun arbeidsduur zelf te variëren. Hierdoor kan een betere balans tussen de taken op het werk en in de privésituatie worden bereikt.

FASHION EN SPORT INRETAIL

Werkroosters:

Bij de vaststelling van het werkrooster zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevegd kan worden. De medewerker dient de werkgever zo veel mogelijk tijdig op de hoogte te stellen van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, zorgtaken of verzorging van zieken, opdat de werkgever hier in de personeelsplanning zoveel als mogelijk rekening houdt.

Vaste roostervrije dag

Als medewerkers met één of meer kinderen in het basisonderwijs en/of jonger dan 12 jaar een vaste roostervrije dag op maandag t/m vrijdag wensen, zal de werkgever bij de vaststelling van de werkroosters zo veel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker.

FLORA HOLLAND

Werktijdregelingen

Meer invloed op eigen inzet voor alle functies in de plaats- en tijdgebonden logistieke processen

Het werken in de logistieke functies bij FloraHolland wordt beïnvloed door een toename van schommelingen in de markt. Dit vraagt een bredere inzetbaarheid van medewerkers in momenten van werken en soorten van werkzaamheden. Cao partijen willen dit samen laten gaan met meer keuzemogelijkheden/invloed op het rooster door de medewerker. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé. Dit vraagt om een meer centrale planning, duidelijke spelregels en participatie van werknemers. In de looptijd van deze cao zullen partijen de mogelijkheden nader uitwerken en indien mogelijk uitproberen, met als doel op basis hiervan concrete afspraken te maken in de daaropvolgende cao. Hierin worden ook afspraken gemaakt over het gelijk trekken van de ingangsdatum van roostertermijnen.

Invloed werknemers op rooster

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden.

GVB

Langdurend zorgverlof

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

- a. zijn partner;
- b. een kind;
- c. een inwonend pleegkind;
- d. een ouder

2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden, maximaal zes maal de werktijd per week.

3. Als de medewerker tijdens het langdurend zorgverlof door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn functie te vervullen, wordt het langdurend zorgverlof niet opgeschort.

4. Tijdens het langdurend zorgverlof bouwt de medewerker geen vakantie-uren op.

5. Tijdens het langdurend zorgverlof wordt de opbouw van de vakantie-uitkering berekend op basis van 80% van het inkomen.

6. De medewerker die gebruik maakt van langdurend zorgverlof en langer dan zeven kalenderdagen door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn functie te vervullen, heeft met ingang van de achtste kalenderdag recht op:

- a. volledig inkomen;
- b. volledige vakantieopbouw, en
- c. opbouw van vakantie-uitkering op basis van het volledige inkomen.

7. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

HEINEKEN

In 2012 hebben partijen gezamenlijk geïnvesteerd in de ontwikkeling van een ambitieuze, toekomstgerichte agenda. Daaruit zijn twee projecten tot stand gekomen, te weten (1) het project 'Roosterinnovatie 3-ploegendienst' en (2) het project 'Dubbel fit'. Deze nieuwe initiatieven, waarvan de inhoud van de projectopdrachten uitvoerig is besproken en vastgesteld door partijen en waarvan de formuleringen bijna zijn voltooid, worden dit jaar opgepakt, conform het gestelde in voornoemde projectopdrachten.

Bij de uitwerking van het project 'Roosterinnovatie 3-ploegendienst' kunnen waarnemingen en gezichtspunten over onderwerpen als inzetbaarheid, invloed op (de inrichting van) het rooster en de werktijden, en de balans werk-privé worden meegenomen

Mantelzorg

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.

HEMA

randvoorwaarden bij inzet van medewerkers

geen vast arbeidspatroon

Alle medewerkers zijn in principe flexibel inzetbaar. Er bestaat dus geen vast arbeidspatroon. Bij de vaststelling van de werktijden zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met aantoonbare zorgtaken en overige bijzondere sociale omstandigheden van de medewerker, mits werkgever hiervan tijdig in kennis is gesteld. Ook zal bij inroostering zoveel mogelijk rekening worden gehouden met wensen en voorkeuren van de medewerkers, waarbij schokkende veranderingen zoveel mogelijk vermeden zullen worden. Wijzigingen in structurele afspraken over werktijden zullen slechts in overleg met de medewerker plaatsvinden.

IKEA NEDERLAND

Algemeen (wettelijk) verlof

Langdurend zorgverlof

De medewerker heeft het recht om onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. De werkgever kan dit verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Mijn Tijd

Een optimale balans tussen jouw belangen (balans werk-privé) en die van het bedrijf verhoogt de medewerkertevredenheid en de productiviteit. Het is daarom belangrijk dat jij als medewerker de ruimte krijgt en neemt om in dialoog met je manager tot passende (maatwerk)afspraken te komen over jouw werktijd, werklocatie en verlof.

Werk- en studieafspraken

Mantelzorg

CAO-partijen vinden mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Daarom word je in de gelegenheid gesteld om (onbetaald) verlof op te nemen in het kader van mantelzorg.

KONINKLIJKE KPN

Mantelzorg

1 KPN wil een mantelzorgvriendelijke werkgever zijn. Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Het gaat bij mantelzorg om

intensieve zorg voor langere tijd. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden. 2 Als je mantelzorg wilt verlenen, bespreek je dat met je manager. Door het model "Het Nieuwe Werken" toe te passen, voor zover dat op jou van toepassing is, en/of door gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg kun je mantelzorg vormgeven. Je manager zal met jou ook aandacht geven aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van jouw afwezigheid.

3 Je manager kan besluiten om op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen.

Vaststellen van werktijden (hoofdregel)

1 Je manager stelt vast wanneer je werkt. Je manager houdt daarbij zo veel mogelijk rekening met je privéomstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je privéomstandigheden kunnen betrekking hebben op je zorgtaken voor kinderen, je zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt. Verder probeert je manager je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkpatroon.

Werk en privé

Werken volgens het model "Het Nieuwe Werken"

KPN voert stapsgewijs het model "Het Nieuwe Werken" in daar waar tijd- en plaatsonafhankelijk werken passend is. Je manager bepaalt of en, zo ja, wanneer dit model op de afdeling waar je werkt, wordt ingevoerd. Als het model "Het Nieuwe Werken" op jouw afdeling is ingevoerd, dan zal je manager je als uitgangspunt op jouw verzoek in staat stellen om te werken volgens dit model. Als je manager je verzoek niet inwilligt, zal hij dit gemotiveerd aan je meedelen. Honoreert hij je verzoek, dan maken hij en jij afspraken over de wijze waarop het tijd- en plaatsonafhankelijk werken in jouw geval wordt ingevuld.

KPN CORPORATE MARKET PRINCIPLEAKKOORD

Mantelzorg

KPN ITS zal zich intern nadrukkelijk profileren als een mantelzorgvriendelijke werkgever door duidelijk over het onderwerp te communiceren, het beleid te beschrijven, kennis en expertise te ontwikkelen binnen HR en HR-gerelateerde externe leveranciers en medewerkers te wijzen op de ondersteunende faciliteiten. Mantelzorg wordt vormgegeven aan de hand van de inzet van Het Nieuwe Werken (waar van toepassing) en de bestaande wettelijke verlofregelingen onder andere op basis van de Wet arbeid en zorg. Daarnaast hebben managers de ruimte op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen. In geval van mantelzorg geven manager en medewerker ook aandacht aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van de afwezigheid van de medewerker die mantelzorg geeft.

LEVENS MIDDELEN GROOTWINKELBEDRIJF

- a. Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de (structurele) afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden.

Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is.

- b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.
- c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd.
- d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang.
- e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.
- f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
 - het volledige rooster minimaal één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd;
 - roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.

LA PLACE

Levensfasebewust personeelsbeleid

In het kader van balans werk & privé kan op verzoek van de medewerker met de leidinggevende schriftelijke afspraken worden gemaakt over ureninzet. De gemaakte afspraken gelden voor de duur van maximaal één jaar. Na deze periode wordt gezamenlijk besproken of voortzetting of wijziging van de afspraken wenselijk is.

Doelstelling van balans werk & privé is:

1. het tegemoetkomen van de individuele medewerker in zijn of haar persoonlijke en sociale leven, zonder daarbij de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de bedrijfsvoering uit het oog te verliezen;
2. gecombineerd met de bestaande instrumenten of, zo nodig in afwijking hiervan, een verantwoorde werkplanning, waarbij de medewerker centraal staat.

SLAGERSBEDRIJF

Mantelzorgregeling

1. Tot 1 april 2014 wordt het gestelde in de navolgende leden bij wijze van experiment uitgevoerd.
2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de

aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid doch uiterlijk vanaf 31 maart 2014, recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramurale indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).
4. De zorgvrager dient aan de mantelzorger een door de Commissie arbeidsvoorwaarden vastgestelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat de mantelzorger zorg verleent aan de zorgvrager. Een voorbeeld van een dergelijke verklaring is op te vragen bij het Sociaal secretariaat Slagersbedrijf, welk secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk.
5. De mantelzorger dient een afschrift van het besluit zoals genoemd in het derde lid en de verklaring zoals genoemd in het vierde lid in het bezit te stellen van de werkgever.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvangsdatum en de duur van de mantelzorg.
7. De periode dat de werknemer mantelzorg verleent, is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand voor maandloners en minimaal 4 weken voor 4-wekenloners.
8. 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.
9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd.
10. Voor de werknemer die door mantelverlof zijn dienstbetrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
11. De werknemer ontvangt gedurende de mantelzorgperiode 8% vakantietoeslag op basis van het door hem tijdens de mantelzorgperiode feitelijk verdiende brutoloon.
12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop mantelzorg wordt verleend en er op die dagen niet wordt gewerkt.
13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf verstrekt op aanvraag aan de werkgever een vergoeding voor bepaalde kosten die aan deze regeling zijn verbonden.
14. De vergoeding zoals genoemd in het dertiende lid betreft:
 - a. een bedrag zijnde het verschil tussen het daadwerkelijk betaalde brutoloon aan een werknemer die mantelzorg verleent en het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop door deze werknemer arbeid wordt verricht;
 - b. een bedrag ter grootte van 35% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de werkgeversdelen sociale premies;
 - c. een bedrag ter grootte van 8% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de vakantietoeslag;
 - d. het bedrag aan pensioenpremie (werkgeversdeel en werknemersdeel), gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg, minus het bedrag aan werknemersdeel pensioenpremie gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg en minus het bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie gebaseerd op het fictief berekende brutoloon behorend bij

het aantal uren waarop de werknemer arbeid verricht ná toepassing mantelzorg.

TECHNISCHE GROOTHANDEL

Thuiswerken

1. Werkgevers en werknemers hechten steeds meer waarde aan het thuiswerken. Hierbij spelen praktische, bedrijfsmatige en arbeidsmarktgerelateerde redenen een rol. Zo biedt het thuiswerken werknemers de gelegenheid om een meer flexibelere invulling te geven aan werktijden, om bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en privé te realiseren. Door (gedeeltelijk) thuis te werken kunnen files vermeden worden. Ook biedt de flexibiliteit de mogelijkheid om bedrijfstijden beter aan te passen aan de wensen van de klant. Voor werkgevers kan thuiswerken resulteren in lagere (huisvesting)kosten, een verbetering van de zakelijke bereikbaarheid en kan het thuiswerken als extra bindende arbeidsvoorwaarde ingezet worden.

2. CAO-partijen zijn van mening dat werknemers en werkgevers die voor het eerst ervaring opdoen met thuiswerken zich goed dienen te informeren. In dat verband worden gedurende de looptijd van deze CAO initiatieven genomen vanuit het Fonds Kollektieve Belangen om hier in ieder geval op brancheniveau richting en inhoud aan het thuiswerken te geven.

Duurzame Inzetbaarheid in de Technische Groothandel

Er komt een nieuw FKB-project "Duurzame Inzetbaarheid in de Technische Groothandel". Onder duurzame inzetbaarheid vallen onder meer de volgende onderwerpen:

- Mantelzorg.

CAO-partijen zullen door middel van een paritaire stuurgroep een externe deskundige inschakelen, die als opdracht krijgt om gedurende de looptijd van de nieuwe CAO een totaalbeleid voor duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen voor de gehele Technische Groothandel. Dit beleid zal breed toepasbaar zijn, laagdrempelig en voor alle CAO-partijen acceptabel. Er wordt naar gestreefd dat de paritaire stuurgroep uiterlijk 31 december 2012 een compleet plan moet hebben opgesteld met daarin de eindformulering van het totaalbeleid.

VROOM EN DREESMANN

Levensfase Bewust Personeelsbeleid

In het kader van balans werk & privé kan op verzoek van de medewerker met de leidinggevende schriftelijke afspraken worden gemaakt over ureninzet. De gemaakt afspraken gelden voor de duur van maximaal één jaar. Na deze periode wordt gezamenlijk besproken of voortzetting van de afspraken wenselijk is.

Doelstelling van balans werk & privé is:

- 1 het tegemoetkomen van de individuele werknemer in zijn of haar persoonlijke en sociale leven, zonder daarbij de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de bedrijfsvoering uit het oog te verliezen;
- 2 gecombineerd met de bestaande instrumenten of, zo nodig in afwijking hiervan, een verantwoorde werkplanning, waarbij de medewerker centraal staat.