



Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## **ARBEID EN ZORG 2015**

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

Januari 2016

W.M. Been  
J. de la Croix  
E.C. Junger-van Hoorn



	<b>Blz.</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
<b>SAMENVATTING</b>	I
<b>INLEIDING</b>	1
<b>1 ONDERZOEKSOPZET</b>	3
<b>2 ARBEIDSPATROON</b>	5
2.1 Aanpassing contractuele arbeidsduur	5
2.1.1 Aanvulling WAA in cao-afspraken	5
2.1.2 Veranderingen in 2015	6
2.1.3 Uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 werknemers	7
<b>3 VERLOFVORMEN</b>	8
3.1 Ouderschapsverlof en kraamverlof	8
3.1.1 Aanvulling van ouderschapsverlof in cao-afspraken	8
3.1.2 Veranderingen in 2015	10
3.1.3 Aanvulling en inperking van kraamverlof in cao-afspraken	11
3.2 Pleegzorg- en adoptieverlof	12
3.2.1 Aanvulling pleegzorg- en adoptieverlof in cao-afspraken	13
3.2.2 Veranderingen in 2015	14
3.3 Kortdurend zorgverlof	14
3.3.1 Afwijking kortdurend zorgverlof in cao-afspraken	15
3.3.2 Veranderingen in 2015	16
3.4 Langdurend zorgverlof	17
3.4.1 Afwijking langdurend zorgverlof in cao-afspraken	18
3.4.2 Veranderingen in 2015	19
3.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	20
3.5.1 Aanvulling zwangerschaps- en bevallingsverlof in cao-afspraken	21
3.5.2 Veranderingen in 2015	21
3.6 Calamiteiten- en kortverzuimverlof	22
3.6.1 Afwijking calamiteitenverlof in cao-afspraken	23
3.6.2 Veranderingen in 2015	23
<b>4 BEELD UIT DE PRINCIPEAKKOORDEN</b>	25
<b>5 OVERKOEPELEND BEELD</b>	27
5.1 Aanpassing contractuele arbeidsduur	27
5.2 Verlofregelingen: aanvulling duur en/of loondoorbetaling	27
5.3 Verlofregelingen: veranderingen in 2015	28
5.3.1 Ouderschapsverlof	28
5.3.2 Kraamverlof	28
5.3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof	29
5.3.4 Kortdurend zorgverlof	29
5.3.5 Langdurend zorgverlof	29
5.3.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	29
5.3.7 Calamiteitenverlof	29
<b>BIJLAGEN</b>	31
1 Bijlage 1: Overzicht onderzochte cao's nulmeting	32

2	Bijlage 2: Overzicht onderzochte cao's ontwikkelingen 2015	36
3	Bijlage 3: Principeakkoorden 2015	38
4	Bijlage 4: Afwijking kraamverlof per cao	39
5	Bijlage 5: Afwijking pleegzorg- en adoptieverlof per cao	40
6	Bijlage 6: Afwijking van de wettelijke duur/loondoorbetaling rondom kortdurend zorgverlof	41
7	Bijlage 7: Afwijking van de wettelijke duur/loondoorbetaling rondom langdurend zorgverlof	42
8	Bijlage 8: Afwijking van de wettelijke duur/loondoorbetaling rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof	43

## **SAMENVATTING**

In december 2014 is door de Eerste Kamer de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' aangenomen. Per 1 januari 2015 is deze grotendeels in werking getreden. De nieuwe wet wijzigt de 'Wet aanpassing arbeidsduur' (WAA) en de 'Wet arbeid en zorg' (WAZO). In dit rapport wordt nagegaan in hoeverre cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen veranderen naar aanleiding van de nieuwe wetgeving. Daarnaast wordt er gekeken in hoeverre men in cao-afspraken afwijkt van de wettelijke afspraken rondom aanpassing van de arbeidsduur en verlofregelingen.

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de 99 grootste cao's. Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met meer dan 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met meer dan 8.000 medewerkers. Ook de akkoorden van overheidssectoren worden meegenomen. Omdat er in dit onderzoek wordt gekeken naar veranderingen in cao-afspraken naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', is er allereerst een nulmeting verricht. Het peilmoment van deze nulmeting ligt net voor de in werking treding van de belangrijkste onderdelen van deze wet, namelijk op 31 december 2014. Om de eerste eventuele wijzigingen in cao-afspraken naar aanleiding van deze wet te monitoren, zijn daarna de steekproefcao's onderzocht die tussen 1 januari 2015 en 1 november 2015 opnieuw zijn aangemeld (34 cao's). Het beeld dat dit geeft is voorlopig omdat niet alle cao's gedurende 2015 al een keer opnieuw zijn aangemeld.

### **Aanpassing van de contractuele arbeidsduur**

Rondom aanpassing van de contractuele arbeidsduur wordt er in cao afspraken met name van de wet afgeweken door toe te staan dat werknemers vaker dan eens in de twee jaar een verzoek tot aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur mogen indienen. Ten tijde van de nulmeting is in 7 van de 99 onderzochte cao's afgesproken dat dit vaker dan wettelijk eens per twee jaar mag. Per 1 januari 2015 mag dit eens per jaar. Met deze wetswijziging lijken de cao's die eerder ten gunste van de werknemer van de wet afweken, nu in lijn te zijn met de wetgeving. Van de in 2015 opnieuw aangemelde cao's wijkt er geen meer ten gunste van de werknemer van de wet af op dit terrein.

### **Aanvulling van de duur en/of loondoorbetaling van verlof**

In dit onderzoek is gekeken in hoeverre de duur en/of loondoorbetaling van diverse verlofvormen wordt aangevuld in cao afspraken. Dit is onderzocht ten tijde van de nulmeting. De resultaten laten zien dat zwangerschaps- en bevallingsverlof het vaakst wordt aangevuld. Dit komt met name omdat veel cao's de maximale dagvergoeding van het UWV aanvullen tot 100%. Ook kortdurend zorgverlof en pleegzorg- en adoptieverlof worden relatief vaak aangevuld in cao afspraken. Dit was het geval in 35 van de 99 onderzochten cao's. Aanvulling van de duur/loondoorbetaling van ouderschapsverlof is het minst gebruikelijk: dit gebeurt in 19 van de onderzochte cao's. Cao's kunnen afspraken bevatten om meerdere vormen van verlof aan te vullen, bijvoorbeeld zowel ouderschapsverlof als kortdurend zorgverlof. In totaal staan er in 31 cao's afspraken om de duur en/of de loondoorbetaling van meer dan één soort verlof aan te vullen.

### **Inperking van de duur en/of loondoorbetaling van verlof**

Bij enkele verlofvormen mag de wettelijke duur en/of de loondoorbetaling ook worden ingeperkt in cao afspraken. Dit onderzoek laat zien dat ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014, de duur van kraamverlof in 7 cao's wordt ingeperkt. Rondom kortdurend zorgverlof perken 3 cao's de duur in en eveneens 3

cao's de loondoorbetaling. Rondom calamiteitenverlof zijn er 6 cao's die minder ruim zijn dan de wet.

### **Veranderingen in cao afspraken rondom verlofregelingen in 2015**

Met de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' wijzigen er voorwaarden rondom diverse verlofregelingen.

#### *Ouderschapsverlof*

Met de in werking treding van de nieuwe wet zijn de eisen die eerder aan het opnemen van ouderschapsverlof werden gesteld komen te vervallen. Omdat er nu geen wettelijke eisen meer worden gesteld aan de wijze van opname en de tijd dat men in dienst moet zijn voordat het verlof mag worden opgenomen, is het na 1 januari 2015 niet langer mogelijk om door middel van soepelere eisen voor de werknemer te gunste van de wet af te wijken in cao afspraken.

#### *Kraamverlof*

Per 1 januari hebben werknemers het onvoorwaardelijk recht om aansluitend aan het kraamverlof 3 dagen ouderschapsverlof op te nemen. De analyses laten zien dat in de 34 cao's die gedurende 2015 zijn afgesloten, er in 2 cao's melding wordt gemaakt van deze nieuwe wettelijke regeling. In cao afspraken werd het kraamverlof ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014 op andere manieren aangevuld dan met een onvoorwaardelijk recht op het opnemen van ouderschapsverlof, o.a door de periode van kraamverlof uit te breiden of door werknemers het onvoorwaardelijk recht te geven vakantiedagen op te nemen. De bevindingen in dit rapport laten zien dat ondanks de nieuwe wetgeving deze afspraken in cao's rondom aanvulling van kraamverlof blijven voortbestaan gedurende 2015.

#### *Pleegzorg- en adoptieverlof*

Twee cao's weken rondom pleegzorg- en adoptieverlof ten tijde van de nulmeting voor de werknemer ten gunste van de wet af, door soepeler te zijn rondom de eisen gesteld aan de wijze en tijdsperiode van opname. Met de versoepeling van de wet op deze punten lijkt er in cao's niet meer ten gunste van de wet te worden afgeweken op deze punten: er zijn geen cao's aangemeld gedurende 2015 die voor de werknemer ten gunste afwijken van de nieuwe wetgeving.

#### *Kortdurend zorgverlof*

Met de in werking treding van de nieuwe wet is de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen uitgebreid. De gerapporteerde bevindingen laten zien dat waar er gedurende de nulmeting geen van de cao's ten nadele van werknemers van de wet afweek rondom de personenkring, dit in de in 2015 nieuw aangemelde cao's in 11 gevallen gebeurt. In deze cao's wordt de personenkring zoals geldend onder de oude wetgeving gehanteerd. Onduidelijk is voorts of dit resterende bepalingen zijn, die in een volgende versie van de cao zullen worden aangepast naar de geldende wetgeving, of dat de cao hier wordt ingezet als instrument om een minder brede personenkring te hanteren dan in de nieuwe wet staat vastgelegd (en de oude definitie te blijven gebruiken).

#### *Langdurend zorgverlof*

Met de in werking treding van de nieuwe bepalingen rondom langdurend zorgverlof is ook voor deze vorm van verlof de personenkring waarvoor het kan worden opgenomen uitgebreid. Daarnaast is de opnamegrond verruimd. De resultaten laten zien dat waar er voorheen voor de werknemer ten gunste van de wet werd afgeweken door een ruimere personenkring te hanteren, dit niet meer gebeurt in cao's die gedurende 2015 zijn aangemeld. In 7 cao's die in 2015 zijn aangemeld,

wordt een minder uitgebreide personenkring en/of opnamegrond gehanteerd dan in de nieuwe wet. Onduidelijk is op dit moment of deze afspraken die voor de werknemer ten nadele van de wet afwijken in de toekomst nog zullen worden aangepast aan de huidige wetgeving of dat cao afspraken hier worden gebruikt om de personenkring uit de ouder wetgeving te blijven hanteren.

#### *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft diverse extra regelingen toegevoegd aan de bestaande regelingen rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof. Flexibele opname van verlof wordt in 2015 in 3 cao's genoemd, waarbij dit ten tijde van de nulmeting in 1 cao was afgesproken. Ook couveuseverlof (2 cao's) en uitbreiding van verlof bij een meerlingenzwangerschap (1 cao) worden in 2015 genoemd. Dit was nog niet het geval ten tijde van de nulmeting.

#### *Calamiteitenverlof*

De wijzigingen in de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' rondom calamiteitenverlof betreffen een verruiming van de opnamegrond. Ten tijde van de nulmeting waren er 15 cao's die wat betreft de opnamegrond voor de werknemer ten gunste van de toen geldende wetgeving afweken. Bij de in 2015 nieuw aangemelde cao's gebeurt dit nog in 2 gevallen. Dit komt doordat met de verruiming van de opnamegrond in de nieuwe wet, cao's die eerder voor de werknemer ten gunste van de wet afweken, nu binnen de wet vallen.





## INLEIDING

In december 2014 is door de Eerste Kamer de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' aangenomen. Per 1 januari 2015 is deze grotendeels in werking getreden. De nieuwe wet wijzigt de 'Wet aanpassing arbeidsduur' (WAA) en de 'Wet arbeid en zorg' (WAZO) en heeft de intentie om de toegankelijkheid van de maatregelen in bestaande wetgeving te bevorderen en belemmeringen voor het gebruik van maatregelen weg te nemen. Het uiteindelijke doel is mensen in staat stellen om werk en zorgtaken optimaal te combineren. *Tabel 1.1* geeft een overzicht van de wijzigingen die de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' inhoudt voor de WAA en de WAZO.

Naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' kunnen er nieuwe cao-afspraken worden opgenomen en oude afspraken worden aangepast. Daarnaast verandert de context voor bestaande afspraken. Cao-afspraken die eerder voor de werknemer ten positieve van de wet afweken, kunnen als gevolg van de wetwijziging bijvoorbeeld in lijn met de wet zijn. Van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' mag bij cao op enkele punten ten nadele van werknemers worden afgeweken. Het zogenaamde driekwart dwingend recht. Daarnaast mag er in cao-afspraken vaak ten gunste van de werknemer worden afgeweken van wettelijke regelingen. Bijvoorbeeld door de duur van verlof te verlengen of loondoorbetaling aan te vullen. In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre in cao-afspraken ten gunste voor de werknemer van de wettelijke regelingen rondom aanpassing van de arbeidsduur en verlofregelingen wordt afgeweken. Waar de wettelijke regeling dit toestaat wordt ook gekeken in hoeverre er in cao-afspraken voor de werknemer ten nadele van de wet wordt afgeweken.

Om na te kunnen gaan in hoeverre cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen veranderen naar aanleiding van de nieuwe wetgeving, is allereerst nodig om te weten wat de stand van zaken was voor de invoering van de nieuwe wet. Een zogenaamde nulmeting. In dit onderzoek is daarom ten eerste gekeken naar de stand van zaken op 31 december 2014, vlak voor het grootste deel van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' in werking trad. Deze peildatum is ook gehanteerd om te kijken in hoeverre men in cao-afspraken afwijkt van de wettelijke afspraken rondom aanpassing van de arbeidsduur en verlofregelingen. Ten tweede is in dit rapport gekeken naar cao's en principeakkoorden die in 2015 nieuw zijn afgesloten als een eerste indicatie voor veranderingen in cao-afspraken als gevolg van de nieuwe wetgeving.

**Tabel 1.1 Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden**

<b>Regeling</b>	<b>Oude wettelijke regeling</b>	<b>Nieuwe wettelijke regeling</b>	<b>In werking</b>
Aanpassing contractuele arbeidsduur (WAA)	Werknemer kan na 2 jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.	Termijn verkort naar 1 jaar.	1-1-2015
Ouderschapsverlof (WAZO)	Werknemer moet voor aanvraag tenminste een jaar in dienst zijn.	Eis is vervallen.	1-1-2015
	Dient te worden opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.	Wettelijke bepalingen voor de wijze van aanvraag en invulling zijn geschrapt.	1-1-2015
	Niet bestaand.	Specifieke toewijzing van 3 dagen onvoorwaardelijk ouderschapsverlof aansluitend aan de periode van kraamverlof.	1-1-2015
Pleegzorg- en adoptieverlof (WAZO)	Dient binnen 18 weken in een aaneengesloten blok van 4 weken te worden opgenomen.	Mag binnen 26 weken gespreid worden opgenomen.	1-1-2015
Kortdurend zorgverlof (WAZO)	Personenkring waarvoor het kan worden opgenomen: de echtgenoot, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend (pleeg)kind; en een bloedverwant in de eerste graad (niet zijnde een kind).	Personenkring uitgebreid met tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving van de werknemer waarbij geen sprake is van een familieverhouding.	1-7-2015
Langdurend zorgverlof (WAZO)	Kan worden opgenomen voor de verzorging van een persoon met een levensbedreigende ziekte. Personenkring: zie kortdurend zorgverlof.	Opnamegrond uitgebreid naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid.	1-7-2015
		Personenkring: zie uitbreiding kortdurend zorgverlof.	1-7-2015
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Bevallingsverlof bedraagt 10 aaneengesloten weken en gaat in op de dag na de bevalling.	Bevallingsverlof kan flexibel worden opgenomen vanaf de 6 <sup>e</sup> week na de bevalling uitgesmeerd over maximaal 30 weken.	1-1-2015
	Niet bestaand.	Bevallingsverlof kan aan de partner worden toegewezen in geval de moeder overlijdt bij de geboorte of gedurende het bevallingsverlof.	1-1-2015
	Niet bestaand	Bij meerlingzwangerschappen wordt het bevallingsverlof uitgebreid met 4 weken.	1-4-2016
Couveuseverlof	Niet bestaand.	Bevallingsverlof kan worden uitgebreid als het kind na de geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen met de duur van de opname geteld vanaf de 8 <sup>e</sup> opnamedag met een maximum van 10 weken.	1-1-2015
Calamiteiten- en kortverzuimverlof	Opnamegrond zijn bijzondere persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld bij bevalling van de partner, en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloedverwanten in de rechte lijn en in de eerste en tweede graad van de zijlijn.	Toevoeging van het criterium onvoorziene omstandigheden en explicitering van ziekenhuisbezoek door de werknemer en begeleiding van naasten bij medische zorg.	1-1-2015

## 1 ONDERZOEKSOPZET

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

*"In welke mate bevatten cao's afspraken die van de wet afwijken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden?'"*

Deze hoofdvraag valt uiteen in twee deelvragen. De eerste deelvraag sluit aan bij de wijzigingen die de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' betekent voor de WAA:

1) (a) *In welke mate bevatten cao's afspraken die van de wet afwijken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur en (b) in hoeverre zijn afspraken over dit onderwerp veranderd in cao's na invoering van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'?*

De tweede deelvraag sluit aan bij de wijzigingen die de nieuwe wet betekenen voor de WAZO:

2) (a) *In welke mate bevatten cao's afspraken die van de wet afwijken over ouderschapsverlof, pleegzorg- en adoptieverlof, kort- en langdurend zorgverlof, bevallingsverlof, couveuseverlof en calamiteiten- en kortverzuimverlof en (b) in hoeverre zijn afspraken over deze verlofvormen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'?*

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de 99 grootste cao's (zie *bijlage 1* voor een overzicht). Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met meer dan 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met meer dan 8.000 medewerkers. Ook de akkoorden van overheidssectoren worden meegenomen. Onder deze groep cao's valt ongeveer 85% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen. Hiermee is de onderzoeksgroep representatief voor het totaal aantal werknemers in Nederland waarop een cao van toepassing is. De steekproef die voor dit onderzoek is gebruikt wijkt als gevolg van een herziening van de standaardsteekproef af van de steekproef zoals gehanteerd in het onderzoek 'Arbeid en (mantel)zorg 2014'. Verschillen in cijfers zoals gerapporteerd in het voorliggende onderzoek zijn zowel het gevolg van deze veranderingen in steekproef, als het gevolg van veranderingen in cao afspraken. In enkele gevallen is het ook het gevolg van een andere interpretatie van specifieke cao bepalingen, omdat er in dit rapport als gevolg van een andere vraagstelling een andere definitie is gehanteerd.

Omdat dit onderzoek als nulmeting dient om veranderingen in cao-afspraken naar aanleiding van de nieuwe 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' te bekijken, ligt het peilmoment van dit onderzoek net voor de in werking treding van de belangrijkste onderdelen van deze wet, namelijk op 31 december 2014. Op basis hiervan is deel (a) van de deelvragen onderzocht. Daarnaast zijn, om de eerste eventuele wijzigingen in cao-afspraken naar aanleiding van deze wet te monitoren, de steekproefcao's onderzocht die tussen 1 januari 2015 en 1 november 2015 opnieuw zijn aangemeld. Dit betreft 34 cao's (zie *bijlage 2* voor een overzicht). Deze informatie is gebruikt om deel (b) van de deelvragen te beantwoorden. Het beeld dat dit geeft is voorlopig omdat niet alle cao's gedurende 2015 al een keer opnieuw zijn aangemeld. Tot slot is er naar principeakkoorden gekeken om een beeld te krijgen van veranderingen in cao-

afspraken die zich de komende tijd kunnen voordoen<sup>1</sup>. Er zijn gedurende 2015 (tot aan 1 november) 22 principeakkoorden afgesloten behorende tot de cao's uit de steekproef, welke gedurende 2015 verder (nog) niet zijn aangemeld als cao (zie *bijlage 3* voor een overzicht). De afspraken in deze principeakkoorden welke betrekking hebben op de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' zullen apart worden besproken.

---

<sup>1</sup> Bij principeakkoorden dient in het achterhoofd te worden gehouden dat de afspraken niet gegarandeerd in de uiteindelijke cao terecht hoeven te komen. De afspraken in principeakkoorden moeten daarom als puur indicatief voor toekomstige cao-afspraken worden gezien.

## 2

## ARBEIDSPATROON

Een manier voor werknemers om arbeid en zorgtaken te combineren is het aanpassen van het arbeidspatroon. Dit kan zowel de arbeidsduur, arbeidstijd of arbeidsplaats betreffen. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' wijzigt de WAA rondom aanpassing van de contractuele arbeidsduur. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat deze wetswijzigingen betekenen voor cao-afspraken rondom aanpassing van de contractuele arbeidsduur.

### 2.1 Aanpassing contractuele arbeidsduur

De WAA biedt de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur aan te passen. Dit kan zowel een vermeerdering als vermindering van de arbeidsduur zijn. Aan een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur zijn bij wet voorwaarden verbonden. Zo mag een werknemer pas een verzoek indienen na één jaar in dienst te zijn geweest, dient de aanvraag vier maanden voor de ingangsdatum te worden gedaan en kon de werknemer als een verzoek was toe- of afgewezen, pas na twee jaar een nieuw verzoek kon indienen. Per 1 januari is deze laatste voorwaarde met de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' veranderd. De termijn waarop een werknemer een nieuwe aanvraag voor aanpassing van de contractuele arbeidsduur bij de werkgever neer mag leggen is sindsdien verkort naar één jaar. Ook kan bij onvoorziene omstandigheden de aanvraag korter dan vier maanden van te voren worden ingediend.

Van de voorwaarden die aan een aanvraag voor aanpassing van de contractuele arbeidsduur worden gesteld mag bij cao ten gunste van de werknemer worden afgeweken. In deze paragraaf wordt gerapporteerd in hoeverre er cao-afspraken bestaan over aanpassing van de contractuele arbeidsduur waarin wordt afgeweken van de wettelijke voorwaarden die aan een dergelijk verzoek worden gesteld. Verder wordt er gekeken wat de nieuwe wetgeving betekent voor cao-afspraken over de termijn waarbinnen een nieuw verzoek tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur mag worden ingediend.

#### 2.1.1 Aanvulling WAA in cao-afspraken

Men kan de wettelijke afspraken rondom aanpassing van de contractuele arbeidsduur aanvullen met cao-afspraken. Mogelijkheden zijn soepeler omgaan met de termijn dat men in dienst moet zijn voordat een verzoek wordt ingediend, of soepeler omgaan met hoe lang van te voren een werknemer een verzoek moet indienen. *Tabel 2.1* laat zien dat ten tijde van de nulmeting in 1 cao staat afgesproken dat meteen na de indiensttreding een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ingediend mag worden in plaats van dat men een jaar in dienst moet zijn zoals in de wet is bepaald (cao Metalektro). In geen van de cao's is afgesproken dat men korter dan 4 maanden van te voren een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur mag indienen.

**Tabel 2.1 Afspraken in cao's over aanvulling WAA**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao-afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Verzoek na in dienst treding:			
- Mag eerder dan de termijn van 1 jaar in dienst	1 <sup>A</sup>	1	1
o Hoe lang van te voren:			
- Mag korter dan 4 maanden van tevoren	0	0	0
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

A: het betreft hier de cao Metalektro

### 2.1.2 Veranderingen in 2015

Tot 1 januari 2015 kon men voor de werknemer ten gunste van de WAA afwijken door toe te staan dat werknemers vaker dan eens per twee jaar een verzoek tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur konden indienen. Met de in werking treding van de nieuwe wet kan men alleen nog ten gunste van de werknemer van de wet afwijken als men aanpassing van de contractuele arbeidsduur vaker toestaat dan eens per jaar. Tabel 2.2 laat zien dat op de peildatum van 31 december 2014, 7 cao's (en daarmee ook 7% van de onderzochte cao's<sup>2</sup>) een soepelere invulling gaven aan de wet rondom hoe vaak men een verzoek tot aanpassing mocht indienen (vaker dan eens in de twee jaar). Bij 6 van deze cao's mochten werknemers hierbij jaarlijks een nieuwe aanvraag indienen en in 1 cao mochten werknemers dit 3 keer per jaar doen. Deze cao's zijn op 18% van de werknemers van toepassing.

*'In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (Staatsblad 2000 nr. 114) kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om aanpassing van de betrekkingsovervang.'*

#### **Voortgezet onderwijs 2014/2015**

In de 34 cao's die gedurende 2015 zijn aangemeld is geen positieve afwijking van de wet zichtbaar. Van de 7 cao's die eerder ten positieve afweken van de wet zijn er 2 opnieuw aangemeld in 2015. Deze cao's bevatten ten tijde van de nulmeting echter een bepaling dat werknemers ieder jaar hun contractuele arbeidsduur mochten aanpassen. Dit is in de nieuw aangemelde cao in 2015 niet veranderd, waarmee de bepaling in 2015 in lijn met de wetgeving is. 5 van de 7 cao's die ten tijde van de nulmeting ten positieve van de wet afweken zijn gedurende 2015 niet opnieuw aangemeld. Het beeld dat er op dit punt geen cao's meer ten positieve van de wet afwijken is daarmee voorlopig.

Eind 2014 stond in 5 cao's de wettelijke afspraak vermeld dat werknemers één keer in de twee jaar een nieuw verzoek tot wijziging van de contractuele arbeidsduur kunnen indienen. Er staat nog in 3 van de in 2015 opnieuw aangemelde cao's een termijn van twee jaar genoemd.

<sup>2</sup> Aangezien er 99 cao's zijn onderzocht zijn de percentages gelijk aan de aantallen cao's.

**Tabel 2.2 Afspraken in cao's over termijn verzoek aanpassing contractuele arbeidsduur**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Termijn nieuw verzoek:			
- Eén keer per twee jaar (conform de wet)	5	5	2
- Mag vaker (soepeler dan de wet)	7 <sup>A</sup>	7	18
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Termijn nieuw verzoek:			
- Eén keer per twee jaar	3 <sup>B</sup>	9	-
- Eén keer per jaar (conform de nieuwe wetgeving)	3 <sup>C</sup>	9	-
- Mag vaker dan één keer per jaar (soepeler dan de wet)	0 <sup>D</sup>	0	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>-</b>

A: Het betreft hier de volgende cao's: 1) ABN-AMRO (3 keer per jaar), 2) Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie BVE, 3) Primair Onderwijs, 4) Sociale Verzekeringsbank, 5) Universitair Medische Centra, 6) Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg, 7) Voortgezetonderwijs (allen eens per jaar).

B: Deze cao's bevatten ook in de nulmeting een periode van 2 jaar (en waren dus onderdeel van de 5 cao's in deze categorie).

C: 2 van deze 3 cao's weken in de nulmeting af van de toen geldende wetgeving door toe te staan eens per jaar de contractuele arbeidsduur aan te passen, 1 van de cao's die dit in 2015 heeft opgenomen vermeldde in 2014 een periode van 2 jaar. Door dit te veranderen naar 1 keer per jaar wordt de wetsaanpassing gevolgd.

D: 5 van de 7 cao's die ten tijde van de nulmeting ten positieve van de toen geldende wetgeving afweken komen niet voor in de 34 cao's die nieuw zijn aangemeld gedurende 2015. Het beeld dat er geen cao's meer ten positieve van de wet afwijken, is daarom voorlopig.

### 2.1.3 Uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 10 werknemers

Op bedrijven met minder dan 10 werknemers is de WAA niet van toepassing. In de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen zijn expliciet voor deze bedrijven afspraken opgenomen die minder ruim zijn voor werknemers dan de wettelijke regeling. Zo moeten werknemers 6 maanden van tevoren een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur en mogen werknemers één keer in de drie jaar een dergelijk verzoek doen. Deze afspraak is zowel ten tijde van de nulmeting als in 2015 terug te vinden in de cao.

*'Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur niet. Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:*

- *Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever. [...]*
- *Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de drie jaar worden gedaan.*
- *Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur. [...]*

#### **Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen**

### 3

## VERLOFVORMEN

Er bestaan verschillende wettelijke verlofvormen die de combinatie van arbeid en (mantel)zorg kunnen ondersteunen. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' houdt wijzigingen in rondom ouderschapsverlof, pleegzorg en adoptieverlof, kort- en langdurend zorgverlof, bevallingsverlof en calamiteiten- en kortverzuimverlof. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat deze wetswijzigingen betekenen voor cao-afspraken rondom deze vormen van verlof.

### 3.1 Ouderschapsverlof en kraamverlof

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

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

In deze paragraaf wordt gerapporteerd in hoeverre er cao-afspraken bestaan over aanvulling van de duur en de loondoorbetaling van ouderschapsverlof. Verder wordt er gekeken wat de nieuwe wetgeving betekent voor cao-afspraken over de aanvulling van kraamverlof, zowel door het onvoorwaardelijk recht op het opnemen van ouderschapsverlof als op andere wijzen.

#### 3.1.1 Aanvulling van ouderschapsverlof in cao-afspraken

Er kan in cao's op verschillende manieren ten gunste van de werknemer van de wettelijke afspraken over ouderschapsverlof worden afgeweken. De belangrijkste opties zijn het verlengen van de duur van het verlof, afspraken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling of toestaan van de opname van het verlof als het kind de leeftijd van acht jaar reeds heeft bereikt. *Tabel 3.1* laat zien in hoeverre cao's eind 2014 wettelijk ouderschapsverlof op deze manieren aanvullen. In 40 cao's wordt ouderschapsverlof genoemd, maar is de genoemde regeling conform de wettelijke regeling of wordt er hiernaar verwezen. Er zijn echter ook cao's waarin van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt het wettelijke ouderschapsverlof ten gunste van de werknemer aan te vullen. In 1 cao is de duur van het ouderschapsverlof aangevuld tot maximaal een jaar afwezigheid (cao TATA Steel).



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

### **Tata Steel**

In 2 cao's staan afspraken over het hanteren van een ruimere leeftijdscategorie van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen (cao's ABN-Amro (tot 13 jaar) en Rabobank (tot 12 jaar)) en in 16 cao's van toepassing op 24% van de werknemers staan afspraken om het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) door te betalen. De doorbetaling varieert van 25% tot 75% van het loon. Tabel 3.2 geeft een overzicht van deze 16 cao's en de percentages loondoorbetaling die worden gehanteerd. Er zijn geen cao's die op meer dan één punt afwijken van de wet. In totaal wijken er 19 cao's van toepassing op 25% van de werknemers af van de wettelijke regeling rondom ouderschapsverlof.

*'De werknemer krijgt vanaf 1 januari 2015 een budget voor tegemoetkoming tijdens wettelijk ouderschapsverlof dat hij flexibel kan inzetten. Dit budget wordt voor aanvang van de eerste periode van ouderschapsverlof in zijn totaal berekend. Het totale budget bedraagt 50% van het uursalaris minus 50% van het wettelijk minimumuurloon maal de gemiddelde arbeidsduur per week maal 13. De vermindering met 50% van het wettelijk minimum uurloon is niet van toepassing op de in art 24.4 sub a genoemde werknemers<sup>3</sup>. Op 1 januari 2015 is er een brochure over ouderschapsverlof beschikbaar die de werkgever verstrekt aan de werknemer die aangeeft ouderschapsverlof op te willen nemen.'*

### **Jeugdzorg**

**Tabel 3.1 Afspraken in cao's over aanvulling ouderschapsverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Genoemd, conform de wet m.b.t. duur, loondoorbetaling en leeftijdscategorie kind	40	40	28
o Aanvulling duur van het ouderschapsverlof	1	1	0
o Aanvulling loondoorbetaling	16	16	24
o Andere leeftijdscategorie kind	2	2	1
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>25</b>

<sup>3</sup> Art 24.4 sub a cao Jeugdzorg 2014/2015: 'Werknemers die op of na 1 januari 2015 maar uiterlijk 31 december 2015 gebruik gaan maken van ouderschapsverlof ontvangen in 2015 en 2016 (voor zover dit verlof doorloopt in 2016) een tegemoetkoming van 50% van het salaris'.

**Tabel 3.2 Afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof**

<b>Cao</b>	<b>% loondoorbetaling</b>
1 Achmea B.V.	50
2 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie BVE	55
3 Defensiepersoneel	75
4 Gehandicaptenzorg	25
5 Gemeente Ambtenaren	50
6 Jeugdzorg	50
7 Nederlandse Universiteiten	62,5
8 Netwerkbedrijven	70
9 Ons middelbaar Onderwijs	55
10 Openbare Bibliotheken	25
11 Primair Onderwijs	55
12 Politie Personeel	75
13 Rijkspersoneel	55
14 Sociale Werkvoorzieningen	60
15 Voortgezet Onderwijs	55
16 Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	40

### 3.1.2 Veranderingen in 2015

Voor de in werking treding van de wetwijziging per 1 januari 2015, kon er ook voor de werknemer ten gunste van de wet worden afgeweken door soepelere eisen te stellen aan hoe werknemers ouderschapsverlof dienden in te vullen. *Tabel 3.3* laat zien dat eind 2014 in 7 cao's van toepassing op 2% van de werknemers voor de werknemer ten gunste van de wet werd afgeweken door het mogelijk te maken het verlof voltijd op te nemen in plaats van maximaal de helft van de arbeidsuren per week, of het flexibel invullen van het verlof toe te staan. In een andere cao week men voor werknemers ten gunste van de wet af, door te bepalen dat het verlof al vanaf de datum van in dienst treding kon worden opgenomen, in plaats van na een jaar zoals bij wet bepaald was (cao Geestelijke Gezondheidszorg).

*'Een medewerker kan in bovengenoemde situatie maximaal zes aaneengesloten maanden (26 weken) volledig ouderschapsverlof opnemen. Of hij kan zijn contractuele arbeidstijd met maximaal 50 procent verminderen gedurende een periode van twaalf maanden.'*

*Flexibele invulling:*

*De medewerker kan de werkgever verzoeken het ouderschapsverlof flexibel op te nemen:*

- in de vorm van minder verlofuren gedurende een langere periode;*
- door het verlof te splitsen in ten hoogste zes perioden van steeds tenminste één maand.'*

### **Prorail**

Met de in werking treding van de onderdelen van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' rondom ouderschapsverlof zijn de eisen die aan de opname van ouderschapsverlof waren gesteld, komen te vervallen. Hoewel het dus eerst mogelijk was voor de werknemer ten gunste van de wet af te wijken door soepeler eisen te stellen is dat per 1 januari 2015 dus niet meer mogelijk: alle cao's die eerst op een dergelijke manier van de wet afweken, zijn nu conform de wet<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Omdat alle afspraken met de wetwijziging conform de wet zijn, zijn deze afspraken niet meer gerapporteerd voor cao's afgesloten na 1 januari 2015.

**Tabel 3.3 Afspraken in cao's over eisen rondom opname ouderschapsverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Eisen over invulling soepeler dan de wet:			
- Voltijd mogelijk	7	7	2
- Mag vanaf in dienst treding worden opgenomen	1	1	2
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>8<sup>A</sup></b>	<b>8</b>	<b>4</b>

A: 1 cao overlapt met de cao's afwijkend van de wet in tabel 3.1. In totaal weken er daarmee 26 cao's voor de werknemer te positieve af van de wettelijke bepaling rondom ouderschapsverlof zoals geldend op 31 december 2014.

### 3.1.3 Aanvulling en inperking van kraamverlof in cao-afspraken

Met de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', is er geregeld dat aanvullend op kraamverlof de partner van een pas bevallen vrouw drie dagen ouderschapsverlof mag opnemen. Dit is een onvoorwaardelijk recht. *Tabel 3.4* laat zien dat er vóór 2015 geen afspraken in cao's stonden over onvoorwaardelijk recht op de opname van ouderschapsverlof direct aansluitend aan het kraamverlof. In de cao's die na 1 januari 2015 zijn aangemeld is te zien dat er in 2 cao's (Timmerindustrie en Technische Groothandel) in lijn met de wetswijziging afspraken zijn opgenomen over uitbreiding van de duur van het kraamverlof met het onvoorwaardelijk recht om drie dagen ouderschapsverlof op te nemen.

Ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014 stonden er in 18 cao's uit de steekproef van toepassing op 18% van de werknemers afspraken om de duur van het kraamverlof uit te breiden. In cao-afspraken gebeurt dit tot maximaal 10 dagen (cao Apotheken). De extra dagen worden in 16 van de 18 cao's die de duur uitbreiden, doorbetaald, in 2 cao's gebeurt dit niet (Flora Holland en Sanquin Bloedvoorzieningen). In 6 van de 34 over 2015 nieuw aangemelde cao's staan afspraken om kraamverlof uit te breiden. In 5 van deze cao's stonden deze afspraken ook al ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014 genoemd. De afspraken zijn hier dus een continuering van oude afspraken. In 1 cao (cao Hoger Beroepsonderwijs) is het een nieuwe bepaling. De overige 13 cao's die ten tijde van de nulmeting een aanvulling van het kraamverlof bevatten, zijn geen onderdeel van de nieuw aangemelde cao's in 2015. Mogelijk zal het aantal cao's met bepalingen die het kraamverlof uitbreiden dus nog toenemen als alle cao's een keer vernieuwd zijn.

In 5 cao's stonden ten tijde van de nulmeting afspraken dat werknemers een onvoorwaardelijk recht hadden op het opnemen van vakantiedagen aansluitend aan het kraamverlof (dit is een afwijking van de vakantiewetgeving). In 1 cao aangemeld na 1 januari 2015 is genoemd dat werknemers het onvoorwaardelijk recht hebben om vakantiedagen op te nemen. Dit is geen nieuwe afspraak: ten tijde van de nulmeting was deze cao onderdeel van de 5 cao's waar deze bepaling over het onvoorwaardelijk recht op het opnemen van vakantiedagen aansluitend aan het kraamverlof in waren opgenomen. De overige 4 cao's die een dergelijke bepaling bevatten ten tijde van de nulmeting, zitten niet in de groep van 34 cao's die nieuw zijn aangemeld gedurende 2015. Het aantal cao's met een dergelijke bepaling kan dus nog toenemen.

In cao-afspraken wordt kraamverlof niet alleen uitgebreid, maar ook ingeperkt. Ten tijde van de nulmeting werd de duur van het verlof in 7 cao's ingeperkt. In 3 van

deze cao's<sup>5</sup> komt het verlof ten laste van de vakantie-uren en in 4 cao's<sup>6</sup> is het verlof ingeperkt tot 1 dag. Deze cao's zijn van toepassing op 12% van de werknemers. In 1 cao (Philips) is het verlof niet doorbetaald. In *bijlage 4* is een tabel opgenomen met de cao's die ten tijde van de nulmeting van de wettelijke regeling afwijken met betrekking tot de duur en/of de loondoorbetaling van het verlof. In de cao's aangemeld gedurende 2015, wordt de duur in 4 cao's ingeperkt. Deze cao's zijn onderdeel van de 7 cao's die ten tijde van de nulmeting het kraamverlof ook al inperkten. De overige cao's die dit gedurende de nulmeting deden zijn geen onderdeel van de 34 in 2015 nieuw aangemelde cao's. Het aantal cao's die voor de werknemer ten nadele afwijkt van de wettelijke regeling rondom kraamverlof kan dus nog toenemen.

*'Bij de bevalling van de echtgenote gedurende één dag of dienst en de daarop volgende werkdag of dienst. Bij adoptie van kinderen door de werknemer gedurende 2 dagen of diensten.'*

### **Glastuinbouw**

**Tabel 3.4 Afspraken in cao's over aanvulling/inperking duur van kraamverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Afspraken over uitbreiding kraamverlof met onvoorwaardelijk ouderschapsverlof (bovenwettelijk)	0	0	0
o Uitbreiding duur kraamverlof	18	18	18
o Onvoorwaardelijk recht op opnemen vakantiedagen aansluitend aan kraamverlof	5	5	7
o Inperking duur kraamverlof	7	7	12
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>37</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Afspraken over uitbreiding kraamverlof met drie dagen ouderschapsverlof (conform de wet)	2	6	-
o Uitbreiding kraamverlof	6 <sup>A</sup>	18	-
o Onvoorwaardelijk recht op opnemen vakantiedagen aansluitend aan kraamverlof	1 <sup>B</sup>	3	-
o Inperking duur kraamverlof	4	12	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>-</b>

A: 5 van deze 6 cao's breidden het kraamverlof ook al uit gedurende de nulmeting van 31 december 2014, in 1 cao is dit een nieuwe bepaling.

B: Dit zijn geen nieuwe afspraken. Deze cao bevatte deze afspraken ook al ten tijde van de nulmeting.

## **3.2 Pleegzorg- en adoptieverlof**

Volgens de WAZO heeft een werknemer recht op maximaal vier weken pleegzorg en adoptieverlof. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' wijzigt dat per 1 januari 2015 in overleg met de werkgever dit verlof gespreid kan worden opgenomen door werknemers. Tot dat moment diende dit in een aaneengesloten blok van vier weken te gebeuren. Ook is de opnametermijn

<sup>5</sup> Het betreft hier de volgende cao's: 1) Aegon Nederland N.V., 2) Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen en 3) Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg

<sup>6</sup> Het betreft hier de volgende cao's: 1) Glastuinbouw, 2) Hoveniersbedrijf in Nederland, 3) Netwerkbedrijven en 4) Open Teelten

verruimd van 18 weken naar 26 weken rond de opname van een kind. Van deze wettelijke regeling mag alleen ten gunste van de werknemer bij cao worden afgeweken.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre pleegzorg- en adoptieverlof wordt aangevuld in cao-afspraken en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof zijn veranderd na de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

### 3.2.1 Aanvulling pleegzorg- en adoptieverlof in cao-afspraken

De wettelijke regeling rondom pleegzorg- en adoptieverlof kan met cao-afspraken worden aangevuld, door bijvoorbeeld de duur van het verlof te verlengen of door het volledige loon door te betalen. Dit laatste is vooral van belang als het eigen loon boven de maximale dagvergoeding van het UWV uitkomt. *Tabel 3.5* laat zien dat 17 van de onderzochte cao's van toepassing op 25% van de werknemers meer dan de bij wet vastgestelde 4 weken verlof mogelijk maken. Ook staat in 29 cao's van toepassing op 31% van de werknemers afgesproken dat het volledige loon wordt doorbetaald gedurende de periode van verlof, waarbij dit loon verrekend wordt met de UWV uitkering waarop men recht heeft. In totaal wijken 35 van de 99 steekproefcao's, van toepassing op 38% van de werknemers, voor de werknemer op één of meerdere aspecten ten positieve af van de wettelijke bepaling rondom pleegzorg- en adoptieverlof. In *bijlage 5* is een overzicht te vinden van de cao's die rondom pleegzorg- en adoptieverlof afwijken van de wet.

*'De medewerker heeft recht op maximaal vier weken adoptieverlof conform hoofdstuk 3 van de WAZO. Dit recht geldt voor medewerkers die een kind adopteren en voor medewerkers die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich nemen. De medewerker heeft recht op een uitkering die de werkgever aanvraagt bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). In afwijking van de WAZO wordt het salaris door de werkgever maximaal vier weken aangevuld tot 100% van het salaris.'*

**Ikea**

**Tabel 3.5 Afspraken in cao's over aanvulling pleegzorg- en adoptieverlof<sup>7</sup>**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Duur:			
- Maximaal 4 weken (conform de wet)	54	54	46
- Meer dan 4 weken	17	17	25
o Loondoorbetaling:			
- Doorbetaling volgens wet	70	70	69
- Volledige loondoorbetaling met verrekening UWV uitkering	29	29	31
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>35<sup>A</sup></b>	<b>35</b>	<b>38</b>

A: 11 cao's vullen de wet aan wat betreft zowel duur als loondoorbetaling. Daarom is het totaal aantal cao's minder dan de som van de individuele aanvullingen.

<sup>7</sup> In sommige cao's staan er alleen bovenwettelijke afspraken over adoptieverlof en niet over pleegzorgverlof. Hier zijn ze wel samen gerapporteerd omdat ze in de wet onder één noemer vallen.

### 3.2.2 Veranderingen in 2015

Tot 2015 kon ook voor de werknemer ten positieve van de wetgeving worden afgeweken in cao-afspraken door soepeler te zijn in de eisen die werden gesteld aan de wijze van opname van adoptie- en pleegzorgverlof en de tijdsspanne waarin dit diende te gebeuren. *Tabel 3.6* laat zien dat in 1 cao was afgesproken dat het verlof gespreid mocht worden opgenomen in plaats dat dit in een aaneengesloten blok van 4 weken diende te gebeuren. In de in 2015 nieuw afgesloten cao's is te zien dat nog steeds in 1 cao expliciet is opgenomen dat het verlof 'al dan niet gespreid' mag worden opgenomen. Waar dit niet is geëxpliciteerd in cao-afspraken, betekent het met de in werking treding van de nieuwe wet dat het verlof ook gespreid mag worden opgenomen. Op dit punt is het dus niet meer mogelijk om voor de werknemer ten gunste van de wet af te wijken. In 7 cao's die na 1 januari 2015 zijn aangemeld staat nog vermeld dat het verlof in een aaneengesloten blok van 4 weken dient te worden opgenomen. Deze afspraken zijn met de nieuwe wet achterhaald.

Rondom de tijdspannen waarbinnen pleegzorg- en adoptieverlof dient te worden opgenomen, was ten tijde van de nulmeting in 2 cao's opgenomen dat dit binnen een ruimere termijn kon gebeuren dan de in de wet vastgelegde termijn van 18 weken. Per 1 januari 2015 is de wettelijke termijn verruimd naar 26 weken. In de cao's die gedurende 2015 zijn aangemeld is te zien dat in 3 cao's de wettelijke termijn van 26 wordt genoemd, in geen cao is een ruimere termijn dan 26 weken afgesproken en in 4 cao's staat nog de termijn van 18 weken genoemd. Op dit punt is er in de cao's die na 1 januari 2015 zijn aangemeld dus geen afwijking van de wet ten gunste van werknemers meer terug te vinden.

**Tabel 3.6 Afspraken in cao's over eisen rondom opname pleegzorg- en adoptieverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Wijze van opname:			
- <i>In aaneengesloten blok van 4 weken (conform de wet)</i>	29	29	22
- <i>Mag gespreid</i>	1	1	0
o Tijdsperiode opname:			
- <i>Moet binnen 18 weken (conform de wet)</i>	22	22	18
- <i>Ruimere termijn</i>	2	2	0
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>2<sup>A</sup></b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Wijze van opname:			
- <i>In aaneengesloten blok van 4 weken (conform de oude wet)</i>	7	21	-
- <i>Mag gespreid (conform de wet)</i>	1	3	-
o Tijdsperiode opname:			
- <i>Moet binnen 18 weken (conform oude wet)</i>	4	12	-
- <i>Moet binnen 26 weken (conform de wet)</i>	3	9	-
- <i>Ruimere termijn</i>	0	0	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

A: In 1 cao mag zowel het pleegzorg- en adoptieverlof gespreid worden opgenomen als dat het binnen een ruimere termijn mag worden opgenomen.

### 3.3 Kortdurend zorgverlof

In de WAZO is het recht van werknemers op kortdurend zorgverlof vastgelegd. Dit verlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van naasten. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste twee maal de arbeidsduur

per week in een periode van 12 opeenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn/haar (maximum) dagloon (maar ten minste het minimumloon). Per 1 juli 2015 is de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen uitgebreid in het kader van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'. Tot 1 juli 2015 kon kortdurend zorgverlof worden opgenomen voor de verzorging van de echtgenoot, geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een inwonend (pleeg)kind; en een bloedverwant in de eerste graad (niet zijnde een kind). Per 1 juli 2015 is dit uitgebreid met tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving van de werknemer waarbij geen sprake is van een familieverhouding. Van het recht op kortdurend zorgverlof kan bij cao zowel ten positieve als ten negatieve voor de werknemer worden afgeweken. Deze regelingen zijn later dan 1 januari 2015 in werking getreden om cao-partijen de mogelijkheid te geven afspraken te maken.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre kortdurend zorgverlof wordt aangevuld of beperkt in cao-afspraken en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof zijn veranderd gedurende 2015.

### *3.3.1 Afwijkingen kortdurend zorgverlof in cao-afspraken*

Van de wettelijke regelingen rondom kortdurend zorgverlof kan in cao-afspraken zowel ten gunste als ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Een eerste grond waarop van de wet kan worden afgeweken is de duur van het verlof. *Tabel 3.7* laat zien dat in 41 cao's de wettelijke termijn van ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week wordt aangehouden. In 3<sup>8</sup> cao's van toepassing op 2% van de werknemers is de duur bekort en in 4<sup>9</sup> cao's van toepassing op 3% van de werknemers is deze juist verlengd. In nog eens 3<sup>10</sup> cao's van toepassing op 1% van de werknemers staat vermeld dat de duur in overleg met de werkgever wordt bepaald.

Een andere manier waarop van de wet kan worden afgeweken is met de loondoorbetaling gedurende de dagen van verlof. In 23 cao's staat vermeld dat de in de wet vastgestelde loondoorbetaling van 70% wordt gehanteerd. In 3 cao's waaronder 5% van de werknemers valt is afgesproken dat er minder dan 70% wordt doorbetaald. In 34 cao's waaronder 24% van de werknemers valt is afgesproken dat er meer wordt doorbetaald. Waarmee dus ten gunste van de werknemer van de wet wordt afgeweken. In *bijlage 6* is een overzicht te vinden van de cao's waarin de duur van het verlof wordt bekort dan wel verlengd en de termijn waarmee dit gebeurt. Ook is in deze bijlage terug te vinden welke cao's afwijken van de wettelijke loondoorbetaling en welk percentage loondoorbetaling er dan wordt gehanteerd.

---

<sup>8</sup> Het betreft de cao's: Contractcateringsbranche, Tankstations en Wasbedrijven, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

<sup>9</sup> Het betreft de cao's: Grafimedia, Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V., Recreatie, Universitair Medisch Centra

<sup>10</sup> Het betreft de cao's: ANWB, PostNL voor Postbezorgers, PostNL voor PostNL

'1. 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. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.

2. 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.'

### **Contractcateringbranche**

Tot slot kan in de cao worden afgesproken dat de redenen waarom de werknemer kortdurend zorgverlof kan opnemen ruimer of minder ruim zijn dan de wet. In 1 van de cao's uit de steekproef is de opnamegrond verruimd, terwijl in 46 cao's de wettelijke opnamegrond van noodzakelijke verzorging wordt vermeld.

De cao's die de termijn van kortdurend zorgverlof bekorten (3 cao's), hebben allemaal een hogere loondoorbetaling in de cao staan dan de wettelijke 70%. Daarentegen is ook in 3 van de 4 cao's waarin een langere duur is afgesproken, een hogere loondoorbetaling dan de wettelijke 70% bepaald.

**Tabel 3.7 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking kortdurend zorgverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Duur:			
- Ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week (conform de wet)	41	41	30
- Minder dan 2 maal de arbeidsduur per week	3 <sup>A</sup>	3	2
- Meer dan 2 maal de arbeidsduur per week	4	4	3
- Duur in overleg met de werkgever	3	3	1
o Loondoorbetaling:			
- 70% (conform de wet)	23	23	11
- <70%	3	3	5
- >70%	34	34	24
- Anders	1	1	1
o Opnamegrond:			
- In het kader van noodzakelijke verzorging	46	46	39
- Ruimer	1 <sup>B</sup>	1	2
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>39<sup>C</sup></b>	<b>39</b>	<b>33</b>

A: De cao's die ten nadele voor de werknemer van de wet afwijken qua duur van het verlof, bevatten wel allemaal een hogere loondoorbetaling gedurende de verlofdagen dan de wettelijke 70%.

B: De verruimde opnamegrond is niet opgenomen in bijlage 6.

C: 35 van deze 39 cao's wijken qua duur en/of loondoorbetaling voor de werknemer ten gunste van de wet af.

### **3.3.2 Veranderingen in 2015**

Per 1 juli 2015 is in het kader van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' afgesproken dat de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is uitgebreid. Ook van de afspraken rondom de personenkring kon en kan in cao-afspraken zowel ten gunste als ten nadele voor de werknemer worden afgeweken. Tabel 3.8 laat zien dat op de peildatum van 31 december 2014 er niet ten nadele van de werknemer werd afgeweken van de wet rondom de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen.



Van de in 2015 nieuw aangemelde cao's gebeurde dit in 11 cao's<sup>11</sup>. In deze cao's staat de nog minder brede personenkring vermeld uit de oude wetgeving. Onduidelijk is of cao's in 2015 dienen als instrument om de verruiming van de personenkring in de nieuwe wet te corrigeren en de oude personenkring te blijven hanteren, of dat dit in de cao-onderhandelingen niet ter sprake is gekomen en de "oude" afspraak is gehandhaafd. Als dit laatste het geval is, is het mogelijk dat in de toekomst deze bepalingen zullen worden aangepast.

**Tabel 3.8 Afspraken in cao's over invulling kortdurend zorgverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Personenkring:			
- Conform de wet	30	30	13
- Minder uitgebreid dan de wet	0	0	0
- Uitgebreider dan de wet	15	15	15
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Personenkring:			
- Conform de wet	8	24	-
- Minder uitgebreid dan de wet	11	32	-
- Uitgebreider dan de wet	0	0	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	-

### 3.4 Langdurend zorgverlof

De WAZO regelt ook langdurend zorgverlof. Dit verlof is per periode van twaalf opeenvolgende maanden beschikbaar voor ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. Tot 1 juli 2015 had de werknemer recht op deze vorm van verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is. Vanaf deze datum is dit in het kader van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' uitgebreid naar het verlenen van noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid. Tot 1 juli 2015 werden aan het opnemen van dergelijk verlof de eisen gesteld dat dit per week opgenomen diende te worden in een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken. Het aantal uren verlof per week bedroeg hierbij ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kon de werkgever wel verzoeken om het verlof over een langere periode dan twaalf weken (tot ten hoogste 18 weken) te spreiden, of om meer uren verlof per week op te nemen dan de helft van de arbeidsduur per week. Per 1 juli 2015 zijn deze procedurele vereisten komen te vervallen. Langdurend zorgverlof kan voor dezelfde personenkring worden opgenomen als kortdurend zorgverlof. Net als bij kortdurend zorgverlof is deze personenkring per 1 juli 2015 uitgebreid. Ook van het recht op langdurend zorgverlof kan bij cao zowel ten positieve als ten negatieve voor de werknemer worden afgeweken. De regelingen rondom langdurend zorgverlof zijn later dan 1 januari 2015 in werking getreden om cao-partijen de mogelijkheid te geven afspraken te maken.

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

<sup>11</sup> Het betreft hier de cao's: 1) Contractcateringsbranche, 2) Groothandel in Bloemen en Planten, 3) Hoger Beroepsonderwijs, 4) Mode-, Interieur, tapijt-, en textielindustrie, 5) Openbaar Vervoer, 6) Open Teelten, 7) PostNI Cao voor PostNI, 8) Primair Onderwijs, 9) Slagersbedrijf, 10) Verzekeringsbedrijf Binnendienst, 11) Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

### 3.4.1 Afwijkingen langdurend zorgverlof in cao-afspraken

Van de wettelijke afspraken rondom langdurend zorgverlof kan ten nadele en ten gunste van de werknemer worden afgeweken. Een eerste aspect waarover afwijkende cao-afspraken gemaakt kunnen zijn is de duur van het verlof. *Tabel 3.9* laat zien dat in 20 cao's waaronder 10% van de werknemers valt, staat dat de wettelijke termijn van 6 maal de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden wordt gehanteerd. In nog eens 62 cao's staat de duur van het verlof niet vermeld, wat betekent dat ook voor de werknemers die onder deze cao's vallen de wettelijke afspraken gelden. In geen van de steekproef cao's wordt van de wettelijke duur ten nadele van de werknemer afgeweken en in 14 cao's waaronder 23% van de werknemers valt, is de duur verlengd. In 3 cao's staat ten slotte vermeld dat de duur wordt bepaald in overleg met de werkgever.

Er kan ook van de wettelijke afspraken rondom langdurend zorgverlof worden afgeweken door (een gedeelte van) het loon door te betalen, aangezien het wettelijk verlof onbetaald is. In 15 cao's, waaronder 27% van de werknemers valt, is afgesproken dat dit (gedeeltelijk) gebeurt. Doorbetaling varieert van 25% tot 100%. In *bijlage 7* is een overzicht te vinden van de cao's die afwijken van de wettelijke duur en/of loondoorbetaling en de alternatieve duur/loondoorbetaling die in deze cao's wordt gehanteerd. In 1 cao staat vermeld dat dit aan de individuele werkgever wordt overgelaten om te bepalen.

*'Het langdurend zorgverlof wordt in afwijking van artikel 5:10 van de WAZO toegekend voor thuisverpleging en/of verzorging van maximaal drie maanden aaneengesloten en wordt volledig doorbetaald.'*

#### **Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)**

In totaal wijken er 21 van de 99 steekproefcao's ten tijde van de nulmeting ten gunste van de werknemer af van de wettelijke regeling op langdurig zorgverlof. In 12 cao's wordt er hierbij zowel wat betreft de duur als wat betreft de loondoorbetaling ten gunste van de werknemer van de wet afgeweken. In de overige 9 cao's gebeurt op dit op één van beide aspecten.

**Tabel 3.9 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking langdurend zorgverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Duur:			
- 6 maal de arbeidsduur per week per 12 maanden (conform de wet)	20	20	10
- Minder	0	0	0
- Meer	14	14	23
- Persoonlijke afspraak met werkgever	3	3	3
o Loondoorbetaling:			
- 0% (conform de wet)	20	20	12
- >0%	15	15	27
- Keus van de werkgever	1	1	2
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>21<sup>A</sup></b>	<b>21</b>	<b>31</b>

A: Sommige cao's vullen zowel de duur als de loondoorbetaling aan, daarom is het totaal cao's dat afwijkt van de wet kleiner dan de som van de individuele onderdelen.

### 3.4.2 Veranderingen in 2015

Voor de bepalingen uit de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' rondom langdurend zorgverlof per 1 juli 2015 in werking traden, kon ook per cao van de wet worden afgeweken door een ruimere personenkring waarvoor langdurig zorgverlof kan worden opgenomen te hanteren of de opnamegrond te vergroten.

*Tabel 3.10* laat zien dat ten tijde van de nulmeting in 1 cao afspraken staan om de personenkring waarvoor langdurend zorgverlof kan worden opgenomen te beperken. In 10 cao's, waaronder 17% van de werknemers valt, is deze juist verruimd. In 25 cao's is de personenkring conform de wet. Als wordt gekeken naar de cao's afgesloten gedurende 2015, dan is te zien dat in 7 cao's<sup>12</sup> een minder uitgebreide personenkring wordt gehanteerd dan in de nieuwe wet. Hierbij dient te worden opgemerkt dat tot 1 juli 2015 de oude wettelijke regeling nog van kracht was. Onduidelijk is daarom of dit nog zal veranderen in de loop van de komende jaren of dat de cao wordt gebruikt als instrument om een strengere definitie te hanteren. Geen van de cao's aangemeld in 2015 wijkt nog ten gunste van de werknemer af van de nieuwe wetgeving.

De opnamegrond waarvoor langdurend zorgverlof kan worden opgenomen in het kader van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' verruimd. Op de peildatum van 31 december 2014 staat in 22 cao's expliciet vermeld dat deze vorm van verlof mag worden opgenomen als er sprake is van levensbedreigende ziekten. Dit is conform de dan geldende wetgeving. In 15 cao's wordt hiervan ten gunste van de werknemer afgeweken. In de cao's die gedurende 2015 zijn afgesloten is te zien dat in 5 cao's de nauwere opnamegrond uit de oude wet wordt gehanteerd en 6 cao's een ruimere opnamegrond hanteren dan de opnamegrond levensbedreigende ziekten. Ook hier dient in ogeschouw te worden genomen dat de nieuwe wetgeving hier pas op 1 juli 2015 in werking is getreden.

---

<sup>12</sup> Het betreft hier de volgende cao's: 1) Jeugdzorg, 2) Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, 3) Technische Groothandel, 4) Contractcateringbranche, 5) Primair Onderwijs, 6) Open Teelten, 7) Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg

**Tabel 3.10 Afspraken in cao's over langdurend zorgverlof**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Personenkring:			
- Conform de wet	25	25	20
- Minder uitgebreid dan de wet	1	1	0
- Uitbreider dan de wet	10	10	17
o Opnamegrond:			
- Levensbedreigende ziekten	22	22	11
- Ruimer	15	15	18
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>19<sup>A</sup></b>	<b>19</b>	<b>30</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Personenkring:			
- Minder uitgebreid dan de nieuwe wet	7	21	-
- Conform de nieuwe wet	6	18	-
- Uitbreider dan de nieuwe wet	0	0	-
o Opnamegrond:			
- Levensbedreigende ziekten (conform oude wet)	5	15	-
- Ruimer	6	18	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

A: Doordat sommige cao's afwijken van de wet op meerdere punten is de som minder dan de optelsom van de individuele afwijkingen.

Er zijn ten tijde van de nulmeting 21 cao's (van toepassing op 27% van de werknemers) waarin afspraken over zorgverlof voorkomen, maar waarbij niet duidelijk is of het kortdurend-, langdurend of calamiteitenverlof betreft.

### 3.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

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

Deze laatste bepaling treedt op 1 april 2016 in werking. Van deze nieuwe wettelijke regeling mag alleen ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

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

### 3.5.1 Aanvulling zwangerschaps- en bevallingsverlof in cao-afspraken

Van de wettelijke afspraken rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof mag door middel van cao-afspraken worden afgeweken als dit ten gunste is van de werknemer. *Tabel 3.11* laat zien dat dit zowel in de duur als in de loondoorbetaling gebeurt. Een aanvulling van de loondoorbetaling betekent dat als het loon van de werknemster boven de maximumdagvergoeding van het UWV uitkomt, dit wordt aangevuld tot 100% van het dagloon. De tabel laat zien dat dit in 38 cao's is afgesproken. De duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in 11 cao's waaronder 19% van de werknemers valt aangevuld. Werknemers die onder deze cao's vallen, hebben langer verlof dan de wettelijke 16 weken. In 9 van deze 11 cao's wordt er geen loon doorbetaald tijdens dit extra verlof, en in 2 van deze 11 cao's is dit wel het geval. *Bijlage 8* geeft een overzicht van de cao's die van de wet afwijken.

*'bovenwettelijk onbetaald verlof aansluitend aan haar bevallingsverlof gedurende ten hoogste één maand;'*

**La Place**

**Tabel 3.11 Afspraken in cao's over aanvulling zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Loondoorbetaling			
- Volledig/100%	38	38	38
o Duur:			
- 16 weken (conform de wet)	61	61	50
- Meer	11	11	19
o Loondoorbetaling tijdens extra duur:			
- Nee	9	9	19
- Ja	2	2	1
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>50</b>

### 3.5.2 Veranderingen in 2015

Met de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' zijn er enkele bepalingen aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof toegevoegd, namelijk couvouseverlof, een transfer van het verlof naar de partner bij het overlijden van de moeder of een uitbreiding van het verlof bij een meerlingzwangerschap. *Tabel 3.12* laat zien dat deze zaken voor de inwerking treding op 1 januari 2015 geen gemeengoed waren in cao's aangezien geen van de steekproefcao's er afspraken over bevat. In 1 cao staat vermeld dat het verlof flexibel mag worden opgenomen.

*'bij zwangerschap zal binnen de wettelijke kaders het zwangerschaps- en bevallingsverlof na overleg flexibel worden ingevuld'*

**DHL**

In de onderzochte cao's die zijn afgesloten na 1 januari 2015 is te zien dat in 2 cao's couveuseverlof wordt genoemd, in 1 cao dat verlof wordt uitgebreid bij meerlingzwangerschappen en in 3 cao's dat het bevallingsverlof flexibel kan worden opgenomen.

**Tabel 3.12 Afspraken in cao's over zwangerschaps- en bevallingsverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Couveuseverlof genoemd (bovenwettelijk)	0	0	0
o Regeling genoemd voor verlof partner bij overlijden moeder bij geboorte kind (bovenwettelijk)	0	0	0
o Genoemd dat verlof wordt uitgebreid bij meerlingzwangerschap (bovenwettelijk)	0	0	0
o Flexibele opname verlof mogelijk (bovenwettelijk)	1	1	0
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Couveuseverlof genoemd (conform de wet)	2	6	-
o Genoemd dat het bevallingsverlof aan de partner kan worden toegewezen bij overlijden moeder (conform de wet)	0		
o Genoemd dat verlof wordt uitgebreid bij meerlingzwangerschap (bovenwettelijk <sup>13</sup> )	1	3	-
o Genoemd dat flexibele opname verlof mogelijk is (conform de wet)	3	9	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>0<sup>A</sup></b>	<b>0</b>	<b>-</b>

A: De hier gerapporteerde aspecten zijn allen volgens de nieuwe wetgeving. Afwijken op deze punten is dus niet mogelijk in 2015.

### 3.6 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Werknemers hebben 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 zowel ten voordele als ten nadele van de werknemer van deze bepalingen worden afgeweken.

De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' verheldert de werkingssfeer van deze vorm van verlof door toevoeging van het criterium onvoorziene omstandigheden en explicitering van ziekenhuisbezoek door de werknemer en begeleiding van naasten bij medische zorg als grondslag voor het opnemen van deze vormen van verlof.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre calamiteitenverlof wordt aangevuld of beperkt in cao-afspraken en in hoeverre afspraken over deze vorm van verlof

<sup>13</sup> Wordt op 1 april 2016 van kracht.

zijn veranderd na de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

### 3.6.1 Afwijking calamiteitenverlof in cao-afspraken

Calamiteitenverlof is in principe betaald. Bij cao kan hiervan worden afgeweken. Tabel 3.13 laat zien dat in 3<sup>14</sup> cao's calamiteitenverlof niet wordt doorbetaald. In vijf cao's<sup>15</sup> wordt dit op een andere manier geregeld, bijvoorbeeld door de eis te stellen dat het verlof wordt gecompenseerd met vakantiedagen en in 1 cao wordt het niet doorbetaald in het geval van zorgverlening

*'De werknemer krijgt betaald verlof bij calamiteiten. Bij de melding moet de werknemer uitleggen waarom hij calamiteitenverlof opneemt. Uitleggen mag ook achteraf. Een calamiteit is iets wat plotseling gebeurt en wat niet was voorzien. De werknemer moet er direct wat aan doen. Calamiteitenverlof duurt maximaal 1 dag. Hoe lang duurt het verlof binnen deze dag? Zo lang dat de werknemer het volgende kan regelen:*

- eerste opvang van de nood;
- voorbereidingen voor een blijvende oplossing;
- maatregelen voor een blijvende oplossing.

*Zie ook de Wet arbeid en zorg'*

#### Flora Holland

**Tabel 3.13 Afspraken in cao's over aanvulling en beperking calamiteitenverlof**

Categorie	aantal cao's met afspraken	% cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Loondoorbetaling:			
- 0%	3	3	1
- Tussen 1% en 99%	0	0	0
- 100 %	50	50	62
- In geval van zorg niet doorbetaald	1	1	0
- Anders	5	5	1
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

### 3.6.2 Veranderingen in 2015

Een andere grond waarop de wettelijke regeling rondom calamiteitenverlof kan worden uitgebreid door middel van cao-afspraken is het verruimen van de werkingssfeer waarvoor deze vorm van verlof kan worden opgenomen. Met de in werking treding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' is de werkingssfeer geëxpliciteerd. Tabel 3.14 laat zien dat op de peildatum van 31 december 2014 in 19 cao's expliciet vermeld stond dat de dag van bevalling van de partner onder calamiteitenverlof valt. In 1 cao werd er expliciet gerefereerd aan overlijden en lijkbezorging als zijnde een grond waarvoor dit type verlof kan worden opgenomen. In 33 cao's waaronder ook 33% van de werknemers valt is de opnamegrond minder expliciet en gedefinieerd in termen van 'onvoorziene

<sup>14</sup> Het gaat om de volgende cao's: 1) Philips, 2) Recreatie en 3) Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland.

<sup>15</sup> Het gaat om de volgende cao's: 1) Hoger Beroepsonderwijs, 2) Verzekeringsbedrijf Binnendienst, 3) Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland, 4) Albert Heijn Logistics, 5) Aegon Nederland N.V.

omstandigheden', 'plotselinge omstandigheden' of 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden'. Daarnaast staat in 9 cao's vermeld dat dit type verlof kan worden opgenomen voor het verlenen van zorg. In de cao's die na 1 januari 2015 zijn afgesloten is te zien dat de opnamegronden die met de nieuwe wetgeving zijn toegevoegd niet expliciet in cao teksten terug te vinden zijn. Ziekenhuisbezoek door de werknemer zelf of de begeleiding van naasten bij ziekenhuisbezoek wordt in geen van deze cao's als expliciete grond genoemd waarop calamiteitenverlof kan worden verleend. Onvoorziene omstandigheden worden in 1 cao als expliciete reden voor het gebruik van dit verlof genoemd.

**Tabel 3.14 Afspraken in cao's over calamiteitenverlof**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers met afspraken</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>			
o Op te nemen bij:			
- <i>Bevalling van de partner (conform wet)</i>	19	19	18
- <i>Overlijden en lijkbezorging van een huisgenoot (conform wet)</i>	1	1	0
- <i>Overlijden en lijkbezorging van een bloedverwant in de rechte lijn of eerste of tweede graad van de zijlijn (conform wet)</i>	1	1	0
- <i>Onvoorziene-/zeer bijzondere persoonlijke-/ plotselinge-omstandigheden (conform wet)</i>	33	33	33
- <i>Zorg</i>	9	9	6
- <i>Ziekenhuis bezoek door de werknemer</i>	1	1	0
- <i>Begeleiding van naasten bij medische zorg</i>	0	0	0
- <i>Overig</i>	5	5	13
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
<i>Cao's aangemeld na 1-1-2015 (34 cao's)</i>			
o Op te nemen bij:			
- <i>Bevalling van de partner (conform wet)</i>	4	12	-
- <i>Overlijden en lijkbezorging van een huisgenoot (conform wet)</i>	0	0	-
- <i>Overlijden en lijkbezorging van een bloedverwant in de rechte lijn of eerste of tweede graad van de zijlijn (conform wet)</i>	0	0	-
- <i>Onvoorziene-/zeer bijzondere persoonlijke-/ plotselinge-omstandigheden (conform wet)</i>	1	3	-
- <i>Zorg</i>	1	3	-
- <i>Ziekenhuis bezoek door de werknemer (conform wet)</i>	0	0	-
- <i>Begeleiding van naasten bij medische zorg (conform wet)</i>	0	0	-
- <i>Overig</i>	1	3	-
<b>Totaal afwijkend van de wet</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>



#### 4 BEELD UIT DE PRINCIPEAKKOORDEN

Principeakkoorden geven een beeld van cao afspraken die op stapel staan. In dit hoofdstuk kijken we naar de conceptafspraken rondom de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' terug te vinden in de 22 principeakkoorden afgesloten gedurende 2015 (zie *bijlage 3*). Er is hierbij alleen gekeken naar de principeakkoorden die gedurende deze tijd niet zijn aangemeld als cao.

In 2 van de 22 gedurende 2015 afgesloten principeakkoorden wordt expliciet verwezen naar de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'. In deze principeakkoorden wordt de noodzaak genoemd van het aanpassen van bestaande bepalingen in de nieuwe cao zodat aan de veranderde wettelijke context voldaan wordt.

*De Wet modernisering regelingen verlof en arbeidstijden regelt wijzigingen in de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur. De regels voor verlof worden daardoor vereenvoudigd en de wet draagt bij aan het flexibiliseren en verbeteren van het gebruik van verlofrechten en de mogelijkheden van aanpassing van de arbeidsduur .*

*De modernisering van deze regelingen sluit goed aan bij de richting die ProRail voor ogen heeft ten aanzien van haar collectieve arbeidsvoorwaarden. Bovenvermelde wetten brengen de noodzaak tot aanpassing van enkele Cao artikelen met zich mee. Partijen hebben overeenstemming over de besproken wijzigingen.*

##### **Prorail**

Naast deze expliciete verwijzingen naar de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' staan er op het gebied van de WAA en de WAZO in de principeakkoorden afspraken over mantelzorg (5 principeakkoorden), en ouderschapsverlof (1 principeakkoord).

*Cao-partijen stellen een protocol Mantelzorg vast, dat onderdeel vormt van de cao. Verder zullen cao-partijen nagaan hoe passende oplossingen gevonden kunnen worden voor werknemers die mantelzorgtaken verrichten.*

##### **Grafimedia**

*In december 2005 is de opbrengst van de afspraak in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2005-2006 om vanwege de ouderschapsverlofkorting een inhouding op het salaris te plegen, ingezet ter financiering van de loonparagraaf van die overeenkomst. In oktober 2009 is in het Sectoroverleg Rijk uit oogpunt van uitvoerbaarheid in plaats daarvan de afspraak gemaakt om het percentage voor loondoorbetaling bij ouderschapsverlof te verlagen vanwege het bestaan van de ouderschapsverlofkorting. Daarbij is als vangnet afgesproken om bij een wijziging in het beleid rond de ouderschapsverlofkorting de afspraken over het loondoorbetalingspercentage te herzien, waarbij het oorspronkelijke loondoorbetalingspercentage het ijkpunt zou blijven. Partijen willen – nu de ouderschapsverlofkorting met ingang van 1 januari 2015 is vervallen – in het sectoroverleg Rijk met de hoogste prioriteit invulling geven aan deze afspraak zodra daarvoor de nu ontbrekende financiële ruimte beschikbaar is. Voorafgaand aan een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord kan bijvoorbeeld financiële ruimte beschikbaar komen indien er sprake is van lagere uitgaven aan werkgeverslasten dan geraamd voor de marktsector of indien partijen in*

*het Sectoroverleg Rijk afspraken maken die leiden tot besparingen. Daarnaast zal de werkgever zich inspinnen om de benodigde financiële ruimte op zo kort mogelijke termijn te vinden.*

**Rijkspersoneel**

In dit rapport is aandacht besteed aan het voorkomen van cao afspraken op het gebied van aanpassing van de contractuele arbeidsduur en verlofregelingen. Er is ten eerste gekeken in hoeverre er in cao afspraken van de wettelijke regelingen op deze terreinen wordt afgeweken. Ten tweede is er gekeken wat de wijzigingen die de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' aanbrengt ten opzichte van de oude wetgeving in de WAA en de WAZO betekenen voor cao afspraken. In dit hoofdstuk wordt het overkoepelende beeld geschetst.

### 5.1 Aanpassing contractuele arbeidsduur

Op basis van de bevindingen in hoofdstuk 2 over het arbeidspatroon, kan geconcludeerd worden dat ten tijde van de nulmeting er met name in cao afspraken van de wettelijke regeling werd afgeweken door toe te staan dat men vaker dan eens in de twee jaar een verzoek tot aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur mocht indienen. Met de wetswijziging dat dit per 1 januari 2015 eens per jaar mag, lijken de cao's die eerder ten gunste van de werknemer van de wet afweken nu in lijn te zijn met de wetgeving. Van de in 2015 opnieuw aangemelde cao's wijkt er geen meer ten gunste van de werknemer van de wet af op dit terrein. Echter niet alle cao's die eerder ten gunste van de werknemer van de wet afweken zijn al opnieuw aangemeld. Dit beeld is daarom voorlopig en kan veranderen als deze cao's wel worden aangemeld.

### 5.2 Verlofregelingen: aanvulling duur en/of loondoorbetaling

De wettelijke verlofregelingen kunnen in cao afspraken worden aangevuld. Belangrijke mogelijkheden zijn het verlengen van de duur van- en/of de loondoorbetaling tijdens het verlof. *Tabel 5.1* geeft een overzicht van alle verlofvormen die in dit rapport aan de orde zijn geweest met betrekking tot aanvullende afspraken op het gebied van duur/loondoorbetaling. Met deze tabel wordt beoogd een beeld te geven welke verlofregelingen het meest worden aangevuld in cao afspraken<sup>16</sup>. De bevindingen laten zien dat zwangerschaps- en bevallingsverlof het vaakst wordt aangevuld. Dit komt met name omdat 38 cao's de maximale dagvergoeding van het UWV aanvullen tot 100%. Ook kortdurend zorgverlof en pleegzorg- en adoptieverlof worden relatief vaak aangevuld in cao afspraken m.b.t. loondoorbetaling/duur. Dit was het geval in 35 van de 99 onderzochten cao's. Aanvulling van de duur/loondoorbetaling van ouderschapsverlof is het minst gebruikelijk: dit gebeurt in 19 van de 99 onderzochte cao's.

---

<sup>16</sup>

Het gaat hier om de afspraken waarin voor de werknemer ten gunste van de wet wordt afgeweken. De afspraken waarin voor de werknemer ten nadele van de wet wordt afgeweken (welke wel zijn meegenomen in hoofdstuk 3), blijven hier buiten beschouwing.

**Tabel 5.1 Aanvullende afspraken rondom duur/loondoorbetaling verlofregelingen**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met aanvullende afspraken op het gebied van duur en/of loondoorbetaling</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>	
Ouderschapsverlof	19
Kraamverlof	23
Pleegzorg- en adoptieverlof	35
Kortdurend zorgverlof	35
Langdurend zorgverlof	21
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	43

In cao's kunnen meerdere verlofregelingen worden aangevuld op het gebied van duur/loondoorbetaling. *Tabel 5.2* laat zien dat 63 van de 99 cao's uit de steekproef geen verlofregelingen aanvullen. Van de 6 mogelijke verlofregelingen die zijn onderzocht op aanvullende afspraken in cao's worden er maximaal 5 aangevuld in cao's. Er zijn 4 cao's die dit maximum van 5 verlofregelingen aanvullen: ABN-Amro, Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie, Politie Personeel en Voortgezet Onderwijs. Onder deze cao's valt 5% van de werknemers.

**Tabel 5.2 Aanvullende afspraken rondom verlofregelingen**

<b>Categorie</b>	<b>aantal cao's met afspraken</b>	<b>% werknemers</b>
<i>Cao's afspraken per 31-12-2014 (99 cao's)</i>		
1	5	5
2	14	5
3	7	3
4	6	9
5	4	5
<b>Totaal met aanvullende afspraken</b>	<b>36</b>	<b>27</b>

### 5.3 VERLOFREGELINGEN: VERANDERINGEN IN 2015

Met de in werking treding van de onderdelen van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', wijzigen er voorwaarden die worden gesteld aan verlofregelingen. Dit heeft gevolgen voor cao afspraken rondom deze verlofregelingen.

#### 5.3.1 Ouderschapsverlof

Met de in werking treding van de nieuwe wet zijn de eisen die eerder aan het opnemen van ouderschapsverlof werden gesteld komen te vervallen. Omdat er nu geen wettelijke eisen meer worden gesteld aan de wijze van opname en de tijd dat men in dienst moet zijn voordat het verlof mag worden opgenomen, is het na 1 januari 2015 niet langer mogelijk om door middel van soepelere eisen voor de werknemer te gunste van de wet af te wijken in cao afspraken.

#### 5.3.2 Kraamverlof

Per 1 januari hebben werknemers het onvoorwaardelijk recht om aansluitend aan het kraamverlof 3 dagen ouderschapsverlof op te nemen. De analyses in hoofdstuk 4 laten zien dat in de 34 cao's die gedurende 2015 zijn afgesloten, er in 2 cao's melding wordt gemaakt van deze nieuwe wettelijke regeling.

In cao afspraken werd het kraamverlof ten tijde van de nulmeting op 31 december 2014 op andere manieren aangevuld. Dit gebeurt onder andere door de periode van kraamverlof uit te breiden (duur) of door werknemers het onvoorwaardelijk recht te geven vakantiedagen op te nemen aansluitend aan het kraamverlof. De

bevindingen in dit rapport laten zien dat ondanks de nieuwe wetgeving deze afspraken in cao's rondom aanvulling van kraamverlof blijven voortbestaan gedurende 2015: ook in de cao's die nieuw werden aangemeld gedurende 2015 kwamen dergelijke aanvullingen van kraamverlof voor.

#### *5.3.3 Pleegzorg- en adoptieverlof*

Rondom pleegzorg- en adoptieverlof laten de bevindingen in dit rapport zien dat een enkele cao ten tijde van de nulmeting voor de werknemer ten gunste van de wet afweek, door soepeler te zijn rondom de eisen die de wet stelde aan de wijze en tijdspanne van opname. Met de versoepeling van de wet op deze punten lijkt er in cao's niet meer ten gunste van de wet te worden afgeweken op deze punten: er zijn geen cao's aangemeld gedurende 2015 die voor de werknemer ten gunste afwijken van de nieuwe wetgeving. Dit is echter een voorlopig beeld, aangezien niet alle cao's opnieuw zijn aangemeld.

#### *5.3.4 Kortdurend zorgverlof*

Met de in werking treding van de nieuwe bepalingen rondom kortdurend zorgverlof is de personenkring waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen uitgebreid. De gerapporteerde bevindingen laten zien dat waar er gedurende de nulmeting geen van de cao's ten nadele van werknemers van de wet afweek rondom de personenkring, dit in de in 2015 nieuw aangemelde cao's in 11 gevallen gebeurt. In deze cao's wordt de personenkring zoals geldend onder de oude wetgeving gehanteerd. Onduidelijk is of dit resterende bepalingen zijn, die in een nieuwe versie van de cao zullen worden aangepast naar de geldende wetgeving, of dat de cao hier wordt ingezet als instrument om een minder brede personenkring te hanteren dan in de nieuwe wet staat vastgelegd (en de oude definitie te blijven gebruiken). Toekomstige ontwikkelingen moeten dit uitwijzen.

#### *5.3.5 Langdurend zorgverlof*

Met de in werking treding van de nieuwe bepalingen rondom langdurend zorgverlof is ook voor deze vorm van verlof de personenkring waarvoor het kan worden opgenomen uitgebreid. Daarnaast is de opnamegrond verruimd. De resultaten laten zien dat waar er voorheen voor de werknemer ten gunste van de wet werd afgeweken door een ruimere personenkring te hanteren, dit niet meer gebeurt in cao's die gedurende 2015 zijn aangemeld. In 7 cao's die in 2015 zijn aangemeld wordt een minder uitgebreide personenkring en/of opnamegrond gehanteerd dan in de nieuwe wet. Onduidelijk is of deze afspraken die voor de werknemer ten nadele van de wet afwijken in de toekomst nog zullen worden aangepast aan de huidige wetgeving of dat cao afspraken hier worden gebruikt om de personenkring uit de ouder wetgeving te blijven hanteren.

#### *5.3.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' heeft diverse extra regelingen toegevoegd aan de bestaande regelingen rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof. De bevindingen laten zien dat deze nieuwe regelingen inmiddels in enkele cao's die gedurende 2015 zijn aangemeld worden genoemd. Flexibele opname van verlof wordt hierbij in 3 cao's genoemd, waarbij dit ten tijde van de nulmeting in 1 cao was afgesproken. Ook couveuseverlof (2 cao's) en uitbreiding van verlof bij een meerlingenzwangerschap (1 cao) worden in 2015 genoemd.

#### *5.3.7 Calamiteitenverlof*

De wijzigingen in de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' rondom calamiteitenverlof betreffen een verruiming van de opnamegrond. Ten tijde van de nulmeting waren er 15 cao's die wat betreft de opnamegrond voor de werknemer ten gunste van de toen geldende wetgeving afweken. Bij de in 2015 nieuw

aangemelde cao's gebeurt dit nog in 2 gevallen, omdat met de verruiming van de opnamegrond cao's die eerder voor de werknemer ten gunste van de wet afweken nu binnen de wettelijke definitie vallen.

## **BIJLAGEN**

**BIJLAGE 1      OVERZICHT ONDERZOCHE CAO'S NULMETING**

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
ABN-Amro	01-Jan-2014	01-Jan-2016
Achmea B.V.	01-Jun-2013	01-Jun-2014
Aegon Nederland N.V.	01-Jan-2014	01-Jul-2015
Albert Heijn Logistics	15-Oct-2012	15-Oct-2014
ANWB	01-Apr-2012	01-Apr-2014
Apotheken	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Architectenbureaus	01-Mar-2013	01-Mar-2015
Bakkersbedrijf	01-Apr-2014	01-Apr-2015
Beroepsgoederenvervoer Over De Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen	01-Jan-2014	01-Jan-2017
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, BVE	01-Aug-2014	01-Jul-2015
Beveiliging, Particuliere	01-Jul-2012	01-Oct-2013
Bibliotheken, Openbare	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Bloemen en Planten Groothandel in-	01-Jul-2012	01-Jul-2014
Boekhandel en Kantoorvakhandel	01-Apr-2014	01-Apr-2016
Bouwnijverheid	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Contractcateringbranche	01-Apr-2014	01-Apr-2015
Defensie-Personeel	01-Mar-2010	01-Mar-2013
Delta Lloyd NV	01-Jan-2012	01-Jan-2014
DHL Express Nederland	01-Jan-2013	01-Jan-2015
DHL Logistics Nederland	01-Apr-2013	31-Mar-2015
Doe-Het-Zelfbranche	01-Jul-2012	30-Jun-2013
DSM NL Services	01-Apr-2014	31-Dec-2014
Fashion en Sport Inretail	01-Jul-2012	01-Oct-2013
Flora Holland	01-Jul-2011	01-Jul-2013
Fokus Exploitatie, Stichting	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	01-Mar-2011	01-Jan-2013
Gehandicaptenzorg	01-Mar-2014	01-Mar-2015
Gemeente-Ambtenaren	01-Jan-2013	01-Jan-2016
Glastuinbouw	01-Jul-2012	01-Jul-2014
Goederenvervoer Nederland	01-Jan-2014	01-Jan-2017



<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Grafimedia	01-Feb-2012	01-Aug-2013
GVB	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Heineken Nederlands Beheer	01-Jan-2013	01-Jan-2014
Hoger Beroepsonderwijs	01-Feb-2012	01-Oct-2013
Horeca- En Aanverwante Bedrijf	01-Aug-2012	01-Jan-2014
Hoveniersbedrijf In Nederland	01-Jan-2014	01-Mar-2016
Huisartsenzorg	01-Jan-2014	01-Mar-2015
Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	01-Oct-2013	01-Oct-2014
Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (ICK)	01-Jan-2014	01-Jan-2015
ING	01-Jan-2012	01-Dec-2012
Jeugdzorg	01-May-2014	01-May-2015
Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	01-Jan-2012	01-Jan-2015
KPN/KPN Corporate Market B.V.	01-Apr-2014	01-Apr-2015
La Place B.V.	01-Jul-2011	01-Feb-2013
Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen	01-Jul-2013	01-Jul-2014
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL	01-Apr-2011	01-Apr-2013
Levensmiddelenbedrijf	01-Apr-2011	01-Apr-2013
M&T Carrosseriebedrijf	01-May-2013	01-Mar-2015
M&T Metaalbewerkingsbedrijf	01-May-2013	01-Mar-2015
M&T Technisch Installatiebedrijf	01-May-2013	01-Mar-2015
Metalektro	01-Jul-2013	01-May-2015
Metalektro Voor Het Hoger Personeel (HP)	01-Jul-2013	01-May-2015
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	01-Jul-2012	01-Jan-2015
Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	01-Jul-2012	01-Jul-2014
Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	01-Oct-2012	01-Nov-2014
NBBU Uitzendkrachten	01-Jun-2014	01-Jun-2019
Nederlandse Universiteiten	01-Jan-2011	01-Jan-2014
Netwerkbedrijven	01-May-2013	01-Nov-2015
NS / Nederlandse Spoorwegen	01-Nov-2010	01-Feb-2013
Ons Middelbaar Onderwijs	01-Aug-2014	01-Aug-2015
Open Teelten	01-Jul-2012	01-Jul-2014
Openbaar Vervoer	01-Jan-2013	01-Jan-2014

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Philips	01-Jan-2013	01-Jan-2015
Politie-Personeel	01-Jan-2012	01-Jan-2015
Postnl Cao Voor Postbezorgers	01-Jan-2014	01-Oct-2015
Postnl Cao Voor Postnl	01-Jan-2015	01-Jan-2016
Postverspreiders	01-Jan-2014	01-Jan-2017
Primair Onderwijs	01-Jan-2013	01-Jan-2014
Prorail	01-Mar-2013	01-Mar-2015
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
Sanquin Bloedvoorziening	01-Mar-2011	01-Mar-2014
Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf In Nederland	06-Apr-2013	01-Jan-2015
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	01-Jan-2014	01-Jan-2017
Selektvracht	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Slagersbedrijf	01-Apr-2014	01-Apr-2015
SNS-Reaal	01-Jun-2012	01-Jan-2014
Sociale Verzekeringsbank	01-Oct-2011	01-Jul-2014
Sociale Werkvoorziening	01-Dec-2012	01-Jan-2014
Tankstations En Wasbedrijven	01-Nov-2013	01-Nov-2015
Tata Steel	01-Apr-2014	01-Apr-2015
Taxivervoer	01-Jan-2014	01-Jan-2016
Technische Groothandel	01-Jul-2011	01-Jan-2013
Textielverzorging	01-Jul-2013	01-Jul-2015
Timmerindustrie	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	01-Aug-2011	01-Feb-2014
Uitzendkrachten	05-Nov-2012	05-Nov-2017
Universitair Medische Centra	01-Mar-2013	01-Apr-2015
V en D B.V.	01-Jul-2011	01-Feb-2013
Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	01-Sep-2014	01-Apr-2016
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	01-Jan-2014	01-Jan-2015

---

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Vleessector	01-Apr-2014	29-Feb-2016
Voortgezet Onderwijs	01-Aug-2014	01-Aug-2015
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	01-Jan-2012	01-Jan-2014
Woondiensten	01-Jul-2013	01-Jan-2014
Ziekenhuizen	01-Mar-2011	01-Mar-2014

---

**BIJLAGE 2 OVERZICHT ONDERZOCHE CAO'S ONTWIKKELINGEN 2015**

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Albert Heijn Logistics	15-Oct-2014	15-Oct-2015
Architectenbureaus	01-Mar-2015	01-Mar-2017
Bibliotheken, Openbare	15-Jun-2015	01-Jul-2019
Bloemen En Planten Groothandel In-	01-Jul-2014	01-Jul-2016
Contractcateringbranche	01-Jul-2015	01-Jul-2016
DSM NL Services	01-Jan-2015	31-Dec-2016
Fashion en Sport Inretail	01-Jul-2015	01-Jul-2016
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	01-Jul-2015	01-Mar-2017
Glastuinbouw	01-Jul-2014	01-Jul-2015
GVB	01-Jan-2015	01-Jan-2016
Heineken Nederlands Beheer	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Hoger Beroepsonderwijs	01-Oct-2014	01-Apr-2016
Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche (ICK)	01-Jan-2015	01-Jan-2016
Jeugdzorg	01-May-2014	01-May-2015
KPN/KPN Corporate Market B.V.	01-Apr-2015	01-Jan-2016
Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen	01-Jul-2014	01-Jul-2015
Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	01-Jul-2014	01-Jul-2016
Nederlandse Universiteiten	01-Jan-2015	01-Jul-2016
NS / Nederlandse Spoorwegen	01-Feb-2013	01-May-2015
Open Teelten	01-Jul-2014	01-Jul-2015
Openbaar Vervoer	01-Jan-2014	01-Jan-2015
Postnl Cao Voor Postnl	01-Jan-2015	01-Jan-2016
Primair Onderwijs	01-Jul-2014	01-Jul-2015
Rabobank	01-Jul-2013	01-Jan-2016
Recreatie	01-Jul-2014	01-Jul-2016
Reisbranche	01-Nov-2013	01-Nov-2015
Slagersbedrijf	01-Apr-2014	01-Apr-2015
SNS-Reaal	01-Jan-2014	01-Jan-2016
Technische Groothandel	01-Jan-2014	01-Jan-2016
Timmerindustrie	01-Jan-2015	01-Jan-2017
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	01-Feb-2014	01-Jul-2016
Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	01-Sep-2014	01-Apr-2016
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	01-Jan-2015	01-Jan-2016
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	01-Jan-2014	01-Apr-2016

---

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Albert Heijn Logistics	15-Oct-2014	15-Oct-2015
Architectenbureaus	01-Mar-2015	01-Mar-2017
Bibliotheken, Openbare	15-Jun-2015	01-Jul-2019
Bloemen en Planten Groothandel In-	01-Jul-2014	01-Jul-2016

---

### **BIJLAGE 3 PRINCIPLEAKKOORDEN 2015**

---

#### **Naam cao**

---

DHL Logistics Nederland

Grafimedia

M&T Metaalbewerkingsbedrijf

M&T Carrosseriebedrijf

M&T Technisch Installatiebedrijf

ING

Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.

Woondiensten

Huisartsenzorg

Philips

Defensie-Personeel

Rijkspersoneel

Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven

V en D B.V.

Flora Holland

Prorail

Aegon Nederland N.V.

Bouwnijverheid

Universitair Medische Centra

NS / Nederlandse Spoorwegen

Ziekenhuizen

Achmea B.V.

---

## BIJLAGE 4: AFWIJKING KRAAMVERLOF PER CAO

	<b>Naam cao</b>	<b>Aanvulling/inperking duur</b>	<b>Aanvulling/inperking loondoorbetaling</b>
1	Aegon Nederland N.V.	komt ten laste van de vakantieuren	-
2	Landbouwwerktuigen Exploiterende Onderneming	komt ten laste van de vakantieuren	-
3	Verpleeg, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	komt ten laste van de vakantieuren	-
4	Glastuinbouw	1 dag (inperking)	-
5	Hoveniersbedrijf in Nederland	1 dag (inperking)	-
6	Netwerkbedrijven	1 dag (inperking)	-
7	Open Teelten	1 dag (inperking)	-
8	Flora Holland	3 dagen	Extra duur niet doorbetaald
9	Schilders-, Afwerkings- en Glazetbedrijf in Nederland	3 dagen	Extra duur doorbetaald
10	Timmerindustrie	3 dagen	Extra duur doorbetaald
11	DHL Logistics Nederland	4 dagen	Extra duur doorbetaald
12	GGZ	4 dagen	Extra duur doorbetaald
13	Gehandicaptenzorg	4 dagen	Extra duur doorbetaald
14	Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	4 dagen	Extra duur doorbetaald
15	Sanquin Bloedvoorzieningen	4 dagen	Extra duur niet doorbetaald
16	Ziekenhuizen	4 dagen	Extra duur doorbetaald
17	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, BVE	5 dagen	Extra duur doorbetaald
18	Stichting Fokus Exploitatie	5 dagen	Extra duur doorbetaald
19	Jeugdzorg	5 dagen	Extra duur doorbetaald
20	Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	5 dagen	Extra duur doorbetaald
21	Ons Middelbaar Onderwijs	5 dagen	Extra duur doorbetaald
22	Politie-Personeel	5 dagen	Extra duur doorbetaald
23	Rabobank	5 dagen	Extra duur doorbetaald
24	Voortgezetonderwijs	5 dagen	Extra duur doorbetaald
25	Apotheken	10 dagen	Extra duur doorbetaald
26	Philips	-	Geen loondoorbetaling
27	Particuliere Beveiliging	Onvoorwaardelijk recht om aansluitend vakantiedagen op te nemen	-
28	Groothandel in Bloemen en Planten	Onvoorwaardelijk recht om aansluitend vakantiedagen op te nemen	-
29	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven	Onvoorwaardelijk recht om aansluitend vakantiedagen op te nemen	-
30	Levensmiddelenbedrijven	Onvoorwaardelijk recht om aansluitend vakantiedagen op te nemen	-
31	Reisbranche	Onvoorwaardelijk recht om aansluitend vakantiedagen op te nemen	-

## BIJLAGE 5: AFWIJKING PLEEGZORG- EN ADOPTIEVERLOF PER CAO

	<b>Naam cao</b>	<b>Aanvulling duur</b>	<b>Aanvulling loondoorbetaling</b>
1	ABN-AMRO	-	Ja
2	Achmea B.V.	Ja	Ja
3	Albert Heijn Logistics	-	Ja
4	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, BVE	Ja	-
5	Groothandel in Bloemen en Planten	Ja	Ja
6	Delta Lloyd NV	-	Ja
7	DSM NI Services	-	Ja
8	Gemeente-Ambtenaren	-	Ja
9	Glastuinbouw	Ja	Ja
10	GVB	-	Ja
11	Hoger Beroepsonderwijs	Ja	Ja
12	Horeca- en Aanverwante Bedrijf	Ja	Ja
13	Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	-	Ja
14	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	-	Ja
15	ING	Ja	Ja
16	Jeugdzorg	-	Ja
17	Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	Ja	Ja
18	KPN/KPN Corporate Market B.V.	-	Ja
19	M&T Carrosseriebedrijf	Ja	Ja
20	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	Ja	Ja
21	M&T Technisch Installatiebedrijf	Ja	Ja
22	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	Ja	Ja
23	NS / Nederlandse Spoorwegen	-	Ja
24	Openbaar Vervoer	Ja	-
25	Philips	-	Ja
26	Politie-Personeel	-	Ja
27	Primair Onderwijs	Ja	-
28	Prorail	-	Ja
29	Provincies	-	Ja
30	Rabobank	-	Ja
31	Rijkspersoneel	-	Ja
32	Sociale Verzekeringsbank	Ja	-
33	Sociale Werkvoorziening	-	Ja
34	Tata Steel	Ja	-
35	Voortgezet Onderwijs	Ja	-



**BIJLAGE 6: AFWIJKINGEN VAN DE WETTELIJKE DUUR/  
LOONDOORBETALING RONDOM KORTDUREND ZORGVERLOF**

	<b>Naam cao</b>	<b>Aanvulling/inperking duur</b>	<b>Aanvulling/inperking loondoorbetaling</b>
1	ABN-AMRO	-	85%
2	ANWB	Duur in overleg met de werkgever	100%
3	Architectenbureau's	-	100%
4	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie BVE	-	100%
5	Bouwnijverheid	-	100%
6	Contractcateringsbranche	Minder	1 <sup>e</sup> 3 dagen 95%, volgende 5 dagen 70%
7	Defensie-Personeel	-	100%
8	Delta Lloyd NV	-	85%
9	GGZ	-	100%
10	Gemeenteambtenaren	-	50%
11	GVB	-	75%
12	Grafimedia	Meer	Zolang er geld in het fonds zorgverlof zit is het doorbetaald
13	Hoger Beroepsonderwijs	-	100%
14	Huisartsenzorg	-	100%
15	Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	Meer	100%
16	Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	-	5 dagen 70%, 5 dagen 0%
17	NS	-	100%
18	Ons Middelbaar Onderwijs	-	100%
19	Openbaar Vervoer	-	100%
20	Particuliere Beveiliging	-	100%
21	Politie-personeel	-	100%
22	PostNL cao voor Postbezorgers	Duur in overleg met werkgever	100%
23	PostNL cao voor PostNL	Duur in overleg met werkgever	100%
24	Postverspreiders	-	100%
25	Primair Onderwijs	-	100%
26	Prorail	-	90%
27	Provincies	-	100%
28	Recreatie	Meer	1 <sup>e</sup> week 100%, 2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> week 70%
29	Rijkspersoneel	-	100%
30	Schilder-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland	-	100%
31	Sociale Werkvoorzieningen	-	50%
32	Stichting Fokus Exploitatie	-	85%
33	Tankstations en Wasbedrijven	Minder	100%
34	Universitair Medische Centra	Meer	
35	Verzekeringsbedrijf Binnendienst	-	100%
36	Vleessector	-	1 <sup>e</sup> 5 dagen 100%
37	Voortgezet Onderwijs	-	100%
38	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	Minder	100%

**BIJLAGE 7: AFWIJKINGEN VAN DE WETTELIJKE DUUR/  
LOONDOORBETALING RONDOM LANGDUREND ZORGVERLOF**

	<b>Naam cao</b>	<b>Aanvulling/inperking duur</b>	<b>Aanvulling loondoorbetaling</b>
1	ABN-AMRO	Meer: 11 weken	50%
2	Achmea B.V.	Meer: 13 weken	Maximaal 1 maandsalaris
3	Aegon Nederland N.V.	Meer: maximaal 6 maanden, men dient wel minimaal 20 uur in de eigen functie te blijven werken	-
4	Contractcateringsbranche	-	8 dagen met loondoorbetaling: 95% gedurende de eerste 3 dagen en 70% gedurende de overige 5 dagen
5	Defensie Personeel	-	100%
6	Delta Lloyd NV	Meer: maximaal 6 maanden	-
7	Gemeente Ambtenaren	-	50%
8	GGZ	Meer: 13 weken	100%
9	Gehandicaptenzorg	Meer: 3 maanden	100%
10	GVB	-	80%
11	Huisartsenzorg	Meer: 9 weken	-
12	Jeugdzorg	Meer: 13 weken	50%
13	Kinderopvang voor Kinderopvangcentra en Gastouderbureaus	Meer: 13 weken	25%
14	Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen	Wordt door de werkgever bepaald	-
15	Sanquin Bloedvoorzieningen	Meer: 11 weken	100%
16	Stichting Fokus Exploitatie	Wordt door de werkgever bepaald	100%
17	Sociale Werkvoorzieningen	Wordt door de werkgever bepaald	Bepaalt de werkgever
18	Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	Meer: 3 maanden	100%
19	Verzekeringsbedrijf Binnendienst	Meer: 12 weken	-
20	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	Meer: 13 weken	40%
21	Ziekenhuizen	Meer: 11 weken	100%

**BIJLAGE 8: AFWIJKINGEN VAN DE WETTELIJKE DUUR/  
LOONDOORBETALING RONDOM ZWANGERSCHAPS- EN  
BEVALLINGSVERLOF**

	<b>Naam cao</b>	<b>Aanvulling loondoorbetaling</b>	<b>Aanvulling duur</b>	<b>Loondoorbetaling tijdens extra duur</b>
1	ABN-AMRO	100%	-	-
2	Achmea B.V.	100%	-	-
3	Aegon Nederland N.V.	100%	-	-
4	Albert Heijn Logistics	100%	4 weken extra	Nee
5	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, BVE	100%	-	-
6	Gehandicaptenzorg	100%	4 weken extra	Nee
7	Gemeente-Ambtenaren	100%	-	-
8	GGZ	-	4 weken extra	Nee
9	GVB	100%	-	-
10	Heineken Nederlands Beheer	100%	-	-
11	Hoger Beroepsonderwijs	100%	-	-
12	Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	100%	4 weken extra	Nee
13	Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (ICK)	100%	-	-
14	Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	100%	-	-
15	KPN/KPN Corporate Market B.V.	100%	-	-
16	La Place B.V.	-	4 weken extra	Nee
17	M&T Carrosseriebedrijf	100%	-	-
18	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	100%	-	-
19	M&T Technisch Installatiebedrijf	100%	-	-
20	Nederlandse Universiteiten	100%	-	-
21	Netwerkbedrijven	100%	-	-
22	Openbaar Vervoer	100%	-	-
23	Philips	100%	-	-
24	Politie-Personeel	100%	-	-
25	Postnl Cao voor Postbezorgers	100%	-	-
26	Postnl Cao voor Postnl	100%	-	-
27	Postverspreiders	100%	-	-
28	Primair Onderwijs	100%	-	-
29	Provincies	100%	4 weken extra	Ja
30	Rabobank	100%	-	-
31	Recreatie	-	2 weken extra	Ja
32	Rijkspersoneel	100%	-	-
33	Sanquin Bloedvoorziening	100%	4 weken extra	Nee
34	Sociale Verzekeringsbank	100%	-	-
35	Tankstations en Wasbedrijven	100%	-	-
36	Tata Steel	100%	-	-
37	Technische Groothandel	100%	-	-
38	Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	-	4 weken extra	Nee
39	Vleessector	100%	-	-
40	Voortgezetonderwijs	100%	-	-
41	V&D B.V.	-	4 weken extra	Nee
42	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	100%	-	-
43	Ziekenhuizen	100%	4 weken extra	Nee