

**Arbeid en Zorg 2023. Een onderzoek naar cao-
bepalingen omtrent het combineren van
werken en zorgen.**

datum	6 juli 2023
status	Definitief

Colofon

Projectnaam	Arbeid & Zorg 2023
Versienummer	1.0
Projectleiders	Hanneke Mol
Projectmedewerkers	Liesbeth Junger
Contactpersoon	Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving PostbusJAWcaoonderzoek@minszw.nl
Bijlagen	3

Inhoud

SAMENVATTING	5
Aanpassing van het arbeidspatroon.....	5
Wet arbeid en zorg.....	7
Overige verlofvormen	12
1 ONDERZOEKSOPZET	15
1.1 Onderzoeksvraag.....	15
1.2 Dataverzameling.....	15
1.2.1 <i>Cao-afspraken 2023 (steekproef n=108)</i>	15
1.2.2 <i>Peildatum</i>	16
1.2.3 <i>Ontwikkeling 2017 – 2023 (n=91)</i>	16
2 ARBEIDSPATROON.....	18
2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken	18
2.1.1 <i>Cao-afspraken over aanpassing arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats</i>	18
2.1.2 <i>Weigering op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen</i>	19
2.1.3 <i>Termijnen voor verzoek aanpassing arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats</i>	20
2.1.4 <i>Ontwikkelingen 2017-2023 met betrekking tot de ‘Wet flexibel werken’</i>	22
2.2 Overige afspraken over flexibel werken	22
2.2.1 <i>Initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt</i>	22
2.2.2 <i>Overige flexibiliteitsafspraken</i>	24
3 WETTELIJKE VERLOFVORMEN	26
3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	26
3.1.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	26
3.1.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	28
3.2 Geboorteverlof	29
3.2.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	29
3.2.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	31
3.3 Adoptie- en pleegzorgverlof	32
3.3.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	32
3.3.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	35
3.4 Ouderschapsverlof	36
3.4.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	36
3.4.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	39
3.5 Calamiteiten- en kortverzuimverlof	39
3.5.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	40
3.6 Kortdurend zorgverlof	42
3.6.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	42
3.6.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	43
3.7 Langdurend zorgverlof	44
3.7.1 <i>Cao-afspraken 2023</i>	44
3.7.2 <i>Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)</i>	47
4 OVERIGE VERLOFVORMEN	48
4.1 Mantelzorg	48
4.2 Palliatief verlof.....	50
4.3 Rouwverlof	52
4.4 Transitieverlof.....	53
4.5 Kapstokregeling	55

4.6	Ontwikkeling bovenwettelijke verlofvormen (n=91).....	55
5	CONCLUSIE	57
BIJLAGE I	STEEKPROEFCAO'S	59
BIJLAGE II	PANELCAO'S	64
BIJLAGE III	AANVULLENDE ANALYSES NAAR ECONOMISCHE SECTOR.....	67

Samenvatting

Het onderzoek Arbeid & Zorg is een tweejaarlijks terugkerend onderzoek naar cao-afspraken over het combineren van arbeid en zorg, dat sinds 2015 door de afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie (COB) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt uitgevoerd.¹ Het onderzoek richt zich op afspraken ten aanzien van het arbeidspatroon (Hoofdstuk 2); wettelijke verlofvormen geregeld in de Wet arbeid en zorg (Hoofdstuk 3); en bovenwettelijke afspraken ten aanzien van overige relevante verlofvormen, zoals verlof voor mantelzorg, palliatief verlof, rouwverlof en transitieverlof (Hoofdstuk 4).

In Arbeid & Zorg 2023 wordt aan de hand van een steekproef van 108 cao's de actuele stand van zaken met betrekking tot het onderzoeksthema inzichtelijk gemaakt, en middels een set van 91 zogenoemde panelcao's wordt de ontwikkeling van cao-afspraken over het combineren van arbeid en zorg in beeld gebracht ten opzichte van de voorgaande metingen in 2017 en 2019.

Aanpassing van het arbeidspatroon

Wet flexibel werken

Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) kan de werknemer een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden, en/of arbeidsplaats. Een dergelijk verzoek kan worden gedaan vanaf het moment dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij de werkgever (*art. 2 lid 2 Wfw*). Het verzoek moet ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van de aanpassing ingediend worden; na een jaar kan opnieuw een verzoek worden ingediend (*art. 2 lid 3 Wfw*). De werkgever moet uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van de aanpassing beslissen of het verzoek wordt ingewilligd of afgewezen (*art. 2 lid 12 Wfw*). Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur en andere spreiding van de werktijden mag alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen (*art. 2 lid 5 Wfw*).

Cao-afspraken over aanpassing van de arbeidsduur komen het vaakst voor: in 46 van de 108 cao's (30% van de werknemers in de steekproef) wordt naar de Wfw verwezen met betrekking tot de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur; in 16 cao's (7% van de werknemers) met betrekking tot een andere spreiding van de werktijd; en in 9 cao's (1% van de werknemers) met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsplaats. In totaal bevatten 50 van de 108 cao's een afspraak over één of meerdere van de componenten in de Wet flexibel werken. In acht cao's (1% van de werknemers) wordt zowel de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur als de mogelijkheid tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats genoemd.

In 25 cao's wordt met betrekking tot een afspraak over aanpassing van de arbeidsduur vermeld dat het verzoek kan worden geweigerd op grond van zwaarwegende belangen; in vier cao's wordt dit voorbehoud toegelicht met betrekking tot een afspraak over aanpassing van de werktijden (in totaal gaat het om 26 van de 108 cao's, van toepassing op 14% van de werknemers). In ongeveer de helft van deze cao's wordt ofwel algemeen verwezen naar de uitleg van zwaarwegende gronden 'zoals genoemd in de Wet flexibel werken' of wordt niet nader toegelicht wanneer er sprake is van zwaarwegende belangen. In de andere helft van de

¹ Arbeid & Zorg 2023 is (eenmalig) een jaar later opgestart (Q4 2022). Daarnaast is ervoor gekozen om de peildatum van het onderzoek mee te laten bewegen met de dataverzamelperiode, om een zo actueel mogelijk beeld te geven van de cao-afspraken op de onderzochte onderwerpen. De peildatum van de steekproef is gefixeerd op 1 april 2023 op basis van de Kennisgeving van Ontvangst (KVO) die wordt afgegeven in het proces van aanmelding van cao's bij SZW.

cao's worden één of meerdere gronden uit de Wet flexibel werken specifiek genoemd in de cao-tekst of wordt een andere toelichting gegeven.

Een klein aantal cao's bevat een afspraak over de termijnen die worden gehanteerd voor het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of de arbeidsplaats. Afwijkingen van deze termijn komen nauwelijks voor: in twee cao's wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van de termijn voor een eerste verzoek conform de Wfw (direct vanaf de indiensttreding in plaats van 26 weken na de indiensttreding), en in één cao mag de werknemer driemaal per jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen in plaats van eenmaal per jaar.

Voor wat betreft de ontwikkeling van cao-afspraken over de Wet flexibel werken is het aantal cao's met een afspraak over spreiding van de werktijd en aanpassing van de arbeidsplaats ten opzichte van voorgaande jaren iets toegenomen (van 11 naar 15 op de 91, en vier naar acht op de 91, respectievelijk). Mogelijk weerspiegelt deze lichte toename de groeiende aandacht voor tijd- en plaats onafhankelijk werk en thuis- of hybride werken.

Initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt

Op 5 juli 2022 is het initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' aangenomen door de Tweede Kamer. De plenaire behandeling in de Eerste Kamer zal naar verwachting plaatsvinden op 12 september 2023. Het initiatiefwetsvoorstel is erop gericht de werknemer meer zeggenschap te geven over diens arbeidsplaats. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats (waaronder ook de mogelijkheid tot thuiswerken valt) wordt dan ingewilligd indien gelet op alle omstandigheden de belangen van de werkgever 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid' moeten wijken voor die van de werknemer.² Indien de wet in werking zou treden, wijzigt deze de Wet flexibel werken.

In de Memorie van Toelichting³ op de wet, stellen de initiatiefnemers dat de noodzaak om thuis te werken tijdens de coronacrisis heeft geleid tot een situatie waarin uitsluitend werken op de werklocatie niet langer de standaard is. Het recht tot aanpassing van de arbeidsplaats is volgens de initiatiefnemers echter nog niet voldoende in de wet verankerd. In hun motivatie haken de initiatiefnemers ook aan bij de uitkomsten van het onderzoek 'Evaluatie Wet flexibel werken'⁴, waaruit blijkt dat een flexibele werkcultuur (die zich onder andere uit in keuzevrijheid ten aanzien van de balans tussen thuiswerken en werken op de werklocatie) bijdraagt aan een betere werk-privébalans van werknemers, en aansluit bij het SER-advies over de toekomst van hybride werken.⁵

Het is ook nu al zo dat cao's bepalingen kunnen bevatten over de mogelijkheid tot thuiswerken of hybride werken, en over de voorwaarden die daar eventueel aan worden gesteld. Omdat keuzevrijheid in het bepalen van de werkplek positief kan bijdragen aan het combineren van werken en zorgen, is het onderzoeken van bepalingen over thuis- en hybride werken aan het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 toegevoegd. Momenteel bevatten 59 van de 108 cao's (48% van de werknemers in de steekproef) een bepaling over de mogelijkheid om thuis te werken. In één cao wordt expliciet geanticipeerd op de Wet werken waar je wilt en het daaruit voortvloeiende vertrekpunt om bij de beoordeling van een thuiswerkverzoek, uit te gaan van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

In 21 cao's (waarvan 12 in de zakelijke dienstverlening) bevat de afspraak over thuiswerken een zekere mate van keuzevrijheid. De voornaamste voorwaarden die genoemd worden, zijn

2 Kamerstukken II, 2020/21, 35 714 nr. 2 en 2021/22, 35 714, Nr. 16.

3 Kamerstukken II, 2020/21, 35 714, Nr. 3.

4 Hoeve, Y. ten, Talman, J., Mierlo, J. van, & Engelen, M. (2021). *Evaluatie Wet Flexibel Werken*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.

5 Commissie Hybride Werken (2022). *Hybride werken. Advies 03/22*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

klantbelang, resultaten en bedrijfsbelang, organisatorische voorwaarden, en een goede en veilige thuiswerkplek conform de arbonormen.

Overige flexibiliteitsafspraken

In totaal bevatten 19 cao's (6% van de werknemers in de steekproef) een ander soort bepaling over flexibel werken. Dit betreft grotendeels afspraken over flexibel werken die breder zijn dan de mogelijkheid tot thuiswerken maar daar ook mee overlappen, zoals afspraken over tijd- en plaats onafhankelijk werken (11 cao's, 3% van de werknemers).

Wet arbeid en zorg

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) heeft de vrouwelijke werknemer standaard recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, bestaande uit vier tot zes weken zwangerschapsverlof voorafgaande aan de vermoedelijk datum van de bevalling, en tien tot 12 weken bevallingsverlof na de dag van de bevalling. Van de wettelijke afspraken rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof mag door middel van cao-afspraken alleen ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

In 42 van de 108 cao's (een derde van de werknemers in de steekproef) is de regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de wet. In 43 cao's (iets meer dan een derde van de werknemers) wijkt de regeling voor wat betreft de loondoorbetaling ten gunste van de werknemer af. Op basis van deze cao's ontvangt de werknemer 100% van het laatstverdiende salaris, wat inhoudt dat de werkgever de maximum dagvergoeding van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aanvult indien van toepassing. In 11 cao's is, al dan niet betaald, een langere verlofduur toegestaan: in vier cao's is de extra duur van het verlof betaald (variërend van twee tot vier weken extra betaald verlof). In totaal wordt in 48 cao's ten gunste van de werknemer afgeweken van de wettelijke regeling: in zes cao's wordt zowel met betrekking tot de loondoorbetaling als de duur van het verlof afgeweken.⁶ Voor 18 cao's is onbekend of de regeling conform de wet of afwijkend is.

Uit de analyse van de ontwikkeling van cao-afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof van 2017 tot 2023, is een lichte daling te zien in het aantal cao's met volledige doorbetaling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof (van 39 naar 34 op de 91 cao's). Dit komt met name door het wegvallen van een afspraak over volledige doorbetaling in enkele grote cao's (zoals Metaal & Techniek) waarin de loonbetaling nu conform de WAZO is.

Geboorteverlof

Met ingang van 1 januari 2019, is middels de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) het geboorteverlof voor partners verlengd van twee dagen (toen 'kraamverlof') naar vijf dagen (eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, *art. 4:2 WAZO*), met als doel bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind, en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen binnen vier weken na de geboorte van het kind naar eigen inzicht opnemen.

De regeling rondom geboorteverlof is met ingang van 1 juli 2020 verder uitgebreid met aanvullend geboorteverlof van vijf weken (*art. 4:2a WAZO*). Partners kunnen sindsdien tot vijf

⁶ In het Algemeen militair ambtenarenreglement wordt voor wat betreft de duur van het verlof naar beneden afgeweken: de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt tien weken in plaats van 16 weken. Deze afwijking is op grond van artikel 3:5 lid 2 WAZO toegestaan voor de militaire ambtenaar. Voor het burgerlijk defensiepersoneel wordt zwangerschaps-/bevallingsverlof conform de WAZO toegekend. De afwijking van de WAZO voor het militair personeel is, gezien het bijzondere karakter daarvan, niet in de gerapporteerde cijfers meegeteld.

weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Zij krijgen dan een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon (maximaal het maximumdagloon).

Bij cao mag niet in het nadeel van de werknemer van de wet worden afgeweken. Wel mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken (een langere duur van het verlof en/of aanvulling van de UWV uitkering door de werkgever).

92 van de 108 steekproefcao's, van toepassing op 70% van de werknemers in de steekproef, bevatten een bepaling over geboorteverlof.⁷ Zes cao's hanteren voor wat betreft de duur van het geboorteverlof een ruimere regeling dan de wettelijke duur van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, variërend van zeven dagen tot 15 dagen doorbetaald geboorteverlof.⁸

De wettelijke regeling omtrent het aanvullend geboorteverlof wordt in 51 van de 108 cao's gevolgd (49% van de werknemers); 31 van deze cao's vermelden het recht op aanvullend geboorteverlof expliciet.

In 29 cao's wordt met betrekking tot de loondoorbetaling van het aanvullend geboorteverlof ten gunste van de werknemer afgeweken van de wettelijke regeling. Deze afspraken komen vooral voor in de zakelijke dienstverlening (11 van de 20 cao's, van toepassing op 38% van de werknemers in de sector), overheid (drie van de zeven cao's, van toepassing op 48% van de werknemers in de sector), en het onderwijs (één van de vijf cao's, maar wel van toepassing op 41% van de werknemers in de sector). Uit de overige 28 cao's is niet te herleiden of het recht op aanvullend geboorteverlof conform de wet of in afwijking daarvan wordt toegepast.

Tot slot is interessant te benoemen dat er in bepalingen over geboorteverlof aandacht lijkt te ontstaan voor niet-traditionele gezinnen. In het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao van NS is bepaald dat indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, het aanvullende geboorteverlof wordt uitgebreid voor één van beide ouders. Eén van de ouders heeft in dat geval recht op in totaal tien weken verlof. De andere ouder behoudt het wettelijke recht op zes weken geboorteverlof. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in de cao van de Reisbranche. In het kader van diversiteit en inclusie vormen dit soort afspraken een belangrijke ontwikkeling die ook in toekomstige Arbeid & Zorg rapportages gevolgd zal worden.

Voor wat betreft de ontwikkeling van cao-afspraken over geboorteverlof in de periode 2017 tot 2023, kan worden opgemerkt dat in 2023 in 78 van de 91 cao's de wettelijke periode van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur wordt gevolgd, ten opzichte van 52 van de 91 cao's in 2019. Voor het aanvullende geboorteverlof is gezien de datum van inwerkingtreding (juli 2020) nog geen vergelijking met voorgaande jaren mogelijk.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Met ingang van 1 januari 2019 is middels de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) het adoptie- en pleegzorgverlof verlengd van vier naar zes weken (*art. 3:2 WAZO*). Dit verlof dient aaneengesloten opgenomen te worden binnen een termijn van 26 weken (tot 1 januari 2015 was dit 18 weken). De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om het verlof gespreid op te nemen; in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mag de werkgever een verzoek tot spreiding weigeren (*art 3:2 lid 5 WAZO*). Werknemers die een kind adopteren of in pleegzorg opnemen binnen het gezin, hebben recht op een uitkering van zes weken ter

7 In vijf cao's is geen expliciete bepaling opgenomen over geboorteverlof, maar wordt door middel van een algemene verwijzing naar de Wet arbeid en zorg wel vermeld dat de wettelijke regels worden gevolgd met betrekking tot in die wet opgenomen verlofvormen.

8 Voor de volledigheid dient te worden aangevuld dat werknemers van Randstad Groep Nederland 15 dagen doorbetaald geboorteverlof ontvangen, maar dat hiervan zeven dagen in mindering worden gebracht op de periode van aanvullend geboorteverlof. De totale verlofperiode bedraagt daarmee iets meer dan zes weken, waarvan een groter gedeelte dan wettelijk vereist volledig wordt doorbetaald.

hoogte van 100% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon (*art. 3:13 lid 2 WAZO*). Deze uitkering moet (door tussenkomst van de werkgever) worden aangevraagd bij het UWV.

De wettelijke regeling rondom adoptie- en pleegzorgverlof kan met cao-afspraken worden aangevuld, door bijvoorbeeld de duur van het verlof te verlengen of door het volledige loon door te betalen. In 71 van de 108 cao's wordt de wettelijke duur van zes weken adoptie- en pleegzorgverlof verlof gehanteerd; zes cao's hanteren nog de oude duur van vier weken. In twee cao's wordt een ruimere duur van tien weken gehanteerd.⁹

In 29 van de 108 cao's (20% van de werknemers in de steekproef) wordt de uitkering van het UWV aangevuld tot het laatstverdiende loon. 16 cao's (13% van de werknemers) bevatten een bepaling over de mogelijkheid om het verlof gespreid in plaats van aaneengesloten op te nemen.

Voor wat betreft de ontwikkeling van cao-afspraken over adoptie- en pleegzorgverlof in de periode 2017 tot 2023, valt met betrekking tot de loondoorbetaling op dat er in 2023 ten opzichte van voorgaande jaren een afname is van het aantal cao's met volledig doorbetaald adoptie- en pleegzorgverlof (van 39 van de 91 cao's in 2017, naar 25 van de 91 cao's in 2023). Dit is wellicht te verklaren door de langere duur van het verlof, waardoor volledige loondoorbetaling hogere kosten met zich meebrengt voor de werkgever. Of de afname in het aantal cao's met volledige loondoorbetaling van het adoptie- en pleegzorgverlof mogelijk ook samenhangt met gunstigere arbeidsvoorwaarden op andere vlakken, bijvoorbeeld de toename in het aantal verlofregelingen, is niet duidelijk.

Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) in werking getreden. De wet wijzigt de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken met als doel het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders te verbeteren. De totale omvang van het ouderschapsverlof blijft ongewijzigd 26 weken, flexibel op te nemen tot de dag dat het kind de 8-jarige leeftijd bereikt; wel wijzigt de WBO het recht op loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. In het eerste levensjaar van het kind heeft de werknemer gedurende negen weken recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon (*art. 6:3 WAZO*). Het recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof is ook van toepassing bij opname in het gezin van een adoptie- of pleegkind; het recht op uitkering bestaat dan gedurende negen weken in het eerste jaar na de dag van de feitelijke opname van het kind in het gezin, voor zover het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.

In totaal bevatten 90 van de 108 cao's een bepaling over ouderschapsverlof (84 cao's) of een algemene verwijzing naar het toepassen van de Wet arbeid en zorg op de verlofvormen die in die wet worden beschreven (zes cao's). Van deze 90 cao's, wordt het ouderschapsverlof in 59 cao's conform de WAZO toegepast; in 31 cao's wijkt de regeling af van de wet. 18 cao's bevatten geen bepaling over ouderschapsverlof, en ook geen algemene verwijzing naar de Wet arbeid en zorg. Voor deze cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) is onbekend of het ouderschapsverlof conform de wet wordt toegepast of dat er op bepaalde onderdelen wordt afgeweken van de wet.

Van de 31 cao's waarin de regeling omtrent het ouderschapsverlof afwijkt van de wet, wordt in 21 cao's (22% van de werknemers in de steekproef) ten gunste van de werknemer afgeweken met betrekking tot de loondoorbetaling van het verlof, de leeftijd van het kind, en/of de duur van het verlof, waarbij vooral ruimere cao-afspraken voorkomen over de hoogte en de duur van de gedeeltelijke loondoorbetaling. In 11 cao's is de loondoorbetaling gedurende

9 Voor de overige 29 cao's is de invulling van het adoptie- en pleegzorgverlof niet te herleiden uit de cao.

de eerste negen weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind hoger dan 70%, en in 14 cao's wordt een langere periode van doorbetaling gehanteerd. Drie cao's bevatten een afspraak dat het verlof ook na het achtste levensjaar van het kind kan worden opgenomen, en één cao staat een langere duur van het verlof toe. Een analyse naar economische sectoren laat zien dat vooral werknemers in de sectoren overheid en onderwijs gebruik kunnen maken van ruimere regelingen omtrent de doorbetaling van het ouderschapsverlof.

Naast de 21 cao-afspraken die ten gunste van de werknemer afwijken, zijn er negen cao's (2% van de werknemers) die in het nadeel van de werknemer afwijken van de wet, waarbij het gaat om volledig onbetaald ouderschapsverlof, of een loondoorbetalingspercentage van minder dan 70%. Acht van deze cao's zijn geëxpireerd, of hebben een ingangsdatum die voor de inwerkingtreding van de wetswijziging ligt. In één cao wordt vermeld dat een ruimere regeling dan de wettelijke wordt gehanteerd, maar de inhoud van deze regeling is niet opgenomen in de cao.

Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Werknemers hebben op grond van de WAZO recht op verlof met behoud van loon wanneer zij hun werk niet kunnen verrichten vanwege onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (*art. 4:1 WAZO*). Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden vallen onder meer: de bevalling van de partner; het overlijden en de lijkbezorging van partner, een huisgenoot, of eerste of tweede graad familielid; spoedeisend, onvoorzien of niet buiten werktijd te plannen doktersbezoek; en de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van bijvoorbeeld de partner, kinderen, eerste of tweede graad familie, en huisgenoten. Bij cao kunnen nadere afspraken worden gemaakt over calamiteiten- en kort verzuimverlof en kan worden afgeweken van het recht op doorbetaling bij het opnemen van calamiteitenverlof.

In het huidige Arbeid & Zorg onderzoek is nagegaan in hoeverre cao-afspraken over verlof bij onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (*art. 4:1 lid 1 sub a, b WAZO*) het wettelijk calamiteiten- en kortverzuimverlof aanvullen of beperken.¹⁰ Cao-afspraken over verlof vanwege het overlijden van een naaste, zijn niet meegenomen in het onderzoek.

In 75 van de 108 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers in de steekproef) is een expliciete bepaling opgenomen over calamiteitenverlof. In 28 van de cao's met een expliciete bepaling over calamiteitenverlof, wordt de toegestane duur van het verlof conform de wet omschreven als 'kort en billijk' of in soortgelijke bewoordingen. In 31 cao's wordt de tijdsduur van het calamiteitenverlof niet toegelicht, en in 14 cao's is sprake van een andere tijdsindicatie, meestal maximaal één of twee dagen per situatie of per jaar.

Calamiteitenverlof is in principe volledig betaald, maar op basis van artikel 4:7 WAZO kan hier bij cao van worden afgeweken. In 42 van de 75 cao's met een bepaling over calamiteitenverlof, wordt vermeld dat het verlof doorbetaald wordt. In 22 cao's wordt niets vermeld over de loondoorbetaling; in 11 cao's is sprake van onbetaald of gedeeltelijk betaald calamiteitenverlof. In de cao Bouw & Infra bijvoorbeeld, wordt alleen in noodsituaties betaald calamiteitenverlof verleend. De overige in de cao omschreven situaties (onder meer noodzakelijk doktersbezoek; overlijden van partner, huisgenoot of familieleden; ziekenhuisopname en -ontslag van een huisgenoot)¹¹ vallen niet onder het betaald verlof.

Naast de 75 cao's met expliciete verwijzing naar calamiteitenverlof, zijn er 19 cao's waarin zonder vermelding van de term calamiteitenverlof als zodanig, één of meerdere gronden voor

10 Door verschillen in gehanteerde definities en accenten is de ontwikkeling van cao-afspraken over de periode 2017-2023 voor dit onderwerp niet in beeld gebracht.

11 Op basis van artikel 4:1 lid 2 WAZO allen aspecten gedefinieerd als 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' en daarmee onderdeel van het wettelijk calamiteitenverlof.

verlof die overeenkomen met onderdelen van de wettelijke regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof zijn opgenomen in de cao. Een voorbeeld van een vaak gebruikte benadering, is de cao Primair Onderwijs, waarin verlof bij bevalling van de partner en verlof voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn opgenomen in een opsomming van uiteenlopende vormen van buitengewoon verlof (uitoefenen van het kiesrecht, uitoefenen lidmaatschap examencommissie, verhuizing, huwelijk, geboorteverlof, adoptie, etc.).

Deze benadering samengenomen, bevatten in totaal 94 cao's (van toepassing op 85% van de werknemers in de steekproef) een afspraak over calamiteitenverlof en/of een afspraak over één of meerdere verlofgronden vallend onder het calamiteiten- en kort verzuimverlof. In 14 cao's is niets over calamiteitenverlof als zodanig noch onderdelen daarvan opgenomen.

Kortdurend zorgverlof

Het recht van werknemers op kortdurend zorgverlof is vastgelegd in artikel 5:1 tot en met 5:8 van de Wet arbeid en zorg. Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van een naaste, in verband met ziekte. In artikel 5:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg is de personenkring gedefinieerd voor wie kort- en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen, te weten: de echtgenoot, geregistreerd partner, of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; stiefkind; op het adres geregistreerd pleegkind; ouder; bloedverwant in de eerste en tweede graad; huisgenoot; of diegene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een periode van 12 opeenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon.

Op grond van artikel 5:16 WAZO mag bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van het recht op kortdurend zorgverlof (duur en loondoorbetaling). De werknemer heeft echter recht op ten minste eenmaal de arbeidsduur per week binnen 12 achtereenvolgende maanden. Het is ook mogelijk ten gunste van de werknemer van de wet af te wijken, bijvoorbeeld door een langere duur van het verlof of door meer dan 70% van het loon door te betalen.

82 van de 108 cao's (63% van de werknemers in de steekproef) bevatten een bepaling over kortdurend zorgverlof. Er zijn weinig cao-afspraken waarin afgeweken wordt van de wettelijk vastgelegde verlofduur: volgens één cao wordt de duur van het verlof in overleg vastgesteld; in twee cao's bedraagt de duur *minder* dan de wettelijk gehanteerde termijn, namelijk 1,4 maal de wekelijkse arbeidsduur en zeven dagen. Vier cao's hanteren een *ruimere* duur dan de wettelijke termijn van 15 dagen en viermaal de wekelijkse arbeidsduur.

Met betrekking tot de doorbetaling van het kortdurend zorgverlof wordt vaker afgeweken van de wet. Daarbij wordt vooral ten gunste van de werknemer afgeweken: in 34 cao's is bepaald dat werknemers meer dan 70% krijgen doorbetaald, waarvan in 24 cao's gedurende de gehele periode van het kortdurend zorgverlof het loon volledig doorbetaald wordt. In de overige tien cao's met een ruimere regeling varieert de loondoorbetaling van 75% tot 90%, of ontvangt de werknemer volledige doorbetaling voor een deel van het kortdurend zorgverlof.

Voor wat betreft de ontwikkeling van cao-afspraken van 2017 tot en met 2023, is het aantal afspraken waarin wordt afgeweken van de wettelijke regeling met betrekking tot de duur en loondoorbetaling van het kortdurend zorgverlof vrijwel gelijk gebleven. Wel is er een afname van het aantal afspraken waarin wordt bepaald dat kortdurend zorgverlof alleen voor partner, kind en ouder kan worden opgenomen (van 15 cao's in 2017 naar vier cao's in 2023). Deze ontwikkeling hangt samen met een wetwijziging waarmee per 1 juli 2015 de personenkring voor kortdurend zorgverlof werd uitgebreid van partner, inwonend (stief-)kind, op het adres geregistreerd pleegkind, en ouder, naar de huidige invulling van artikel 5:1 lid 2 WAZO.

Langdurend zorgverlof

Het recht van werknemers op langdurend zorgverlof is vastgelegd in artikel 5:9 tot en met 5:15 van de Wet arbeid en zorg. Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof bedoeld voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is (*art. 5:9 WAZO*), voor dezelfde personenkring als kortdurend zorgverlof. De duur van het verlof is zesmaal de arbeidsduur per week per periode van twaalf opeenvolgende maanden, te rekenen vanaf de eerste verlofdag.

Op grond van artikel 5:16 WAZO mag bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van het recht op langdurend zorgverlof, bijvoorbeeld door de duur van het verlof te beperken tot minder dan zes weken of door de dagen waarop de werknemer langdurend zorgverlof opneemt aan te merken als vakantie. De werkgever kan ook ten gunste van de werknemer afwijken van de wettelijke regeling, bijvoorbeeld door (gedeeltelijke) loondoorbetaling, of door een langere periode van langdurend zorgverlof toe te staan.

In 35 van de 108 cao's is informatie opgenomen over de duur van het langdurend zorgverlof: in 21 cao's bedraagt de maximale verlofduur, conform de WAZO, zes weken; in 12 cao's is de periode van toegestaan langdurend zorgverlof meer dan zes weken (variërend van 11 tot 13 weken). In 8 cao's wordt het langdurend zorgverlof gedeeltelijk doorbetaald; in zes cao's wordt het verlof volledig doorbetaald voor een beperkte personenkring; en in één cao wordt het verlof voor de volledige personenkring zoals genoemd in artikel 5:1 lid 2 WAZO doorbetaald.

In 30 cao's worden de opnamegronden voor langdurend zorgverlof toegelicht, waarbij in 16 cao's beide opnamegronden zoals vermeld in artikel 5:9 WAZO worden genoemd (verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is, of de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is).

Overige verlofvormen

Naast de wettelijke verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg, kunnen cao-partijen zogenoemde bovenwettelijke afspraken over verlof maken voor het faciliteren van de combinatie arbeid en zorg.

Mantelzorg

Het aantal werknemers dat werk combineert met mantelzorg ligt naar schatting op ongeveer twee miljoen. Dit komt er op neer dat één op de vier werknemers tevens mantelzorger is. Naar verwachting zal dit aantal de komende jaren nog verder oplopen.

De Wet arbeid en zorg biedt op basis van kort- en langdurend zorgverlof mogelijkheden aan de werknemer om werk en mantelzorg te combineren voor de personen omschreven in artikel 5:1 lid 2 WAZO. Voor langdurige, intensieve mantelzorg, wordt de duur van deze verlofvormen echter vaak als ontoereikend ervaren. Daarnaast biedt de Wet flexibel werken mogelijkheden met betrekking tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats, wat het combineren van werk en mantelzorg kan faciliteren.

In totaal bevatten 39 steekproefcao's (van toepassing op 25% werknemers) een bepaling over mantelzorg. De bepalingen lopen inhoudelijk uiteen, maar gaan voornamelijk over:

- advies en ondersteuning, bijvoorbeeld door informatievoorziening naar werknemers, op tijd en regelmatig bespreken van mantelzorg tussen werknemer en leidinggevende, en inzet van een mantelzorgcoach;
- de mogelijkheid en inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken met gebruik van de bestaande wettelijke mogelijkheden uit de Wet arbeid en Zorg en de Wet flexibel werken, in combinatie met bijvoorbeeld ruimere afspraken rondom thuiswerken en flexibelere indeling van de werktijden;
- inzet van spaarverlof.

Drie cao's gaan verder dan advies en ondersteuning en/of maatwerk door de reeds bestaande wettelijke mogelijkheden door werktijdvermindering voor mantelzorgverleners aan te bieden.

Palliatief verlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijke regeling voor palliatief verlof. Werknemers kunnen voor stervensbegeleiding van een naaste gebruik maken van het lang- of kortdurend zorgverlof zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg.

Binnen de steekproef bevatten 15 cao's (16% van de werknemers) een bepaling over palliatief verlof. De duur van het verlof wordt in vier cao's afgestemd in overleg (maatwerk); in 11 cao's wordt een specifiek aantal dagen verlof vermeld, variërend van tien dagen tot zes maanden. Informatie over de loondoorbetaling van het palliatief verlof is in 14 cao's opgenomen: in acht cao's wordt het loon volledig doorbetaald gedurende het palliatief verlof; in één cao wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald (50%).

Rouwverlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijk recht op rouwverlof.¹² Wel is er politieke aandacht voor de vraag of een wettelijke basis voor rouwverlof wenselijk is, waarbij inmiddels ook een aanzet tot initiatiefwetgeving is gedaan (Kamerstukken 32 855, Nr. 37).

32 van de 108 cao's (28% van de werknemers in de steekproef) bevatten een afspraak over rouwverlof. In 15 van deze cao's wordt de duur van het verlof afgestemd in overleg; in 11 cao's wordt een specifieke duur vermeld. In de afspraken over rouwverlof waarbij het verlof aanvangt vanaf de dag van overlijden, is de verlofduur in alle gevallen twee weken. Bij afspraken waarbij het verlof aanvangt in de periode na de uitvaart varieert de verlofduur van één tot drie weken. In 20 van de 32 cao's is informatie opgenomen over de loondoorbetaling. In 13 cao's wordt het loon volledig doorbetaald tijdens de periode van rouwverlof, en in twee cao's gedeeltelijk.

Het aantal cao's met een afspraak over rouwverlof is in de periode 2017-2023 flink omhoog gegaan (van zes naar 31 op de 91 cao's). Dit is niet verwonderlijk gezien de aandacht die in huidige maatschappelijke en politieke discussies uitgaat naar het belang van voldoende ruimte voor rouwverwerking door werknemers en de rol van verlof daarin.

Transitieverlof

Transitieverlof (verlof voor transgender personen die een transitietraject willen ondergaan) is dit jaar voor het eerst meegenomen in het onderzoek Arbeid & Zorg. Hoewel er op dit moment geen wettelijke regeling is voor transitieverlof, is op te merken dat er bij werkgevers en aan de cao-onderhandelingstafel geleidelijk meer bewustzijn ontstaat ten aanzien van het belang van een verlofregeling voor transgender personen die in transitie willen gaan, zij het nog op kleine schaal. Momenteel is in negen cao's (2% van de werknemers in de steekproef) een bepaling opgenomen over transitieverlof. Daarbij gaat het om drie cao's in de sector zakelijke dienstverlening, drie cao's in de sector vervoer en communicatie, twee cao's in de sector overheid, en één cao in de sector handel en horeca.

In zeven cao's is de duur van het verlof gespecificeerd, waarbij in vier cao's is sprake van een maatwerkafspraken en in drie cao's een specifieke verlofduur is vermeld in combinatie met een opnameperiode waarbinnen het verlof gespreid kan worden opgenomen. In vier regelingen wordt het transitieverlof volledig doorbetaald; in één cao is sprake van maatwerk voor wat betreft de loondoorbetaling.

Kapstokregeling

Een kapstokregeling is een breed geformuleerde bepaling die een vangnet vormt voor gevallen waarvoor nog geen regeling is vastgelegd. Er is sprake van een kapstokregeling met betrekking tot het thema arbeid en zorg, indien in de cao een bepaling is opgenomen dat de werkgever,

¹² Wel is er recht op kortverzuimverlof op de dag van het afscheid, dan wel in verband met het voorbereiden daarvan.

in afwijking van of in aanvulling op de bestaande verlofregelingen, betaald of onbetaald verlof kan toekennen aan de werknemer. Binnen de huidige steekproef bevatten 41 cao's een kapstokregeling met betrekking tot arbeid en zorg (32% van de werknemers).

1 Onderzoeksopzet

Het onderzoek Arbeid & Zorg is een terugkerend onderzoek dat sinds 2015 door de afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie (COB) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt uitgevoerd. Arbeid & Zorg 2023 geeft de meest recente stand van zaken weer omtrent cao-afspraken over het combineren van arbeid en zorg, en maakt daarnaast de ontwikkeling van dergelijke afspraken ten opzichte van de voorgaande metingen in 2017 en 2019 inzichtelijk.¹³ De onderzoeksopzet wordt hieronder toegelicht.

1.1 Onderzoeksvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

In welke mate bevatten cao's afspraken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats, en verlofregelingen aangaande het combineren van werken en zorgen, en in hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd naar aanleiding van recentelijke wetswijzigingen en de huidige arbeidsmarktcrapte?

Deze hoofdvraag valt uiteen in enkele deelvragen:

1. In welke mate bevatten cao's afspraken met betrekking tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats?
 - a. In hoeverre wordt in deze afspraken de wet gevolgd of afgeweken van de wet?
 - b. In hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd na invoering van de 'Wet flexibel werken'?
2. In welke mate bevatten cao's afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof?
 - a. In hoeverre wordt in deze afspraken de wet gevolgd of afgeweken van de wet?
 - b. In hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' en meer recentelijk de 'Wet betaald ouderschapsverlof'?
3. In welke mate bevatten cao's afspraken die de wet volgen of hiervan afwijken over geboorteverlof, pleegzorg- en adoptieverlof?
 - a. In hoeverre wordt in deze afspraken de wet gevolgd of afgeweken van de wet?
 - b. In hoeverre zijn afspraken over deze onderwerpen veranderd in cao's na invoering van de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' (WIEG)?
4. In welke mate bevatten cao's afspraken over mantelzorgverlof en andere vormen van bovenwettelijk (zorg)verlof, zoals bijvoorbeeld rouwverlof, palliatief verlof, en transitieverlof?
5. In hoeverre wordt in cao-afspraken over bovengenoemde onderwerpen, verwezen naar de actuele krapte op de arbeidsmarkt en andere uitdagingen in het sociaal domein?

1.2 Dataverzameling

1.2.1 Cao-afspraken 2023 (steekproef n=108)

De steekproef die met ingang van 2023 wordt gehanteerd in de onderzoeken van de afdeling COB van SZW bestaat uit ondernemingscao's met meer dan 2.000 werknemers (tot 2023 werd een drempelwaarde van 2.500 gehanteerd), bedrijfstakcao's met meer dan 8.000 werknemers,

¹³ Een aantal verlofvormen uit het onderzoek Arbeid & Zorg (calamiteiten-, rouw- en palliatief verlof), zijn tussentijds onderzocht in het onderzoek Verlofvormen 2022 (UAW/SZW, 2022). Zie: [MinSZW | Directie UAW - Verlofvormen - Verlofvormen \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

en de akkoorden van overheidssectoren.¹⁴ In totaal komt dit uit op 108 steekproefcao's (zie Bijlage I voor een overzicht van deze cao's).

1.2.2 *Peildatum*

Voorgaande Arbeid & Zorg rapportages zijn tweejaarlijks uitgevoerd. Arbeid & Zorg 2023 is één jaar later opgestart (eind 2022 in plaats van eind 2021). Daarnaast is ervoor gekozen om de peildatum van het onderzoek mee te laten bewegen met de dataverzamelingsperiode, om een zo actueel mogelijk beeld te geven van de cao-afspraken op de onderzochte onderwerpen. De peildatum van de steekproef is gefixeerd op 1 april 2023 op basis van de Kennisgeving van Ontvangst (KVO) die wordt afgegeven in het proces van aanmelding van cao's bij SZW. Dit betekent dat voor de 108 steekproefcao's, tot en met 1 april 2023 is nagegaan of er een nieuwe cao is aangemeld bij SZW. Is dit het geval, dan is deze meest recente versie meegenomen in het onderzoek. Voor de cao's die ten tijde van de dataverzamelingsperiode reeds waren geëxpireerd en niet opnieuw zijn aangemeld op de vastgestelde KVO-datum, is gekeken of er sinds het expireren van de cao nog een nieuw principeakkoord is afgesloten. Is dit het geval, dan is naast de verlopen cao ook dit principeakkoord onderzocht op relevante bepalingen.

In Bijlage I zijn de onderzochte steekproefcao's opgenomen met vermelding van ingangs- en expiratedatum, en voor verlopen cao's of er een recent principeakkoord is onderzocht. Van de 108 cao's hebben 12 cao's een expiratedatum die vóór 01-01-2023 ligt, de overige cao's hebben een looptijd over heel of een groot deel van 2023.

1.2.3 *Ontwikkeling 2017 – 2023 (n=91)*

Om de representativiteit en validiteit van de steekproef te borgen, wordt de omvang en samenstelling van de standaard steekproef elke drie jaar herzien. Cao's waarvan het werknemersaantal is afgenomen tot onder de vastgestelde drempelwaarde, en cao's die in voorgaande jaren niet consistent zijn aangemeld bij SZW, worden tijdens de vernieuwing van de steekproef verwijderd en vervangen door cao's die beter aansluiten bij de criteria omtrent drempelwaarde en aanmelding bij SZW. De meest recente herziening van de steekproef heeft eind 2022 plaatsgevonden, en is van toepassing op onderzoeken gepubliceerd vanaf 2023.

Om te corrigeren voor wijzigen in de steekproef van jaar tot jaar, maakt COB voor de analyse van de meerjarige ontwikkeling van cao-afspraken, gebruik van zogenoemde paneldata. Dit is een selectie van steekproefcao's waarvoor vergelijkbare data beschikbaar is voor meerdere jaren. De analyse van de ontwikkeling van cao-afspraken gebeurt op die wijze op basis van een exact gelijke steekproefsamenstelling.

Voor de ontwikkeling van cao-afspraken met betrekking tot het combineren van werken en zorgen, worden cao-afspraken vanaf het tweede meetmoment in 2017 tot en met het huidige meetmoment in 2023 vergeleken, om een zo groot mogelijk aantal cao's binnen de selectie te behouden. In totaal omvat de selectie van paneldata 91 cao's. Om een verdere afname van het aantal cao's voor de analyse van de ontwikkeling te voorkomen, is er voor gekozen om de nulmeting van 2015 buiten beschouwing te laten.

In Bijlage II, Tabel II-1, is de selectie van steekproefcao's voor de analyse van de ontwikkeling 2015-2023 weergegeven. In Tabel II-2 zijn ter verduidelijking de cao's opgenomen die wel in de huidige steekproef zitten, maar als gevolg van de selectiecriteria geen onderdeel zijn van de paneldata. Wanneer zich er een (opvallend) verschil voordoet in het aantal cao-afspraken

¹⁴ Tot 2023 maakten ook de twee uitzendcao's (ABU en NBBU) deel uit van de steekproef. Deze cao's zijn met ingang van 2023 niet meer meegenomen in de tellingen vanwege de grote fluctuaties van jaar tot jaar in de aantallen werknemers die onder deze cao's vallen (stroomcijfers), die daarmee zowel het algemene beeld als het sectorspecifieke beeld voor de sector zakelijke dienstverlening sterk beïnvloeden.

over een bepaald thema in de paneldata van 2023 ten opzichte van de steekproefcao's 2023, dan is dat te verklaren door afspraken in deze groep cao's.

2 Arbeidspatroon

Eén manier waarmee werknemers kunnen worden gefaciliteerd in het combineren van arbeid en zorgtaken, is het aanpassen van het arbeidspatroon. De Wet flexibel werken (Wfw) biedt de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur¹⁵, werktijden, en arbeidsplaats aan te passen.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de mate waarin in de steekproefcao's afspraken zijn gemaakt over aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. In paragraaf 2.1 wordt daarbij eerst gekeken naar bepalingen die *expliciet* geformuleerd zijn met verwijzing naar de Wfw.¹⁶ In paragraaf 2.2 worden ook andere bepalingen die flexibel werken en/of de combinatie van werken en zorgen faciliteren behandeld.

2.1 Cao-afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken heeft per 1 januari 2016 de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) in zijn geheel vervangen. De wet is van toepassing op werkgevers met tien of meer werknemers.¹⁷

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats conform de Wfw kan worden gedaan vanaf het moment dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij de werkgever (*art. 2 lid 2 Wfw*). Het verzoek moet ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van de aanpassing ingediend worden; na een jaar kan opnieuw een verzoek worden ingediend (*art. 2 lid 3 Wfw*). De werkgever moet uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van de aanpassing beslissen of het verzoek wordt ingewilligd of afgewezen (*art. 2 lid 12 Wfw*).

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur en werktijden mag alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen (*art. 2 lid 5 Wfw*); voor wat betreft aanpassing van de arbeidsplaats geldt een minder stringente bepaling, namelijk dat de werkgever het verzoek in overweging neemt en in geval van afwijzing overleg met de werknemers pleegt (*art. 2 lid 6 Wfw*). Van de 'Wet flexibel werken' mag bij cao op een aantal punten ten nadele van werknemers worden afgeweken. Dit is enkel het geval ten aanzien van *vermeerdering* van de arbeidsduur, en voor aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd.

In de sub-paragrafen die volgen wordt voor bovenstaande bepalingen aangegeven of de cao een afspraak bevat. Dit beeld wordt eerst voor de huidige set steekproefcao's geschetst. In paragraaf 2.1.4 wordt voor de steekproefcao's die vanaf 2017 onderdeel hebben uitgemaakt van het onderzoek Arbeid & Zorg, op de ontwikkeling van de onderzochte afspraken ingegaan.

2.1.1 Cao-afspraken over aanpassing arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats

In 50 cao's (van toepassing op 34% van de werknemers in de steekproef) wordt verwezen naar de Wet flexibel werken voor één of meer van de onderwerpen waar de wet betrekking op heeft, zie Figuur 2-1. In acht van deze cao's (1% van de werknemers) wordt daarbij zowel de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur als de mogelijkheid tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats genoemd, zoals bijvoorbeeld in de cao van de Uitvaartbranche:

Uit oogpunt van het beter combineren van werk en privé kan een werknemer, onder de Wet flexibel werken (WFW), de werkgever vragen om aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats (de plek waar gewerkt wordt) en werktijden. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers over een eventuele aanpassing overleg voeren. Vanuit die

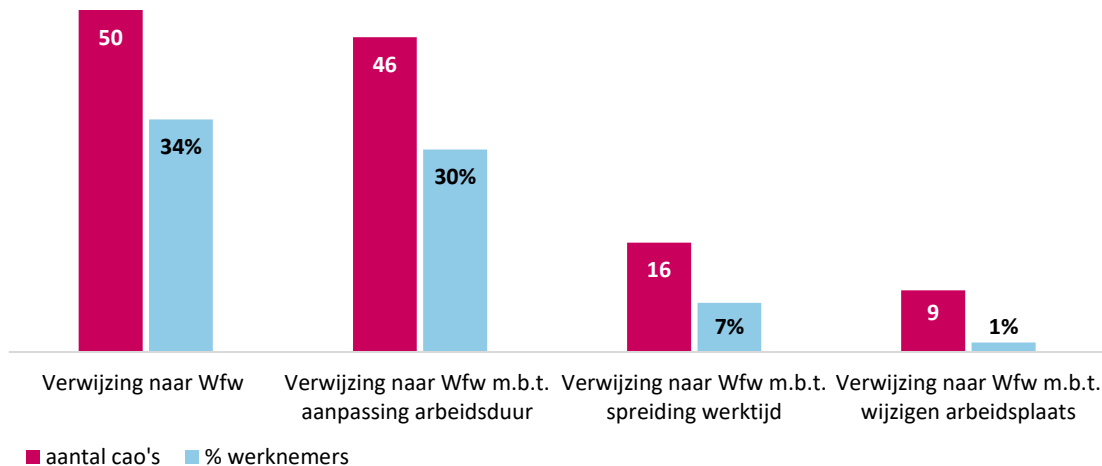
15 Dit kan zowel een vermeerdering als vermindering van de arbeidsduur zijn.

16 Bepalingen over het jaarlijkse raadplegen van werknemers in het vaststellen van het rooster, of bepalingen over tijdelijke uitbreiding/vermindering van het aantal uren worden daarbij bijvoorbeeld niet meegerekend.

17 Deze grens geldt niet als het gaat om mantelzorg voor kinderen jonger dan 8 jaar, zie art. 2a Wet flexibel werken (naar aanleiding van EU-richtlijn 2019/1158).

gedachte wordt met deze bepaling de mogelijkheid van de werknemer, om te vragen om een aanpassing, nader procedureel ingevuld. **(Cao Uitvaarbranche)**

Figuur 2-1: Cao-afspraken met verwijzing naar de Wet flexibel werken (n=108)



Cao-afspraken over aanpassing van de arbeidsduur komen het vaakst voor: in 46 cao's (30% van de werknemers) wordt naar de Wfw verwezen met betrekking tot de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur; in 16 cao's (7% van de werknemers) met betrekking tot een andere spreiding van de werktijd; en in 9 cao's (1% van de werknemers) met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsplaats.

Naast cao-afspraken over aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats conform of met verwijzing naar de Wet flexibel werken, bevatten 21 cao's wel een afspraak over één of meerdere van Wfw componenten, maar daarbij wordt ofwel niet verwezen naar de Wfw, of de afspraak is niet conform de Wfw omdat deze bijvoorbeeld uitsluitend aangehaald wordt met betrekking tot werktijdvermindering voor een zeer specifieke groep werknemers.¹⁸ Hieronder volgt een voorbeeld van een afspraak over aanpassing van de arbeidsduur zonder verwijzing naar de Wfw.

Artikel 2a. Werken in deeltijd

1. Wil een werknemer werken in deeltijd? Dan vraagt hij dit aan zijn werkgever. De werkgever moet hier positief tegenover staan. Hij onderzoekt serieus of de werknemer al snel of pas later in deeltijd kan gaan werken. Denkt de werkgever dat het niet mogelijk is? Dan moet hij uitleggen aan de werknemer wat daarvoor de redenen zijn. Hij mag pas besluiten om werken in deeltijd niet toe te staan als hij de redenen besproken heeft met de werknemer.

Aantekening: Deze afspraak geeft de werknemer niet het recht op werken in deeltijd.
(Cao Metaal en Techniek)

2.1.2 Weigering op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen

Conform de Wfw, mag de werkgever een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur in ieder geval afwijzen indien daardoor ernstige problemen ontstaan in relatie tot de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid, of van rooster-technische aard (*art. 2 lid 9 Wfw*). Bij een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van

¹⁸ In de cao Grafimedia bijvoorbeeld, wordt enkel vermeld dat de Wfw wordt gevolgd met betrekking tot werktijdvermindering gedurende maximaal 26 weken voor het volgen van een arbeidsmarktgerelateerde opleiding, werktijdvermindering voor oudere werknemers (generatiepactregeling), en werktijdvermindering gedurende maximaal 26 weken voor het verlenen van mantelzorg.

zwaarwegende belangen in geval van ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, onvoldoende werk, of bij ontoereikende formatieruimte of personeelsbegroting (*art. 2 lid 10 Wfw*). Een verzoek tot aanpassing van de werktijd kan in ieder geval geweigerd worden indien ernstige problemen ontstaan op het gebied van veiligheid, of problemen van rooster-technische, financiële of organisatorische aard (*art. 2 lid 11 Wfw*).

In 25 cao's wordt met betrekking tot een afspraak over aanpassing van de arbeidsduur vermeld dat het verzoek kan worden geweigerd op grond van zwaarwegende belangen en in vier cao's met betrekking tot een afspraak over aanpassing van de werktijden (in totaal gaat het om 26 cao's, van toepassing op 14% van de werknemers).¹⁹ In ongeveer de helft van deze cao's wordt ofwel algemeen verwezen naar de uitleg van zwaarwegende gronden 'zoals genoemd in de Wet flexibel werken' of wordt niet nader toegelicht wanneer er sprake is van zwaarwegende belangen. In de andere helft van de cao's worden één of meerdere gronden uit de Wet flexibel werken specifiek genoemd in de cao-tekst (problemen van financiële aard, één cao; problemen wegens onvoldoende werk, één cao; ontoereikende formatieruimte, vier cao's) of wordt een andere toelichting gegeven (zes cao's), zoals bijvoorbeeld in de cao's van APG en MBO:

Op een verzoek in deeltijd te gaan werken of je al bestaande deeltijd arbeidsduur te wijzigen, is de Wet flexibel werken van toepassing. Je verzoek om de arbeidsduur aan te passen zal in beginsel door APG Groep worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang, niet van werkgever kan worden verwacht. Bij een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang bij overschrijding van de werktijd van het voor jou geldende voltijd dienstverband, bij het ontbreken van benodigd werk, formatieruimte of budget. (Cao APG)

7. In aanvulling op het ter zake in de Wet flexibel werken bepaalde kan de werkgever een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur afwijzen op één of meer van de volgende gronden:

a. er is geen vacature;

b. het salarisuitzicht van de werknemer is hoger dan het maximumsalaris dat bij de vacature hoort;

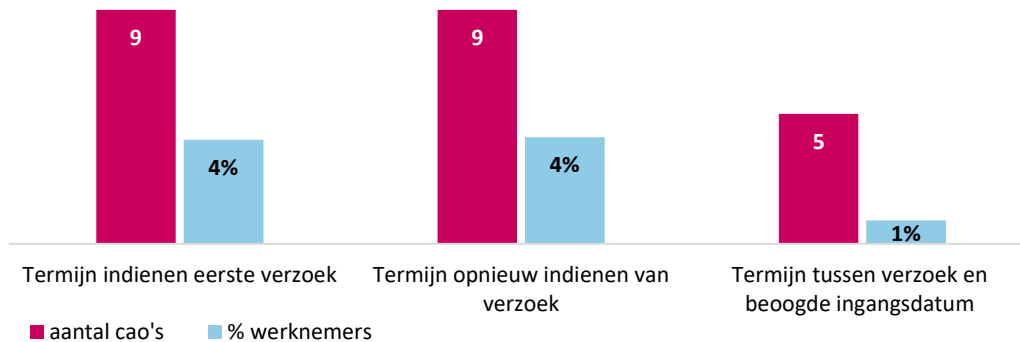
c. de werknemer voldoet niet aan de eisen die de werkgever aan de vacature stelt.

8. Bij de inwilliging van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan de werkgever het ingangstijdstip van de vermeerdering om organisatorische redenen later stellen dan door de werknemer verzocht. (Cao MBO)

2.1.3 Termijnen voor verzoek aanpassing arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats

Zoals reeds vermeld, worden er in de Wfw een aantal termijnen gehanteerd met betrekking tot het indienen van een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats. Van deze termijnen kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken in de cao.

¹⁹ Drie cao's bevatten met betrekking tot zowel de aanpassing van de arbeidsduur als spreiding van de werktijden een toelichting dat het verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan worden afgewezen.

Figuur 2-2: Cao-afspraken over termijnen voor verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats (n=108)

In Figuur 2-2 is weergegeven hoeveel cao's een afspraak bevatten over de termijnen die worden gehanteerd voor het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats.

In negen cao's wordt vermeld wanneer een nieuwe werknemer voor het eerst een verzoek tot aanpassing kan indienen. Daarbij wordt in zeven cao's de wettelijke termijn conform de Wfw gehanteerd (26 weken). In twee cao's²⁰ wordt ten gunste van de werknemer van deze termijn afgeweken:

1.3.1 Kortere arbeidsduur

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

a. al vanaf de datum van indiensttreding;

b. ook als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft. (Cao Metalektro)

De termijn voor het opnieuw indienen van een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats wordt in zeven cao's vermeld. In zes cao's wordt de wettelijke termijn van één jaar gehanteerd; in de cao van de Rabobank wordt daarbij wel de mogelijkheid geboden om bij onvoorziene omstandigheden van deze termijn af te wijken. In één cao (ABN AMRO) mag de werknemer driemaal per jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.

Tot slot vermelden vijf cao's de termijn die maximaal gehanteerd wordt tussen het indienen van een verzoek tot aanpassing en de beoogde ingangsdatum van de aanpassing. Daarin wordt in alle gevallen de Wfw gevolgd met een termijn van twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing.

Een voorbeeld van een cao-afspraken waarin alle bovengenoemde termijnen worden toegelicht, is afkomstig uit de cao Recreatie:

4. Vermindering/vermeerdering van arbeidstijd

a. Een werknemer heeft het recht op grond van de Wet flexibel werken zijn werkgever om een vermindering van de overeengekomen arbeidstijd te vragen. [...]

b. Het verzoek om aanpassing kan slechts worden gedaan door een werknemer die 26 weken voorafgaande aan het tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is van de werkgever.

c. Het verzoek kan ten hoogste één keer per jaar worden gedaan en moet door de werknemer uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.

d. In dit verzoek moet worden aangegeven wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren.

²⁰ De cao Metalektro en de cao Metalektro voor het Hoger Personeel.

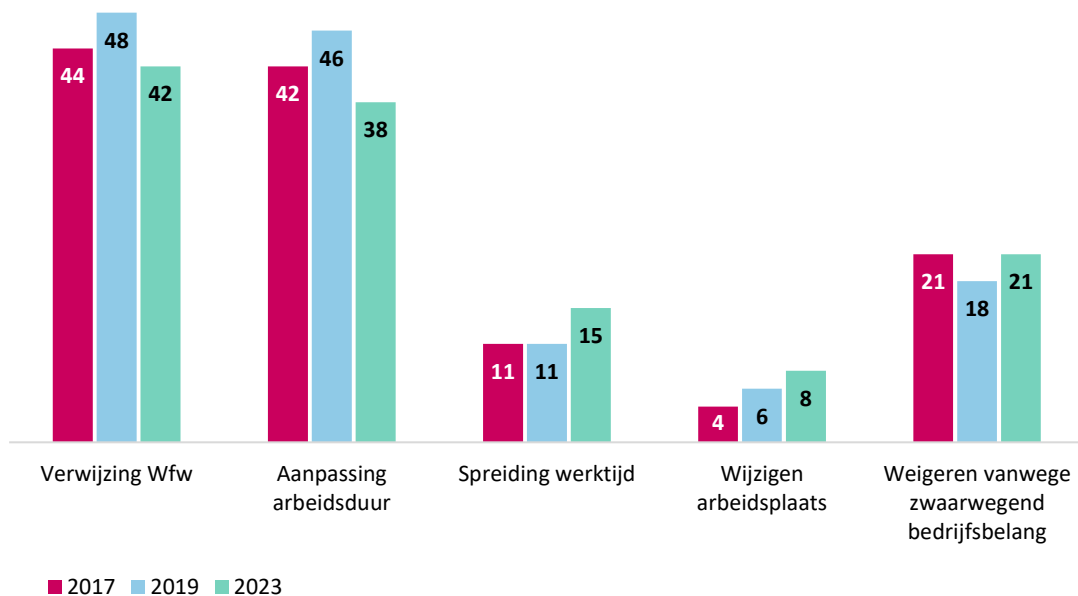
e. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers.

f. De Wet flexibel werken is voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidstijd niet van toepassing. **(Cao Recreatie)**

2.1.4 Ontwikkelingen 2017-2023 met betrekking tot de 'Wet flexibel werken'

In Figuur 2-3 is voor de paneldata (91 cao's waarvoor gegevens uit de onderzoeksjaren 2017, 2019 en 2023 beschikbaar zijn, zie paragraaf 1.2.3) de ontwikkeling weergegeven van cao-afspraken waarin wordt verwezen naar de Wet flexibel werken. Hieruit volgt dat sprake is van een lichte schommeling in het aantal cao-afspraken waarin wordt verwezen naar de Wfw voor wat betreft aanpassing van de arbeidsduur; het aantal cao's met een afspraak over spreiding van de werktijd en aanpassing van de arbeidsplaats is ten opzichte van voorgaande jaren iets toegenomen. Hoewel een periode van drie onderzoeksjaren te kort is om een duidelijke trend waar te nemen, is het mogelijk dat de toename van het aantal cao-afspraken over aanpassing van de werktijd en de arbeidsplaats, de groeiende aandacht voor tijd- en plaats onafhankelijk en thuis- of hybride werken weerspiegelt (zie ook paragraaf 2.2).

Figuur 2-3: Ontwikkeling cao-afspraken m.b.t. de Wet flexibel werken, 2017-2023 (aantallen cao's), n=91



2.2 Overige afspraken over flexibel werken

2.2.1 Initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt'

Op 5 juli 2022 is het initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' aangenomen door de Tweede Kamer. De plenaire behandeling in de Eerste Kamer zal naar verwachting plaatsvinden op 12 september 2023.

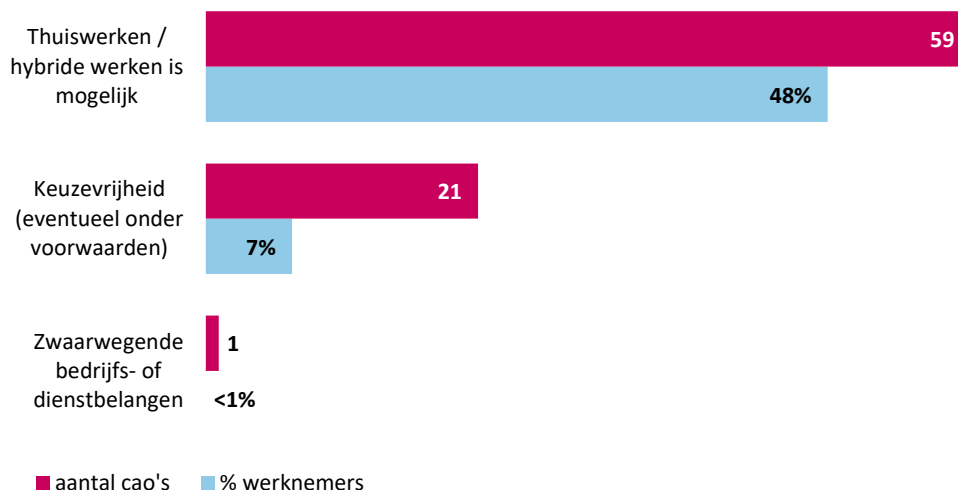
Het initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' is erop gericht de werknemer meer zeggenschap te geven over diens arbeidsplaats. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats (waaronder ook de mogelijkheid tot thuiswerken valt) wordt dan ingewilligd indien gelet op alle omstandigheden de belangen van de werkgever naar maatstaven van

redelijkheid en billijkheid' moeten wijken voor die van de werknemer.²¹ Indien de wet in werking zou treden, wijzigt deze de Wet flexibel werken.

De initiatiefnemers van het wetsvoorstel beogen met de wetswijziging "meer zeggenschap te geven aan de werknemer over de keuze van de arbeidsplaats, waarbij zij op basis van hun eigen persoonlijke situatie een keuze kunnen maken over de mate waarin zij werken op de werkplek of thuis".²² In de Memorie van Toelichting²³ op de wet, stellen de initiatiefnemers dat de noodzaak om thuis te werken tijdens de coronacrisis heeft geleid tot een situatie waarin uitsluitend werken op de werklocatie niet langer de standaard is. Het recht tot aanpassing van de arbeidsplaats is volgens de initiatiefnemers echter nog niet voldoende in de wet verankerd. In hun motivatie haken de initiatiefnemers ook aan bij de uitkomsten van het onderzoek 'Evaluatie Wet flexibel werken'²⁴, waaruit blijkt dat een flexibele werkcultuur (die zich onder andere uit in keuzevrijheid ten aanzien van de balans tussen thuiswerken en werken op de werklocatie) bijdraagt aan een betere werk-privébalans van werknemers, en aansluit bij het SER-advies over de toekomst van hybride werken.²⁵

Het is ook nu al zo dat cao's bepalingen kunnen bevatten over de mogelijkheid tot thuiswerken of hybride werken, en over de voorwaarden die daar eventueel aan worden gesteld. Omdat keuzevrijheid in het bepalen van de werkplek positief kan bijdragen aan het combineren van werken en zorgen, is het onderzoeken van bepalingen over thuis- en hybride werken aan het huidige onderzoek toegevoegd. In deze paragraaf wordt toegelicht hoeveel cao's een afspraak bevatten over de mogelijkheid tot thuiswerken, en in het bijzonder of werknemers daarin een zekere mate van keuzevrijheid hebben, eventueel onder voorwaarden. Ook is onderzocht of er in geval van aanvullende voorwaarden, wordt verwezen naar zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Figuur 2-4: Cao-afspraken over de mogelijkheid tot thuiswerken of hybride werken (n=108)



Zoals weergegeven in Figuur 2-4, bevatten 59 cao's (48% van de werknemers) een bepaling over de mogelijkheid om thuis te werken. Momenteel wordt in één cao expliciet geanticipeerd

21 Kamerstukken II, 2020/21, 35 714 nr. 2 en 2021/22, 35 714, Nr. 16.

22 Kamerstukken II, en 2021/22, 35 714, Nr. 14.

23 Kamerstukken II, 2020/21, 35 714, Nr. 3.

24 Hoeve, Y. ten, Talman, J., Mierlo, J. van, & Engelen, M. (2021). *Evaluatie Wet Flexibel Werken*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.

25 Commissie Hybride Werken (2022). *Hybride werken. Advies 03/22*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

op de Wet werken waar je wilt en het daaruit voortvloeiende vertrekpunt om bij de beoordeling van een thuiswerkverzoek, uit te gaan van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen:

De Wet Flexibel Werken geeft werknemers het recht op flexibel werken. Zij kunnen een verzoek indienen om hun arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats aan te passen. Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en/of de werktijden, kan de werkgever dit verzoek alleen afwijzen als er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Wettelijk kan de werkgever op dit moment een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats door de werknemer afwijzen zonder zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Mogelijk komt daar dit jaar verandering in. Ten tijde van de totstandkoming van deze leidraad is namelijk de 'Wet Werken waar je wilt' aangenomen door de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel omhelst onder andere de verplichting voor de werkgever om een thuiswerkverzoek op basis van redelijkheid en billijkheid te beoordelen. Het wetsvoorstel ligt nu bij de Eerste Kamer voor. Het wetgevingstraject wordt in het najaar vervolgd. Voor de inhoud van deze leidraad adviseren CAO-partijen, wat betreft het beoordelen van een thuiswerkverzoek, aan te haken bij dit wetsvoorstel (zie 'Stel duidelijke kaders op', verderop in deze leidraad).

(Cao Woondiensten)

In 21 cao's bevat de afspraak over thuiswerken een zekere mate van keuzevrijheid, eventueel onder voorwaarden.²⁶ De voornaamste voorwaarden die genoemd worden, zijn klantbelang, resultaten en bedrijfsbelang, organisatorische voorwaarden, en een goede en veilige thuiswerkplek conform de arbonormen. Op dit moment is keuzevrijheid omtrent thuiswerken vooral in cao's binnen de zakelijke dienstverlening vastgelegd (12 van de 21 cao's behoren tot de zakelijke dienstverlening). Een voorbeeld van een thuiswerkafpraak met ruime mate van keuzevrijheid, is onderstaande afspraak uit de cao van ABN AMRO:

Hybride werken is de combinatie van in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor, thuis of elders. Je kunt dus grotendeels zelf bepalen waar en wanneer je werkt, tenzij je locatiegebonden werk verricht. Je maakt daarover afspraken met je leidinggevende en je team. Bij het maken van deze afspraken worden de belangen van de bank, het team en de vereisten van het werk meegewogen. Verder dien je je werkzaamheden in principe fysiek in Nederland te verrichten. (Cao ABN AMRO)

2.2.2 Overige flexibiliteitsafspraken

In totaal bevatten 19 cao's (6% van de werknemers in de steekproef) een ander soort bepaling over flexibel werken. Dit betreft grotendeels afspraken over flexibel werken die breder zijn dan de mogelijkheid tot thuiswerken maar daar ook mee overlappen, zoals afspraken over tijd- en plaats onafhankelijk werken (11 cao's, 3% van de werknemers). Zie bijvoorbeeld de afspraak over tijd- en plaats onafhankelijk werken zoals opgenomen in de cao van ASR:

We werken zoveel mogelijk tijd en plaats onafhankelijk (TPOW). Met 'tijd onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat je binnen de gestelde kaders zelf je werktijden bepaalt. Met 'plaats onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat je bij de uitvoering van je werkzaamheden niet beperkt bent tot kantoor. Ook na de COVID pandemie verwachten we meer dan voorheen thuis te gaan werken. Maar je kunt ook werken vanaf een andere locatie, bijvoorbeeld bij een klant, onderweg, of op een andere externe werkplek, als de situatie dat toelaat. TPOW biedt veel voordelen. Doordat je - binnen

²⁶ Leidend in het scoren van 'keuzevrijheid' is ofwel expliciete verwijzing hiernaar, of een cao-afpraak die zo is geformuleerd dat de werknemer duidelijk zeggenschap wordt geboden. Afspraken waarin de werknemer de ruimte krijgt om samen met de leidinggevende te bepalen wanneer en hoe vaak er thuis gewerkt wordt, zijn bijvoorbeeld ook geïnterpreteerd als keuzevrijheid. Indien enkel wordt vermeld dat thuiswerken een mogelijkheid is (er is bijvoorbeeld een thuiswerkvergoeding of een thuiswerkregeling), dan is er onvoldoende zicht op de mate van zeggenschap en is de bepaling niet als keuzevrijheid gescoord.

*kaders - zelf je werkplek en werktijden kunt bepalen, kun je je werk effectiever en efficiënter uitvoeren. Je kunt beter inspelen op de wensen van je (interne) klant en een betere balans creëren tussen werk en privé. Hoe jij invulling kunt geven aan TPOW, is afhankelijk van de aard van je werkzaamheden, de samenstelling van je team en de kaders die door je leidinggevende zijn gesteld. Je leidinggevende stuurt meer op output en resultaat en minder op aanwezigheid. **(Cao ASR)***

Daarnaast zijn er afspraken die een geheel ander karakter hebben, zoals de mogelijkheid om in plaats van een (standaard) 5-daagse werkweek van 40 uur, diensten van negen of tien uur te draaien (bijvoorbeeld 4x9 of 4x10); vrijstelling van nacht-, avond- en/of onregelmatige diensten als bijzondere omstandigheden daar aanleiding toe geven; of 'flexibiliteitsverlof' zoals in de afspraak hieronder:

*In aanvulling op de mogelijkheden die de Wet flexibel werken biedt, kun je één keer per 3 jaar (tijdelijk) 'flexibiliteitsverlof' opnemen. Met het flexibiliteitsverlof kun je gedurende een periode van maximaal een jaar minder gaan werken. Na afloop van deze periode is de oorspronkelijke arbeidsduur weer van toepassing. Bij het bepalen van de nieuwe tijdelijke arbeidsduur per week moet rekening worden gehouden met de minimale arbeidsduur per week van 32 uur voor managementfuncties en 24 uur voor overige functies. Je kunt bijvoorbeeld dus niet tijdelijk 20 uur per week gaan werken. Gedurende het flexibiliteitsverlof worden de arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe (geringere) arbeidsomvang. **(Cao Randstad Groep Nederland)***

3 Wettelijke verlofvormen

In de Wet arbeid en zorg zijn zeven verlofvormen geregeld:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- geboorteverlof;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- ouderschapsverlof;
- calamiteiten- en kort verzuimverlof;
- kortdurend zorgverlof; en,
- langdurend zorgverlof.

In dit hoofdstuk wordt voor deze verlofvormen toegelicht hoeveel cao's een afspraak omtrent de verlofvorm bevatten, in hoeverre die cao-afspraken conform de wettelijke regeling zijn of hiervan afwijken, en wat de ontwikkeling vanaf 2017 tot op heden is.

3.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) heeft de vrouwelijke werknemer standaard recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Minimaal vier tot maximaal zes weken van dit verlof gaan in vóór de vermoedelijk datum van de bevalling (het zwangerschapsverlof), en tien tot 12 weken na de dag van de bevalling (het bevallingsverlof).

Er bestaan een aantal aanvullingen op bovengenoemde regeling:

- In geval van een meerlingzwangerschap bedraagt het zwangerschapsverlof tien weken (*art. 3:1 lid 2 WAZO*).
- Indien het kind tijdens het bevallingsverlof om medische redenen in een ziekenhuis wordt opgenomen, kan de duur van het bevallingsverlof worden verlengd met het aantal opnamedagen vanaf de achtste dag van opname, tot een maximum van tien weken (*art. 3:1 lid 5 WAZO*).
- Als de moeder tijdens de bevalling of gedurende het bevallingsverlof overlijdt, kan het bevallingsverlof worden toegewezen aan de partner (*art. 3:1a WAZO*).

Tot slot bestaat de mogelijkheid om het bevallingsverlof flexibel op te nemen vanaf de zevende week na de bevalling, gedurende een tijdvak van maximaal 30 weken (*art. 3:1 lid 6 WAZO*).

Van de wettelijke afspraken rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof mag door middel van cao-afspraken worden afgeweken als dit ten gunste is van de werknemer. In de paragrafen hieronder wordt toegelicht in hoeverre er cao-afspraken zijn gemaakt over bovengenoemde aspecten van het wettelijke recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, en of er cao's zijn waarin ten gunste van de werknemer wordt afgeweken van de WAZO.

3.1.1 Cao-afspraken 2023

Van de 108 steekproefcao's, bevatten 87 cao's (van toepassing op 81% van de werknemers) een bepaling over zwangerschaps- en bevallingsverlof; in zeven cao's wordt zwangerschaps- en bevallingsverlof niet expliciet vermeld, maar wordt wel algemeen verwezen naar het verlof zoals geregeld in de Wet arbeid en zorg. Een voorbeeld van algemene verwijzing naar de WAZO is de bepaling opgenomen in de cao Retail Non-Food:

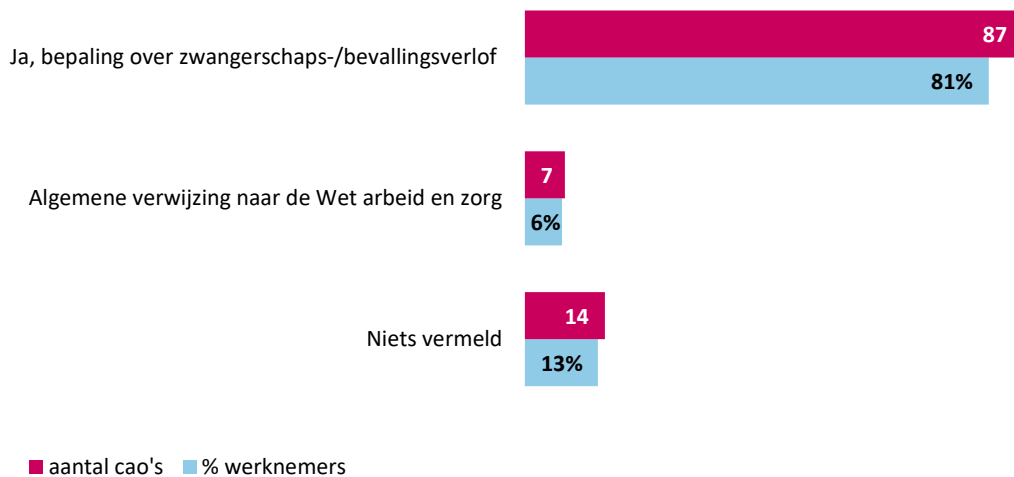
Artikel 9 · Wettelijke verlofvormen

In aanvulling op de aanspraak op vakantiedagen kan de medewerker (onder voorwaarden) aanspraak maken op (betaald) verlof. Een overzicht van de vormen van betaald verlof en de wijze van berekening daarvan is opgenomen in de Wet arbeid en zorg die kan worden geraadpleegd via [Wet arbeid en zorg \(overheid.nl\)](http://Wet%20arbeid%20en%20zorg). Een praktische uitleg van de vormen van betaald verlof en de wijze waarop dat verlof kan worden

aangevraagd is ook terug te vinden op de website van het UWV en de website van de Rijksoverheid.

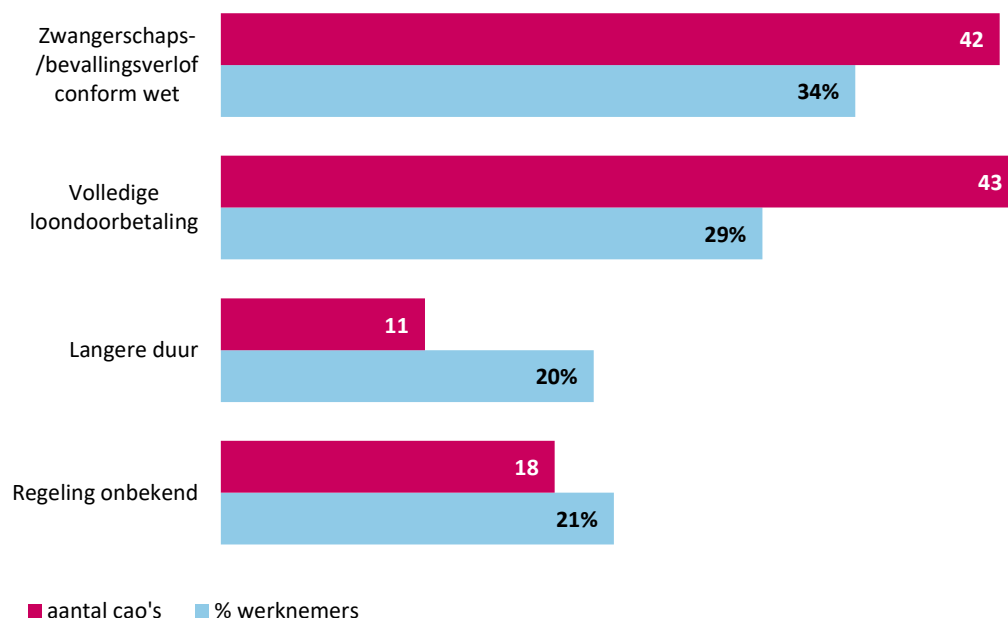
In 14 cao's is niets vermeld over zwangerschaps- en bevallingsverlof en bevat de cao ook geen algemene verwijzing naar de WAZO.

Figuur 3-1: Bevat de cao een bepaling over zwangerschaps- en bevallingsverlof? (n=108)



In onderstaande figuur is samengevat of de regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de wet is, of dat wordt afgeweken van de wet voor wat betreft loondoorbetaling en de duur van het verlof. Voor 18 cao's is onbekend of de regeling conform of afwijkend van de wet is. Dit betreft de 14 cao's waarin niets is vermeld over zwangerschaps- en bevallingsverlof, en vier cao's waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof genoemd wordt zonder inhoudelijke toelichting of verwijzing naar de wet.

Figuur 3-2: Zwangerschaps-/bevallingsverlof conform wettelijke regeling of afwijkend (n=108)



In 43 cao's (29% van de werknemers) ontvangt de werknemer 100% van het laatstverdiende salaris, wat inhoudt dat de werkgever de maximum dagvergoeding van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aanvult indien van toepassing. In 11 cao's kan de werknemer er voor kiezen om de duur van het verlof uit te breiden, waarvan het extra verlof in vier cao's betaald is (in drie cao's gaat het om twee weken extra betaald verlof, en in één cao om vier weken extra betaald verlof). In totaal wordt in 48 cao's afgeweken van de wettelijke regeling: in zes cao's wordt zowel met betrekking tot de loondoorbetaling als de duur van het verlof afgeweken.²⁷

In Tabel 3-1 is voor de drie type omstandigheden waaronder het recht op zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt uitgebreid dan wel overgedragen, weergegeven hoeveel cao's een dergelijke bepaling bevatten.

Tabel 3-1: Cao-afspraken over aanvullingen op standaard zwangerschaps- en bevallingsverlof

	Uitbreiding verlof bij meerling	Uitbreiding verlof bij opname kind	Verlof naar partner bij overlijden moeder
Aantal cao's	15	14	12
% werknemers	12%	12%	6%

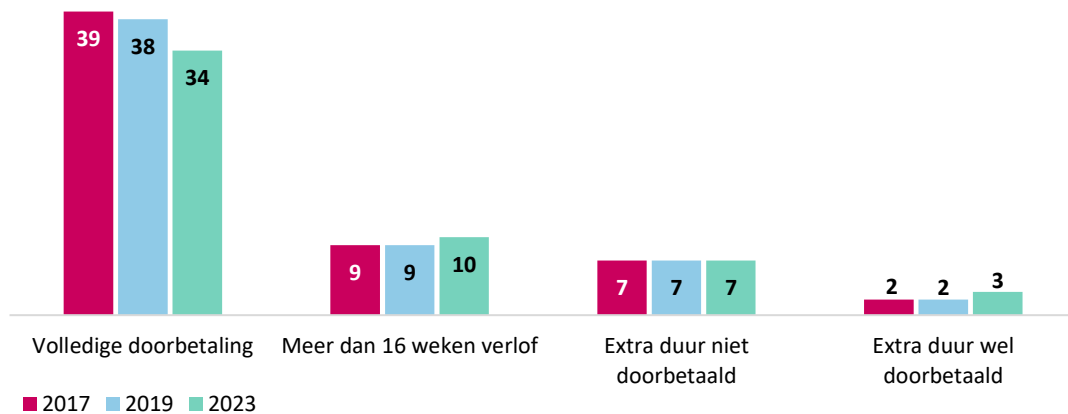
Tot slot zijn er 18 cao's (12% van de werknemers) die vermelden dat het bevallingsverlof vanaf de zesde week na de bevalling flexibel kan worden opgenomen.

3.1.2 *Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)*

De ontwikkeling van de mate waarin in cao's afspraken worden gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen op de duur en loondoorbetaling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, is in

Figuur 3-3 weergegeven voor 2017 tot 2023. Uit de tabel komt een vrijwel gelijk beeld over de drie rapportagejaren naar voren, met uitzondering van een daling in het aantal cao's met volledige doorbetaling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit komt met name door het wegvallen van een afspraak over volledige doorbetaling in enkele grote cao's (zoals bijvoorbeeld Metaal & Techniek) waarin de loonbetaling nu conform de WAZO is.

²⁷ In het Algemeen militair ambtenarenreglement wordt voor wat betreft de duur van het verlof naar beneden afgeweken: de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt tien weken in plaats van 16 weken. Deze afwijking is op grond van artikel 3:5 lid 2 WAZO toegestaan voor de militaire ambtenaar. Voor het burgerlijk defensiepersoneel wordt zwangerschaps-/bevallingsverlof conform de WAZO toegekend. De afwijking van de WAZO voor het militair personeel is, gezien het bijzondere karakter daarvan, niet in de gerapporteerde cijfers meegeteld.

Figuur 3-3: Cao-afspraken (aantal cao's) over zwangerschaps- en bevallingsverlof, 2017-2023 (n=91)

Verder valt op dat het aantal cao-afspraken over volledig doorbetaald zwangerschaps- en bevallingsverlof binnen de steekproefcao's van 2023 (zie paragraaf 3.1.1) aanzienlijk afwijkt van het aantal afspraken in de paneldata van 2023 (43 versus 34). Dit is toe te schrijven aan afspraken over volledige doorbetaling in negen van de 12 nieuwe ondernemingscao's die met ingang van 2023 aan de steekproef zijn toegevoegd, die geen onderdeel zijn van de paneldata.

3.2 Geboorteverlof

Met ingang van 1 januari 2019, is middels de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) het geboorteverlof voor partners verlengd van twee dagen (toen 'kraamverlof') naar vijf dagen (eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, *art. 4:2 WAZO*), met als doel bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind, en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen binnen vier weken na de geboorte van het kind naar eigen inzicht opnemen.

De regeling rondom geboorteverlof is met ingang van 1 juli 2020 verder uitgebreid met aanvullend geboorteverlof van vijf weken (*art. 4:2a WAZO*). Partners kunnen sindsdien tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Zij krijgen dan een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon (maximaal het maximumdagloon). Voorwaarde is dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt, en het aanvullend geboorteverlof in hele weken aanvraagt. De aanvraag en uitbetaling geschieden in principe door tussenkomst van de werkgever.

Bij cao mag niet in het nadeel van de werknemer van de wet worden afgeweken. Wel mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken (een langere duur van het verlof en/of aanvulling van de UWV uitkering door de werkgever).

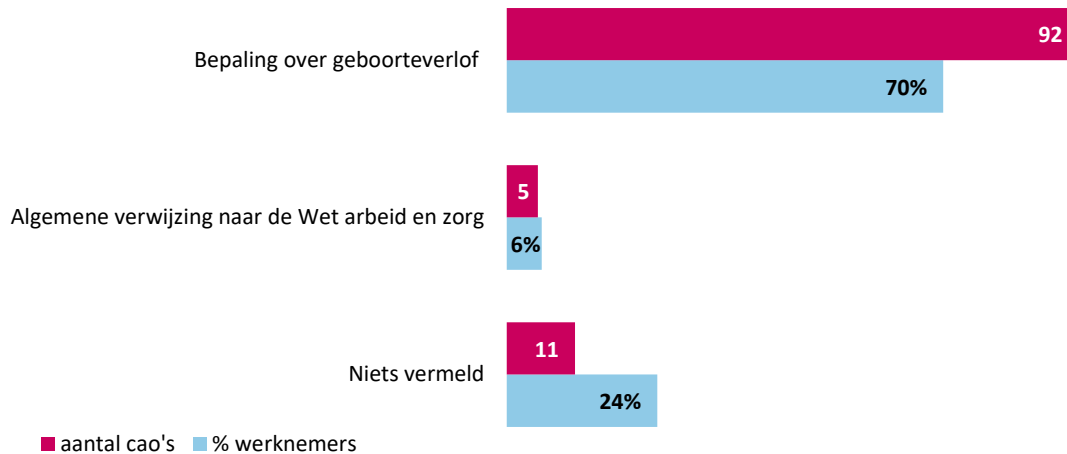
In paragraaf 3.2.1 wordt wederom eerst een beeld geschetst van de huidige stand van zaken ten aanzien van cao-afspraken over (aanvullend) geboorteverlof (duur en doorbetaling). In paragraaf 3.2.2 wordt de ontwikkeling 2017-2023 besproken.

3.2.1 Cao-afspraken 2023

In een ruime meerderheid van de cao's is een bepaling opgenomen over geboorteverlof: 92 van de 108 steekproefcao's, van toepassing op 70% van de werknemers in de steekproef. In vijf cao's is geen expliciete bepaling opgenomen over geboorteverlof, maar wordt door middel van een algemene verwijzing naar de Wet arbeid en zorg wel vermeld dat de wettelijke regels

worden gevolgd met betrekking tot in die wet opgenomen verlofvormen. De overige 11 cao's bevatten geen bepaling over geboorteverlof en ook geen algemene verwijzing naar de WAZO.

Figuur 3-4: Bevat de cao een bepaling over geboorteverlof? (n=108)



In zeven cao's waarin het recht op geboorteverlof expliciet wordt vermeld, wordt afgeweken van de wettelijke duur van vijf dagen doorbetaald verlof. Eenmaal betreft dit een geëxpireerde cao waarin nog de oude regeling wordt gehanteerd; de overige zes cao's hanteren een ruimere regeling variërend van zeven tot 15 dagen doorbetaald geboorteverlof.²⁸

De wettelijke regeling omtrent aanvullend geboorteverlof (vijf weken verlof tegen een uitkering van 70% van het maximum dagloon) wordt in 31 cao's expliciet benoemd (18% van de werknemers). Dit gebeurt ofwel door de regeling toe te lichten in de tekst van de cao, of door het recht op aanvullend geboorteverlof te benoemen met verwijzing naar artikel 4:2a WAZO. Hieronder twee voorbeelden:

Aanvullend hebben partners vanaf 1 juli 2020 het recht om in het eerste half jaar na de geboorte van hun kind – als ze eerst het geboorteverlof hebben opgenomen – maximaal vijf maal de arbeidsduur per week aanvullend geboorteverlof op te nemen. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon behoudt de werknemer gedurende de periode dat hij aanvullend geboorteverlof geniet recht op 70% van het loon. Uitbetaling vindt via de werkgever plaats door het UWV. Het verlof mag in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen. (Cao Doe-het-zelfbranche)

Per 1 juli 2020 heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof, zoals bedoeld in artikel 4:2a WAZO. (Cao Hoger Beroepsonderwijs)

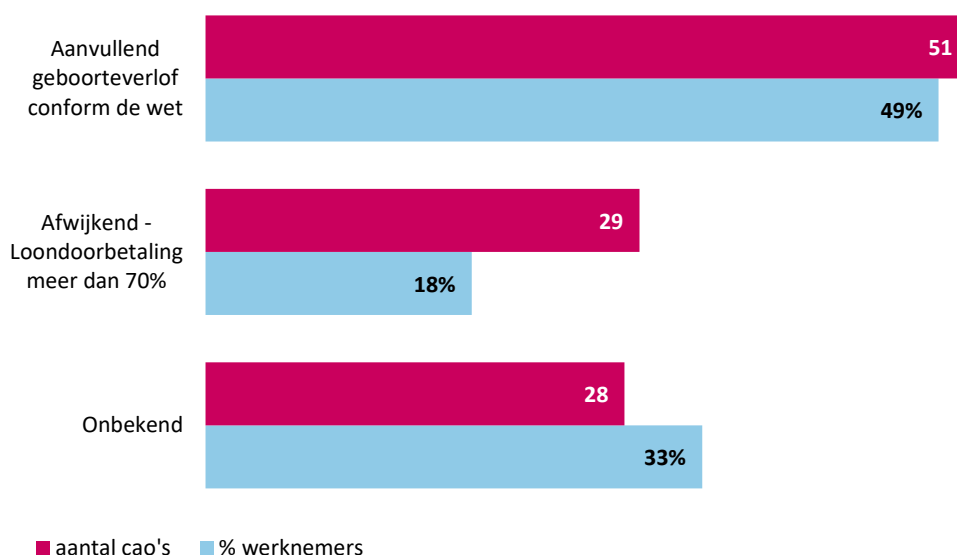
Naast expliciete toelichting op, of verwijzing naar, de wettelijke regeling omtrent aanvullend geboorteverlof, wordt in 20 cao's de wettelijke regeling *impliciet* toegepast door algemene verwijzing naar de WAZO of 'de wettelijke regeling'. Daarmee bevatten in totaal 51 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) een directe of indirecte vermelding dat het aanvullend geboorteverlof conform de wettelijke regels wordt toegepast. In 30 cao's wordt ten gunste van de werknemers afgeweken: zoals samengevat in Figuur 3-5, gaat het daarbij in 29 cao's om een afwijking met betrekking tot de doorbetaling van het verlof. Deze afspraken komen vooral voor in de zakelijke dienstverlening (11 van de 20 cao's, van toepassing op 38% van de

²⁸ Voor de volledigheid dient te worden aangevuld dat werknemers van Randstad Groep Nederland 15 dagen doorbetaald geboorteverlof ontvangen, maar dat hiervan zeven dagen in mindering worden gebracht op de periode van aanvullend geboorteverlof. De totale verlofperiode bedraagt daarmee iets meer dan zes weken, waarvan een groter gedeelte dan wettelijk vereist volledig wordt doorbetaald.

werknemers in de sector), overheid (drie van de zeven cao's, van toepassing op 48% van de werknemers in de sector), en het onderwijs (één van de vijf cao's, maar wel van toepassing op 41% van de werknemers in de sector). Zie Tabel III-1, Bijlage III, voor meer informatie over de sectorverdeling. Daarnaast worden dergelijke afspraken verhoudingsgewijs wat vaker gemaakt in ondernemingscao's (15 van de 41 ondernemingscao's in de steekproef) dan in bedrijfstakcao's (14 van de 67 bedrijfstakcao's in de steekproef).

Eén afwijking ten gunste van de werknemer is gescoord als 'onbekend' wegens onvoldoende informatie. Het gaat dan om de cao NN: deze cao vermeldt dat voor geboorteverlof een ruimere regeling dan de wettelijke wordt gehanteerd, maar wat de ruimere regeling inhoudt wordt niet toegelicht. Het is dus niet bekend of de regeling ruimer is met betrekking tot duur of loondoorbetaling, of beide.

Figuur 3-5: Cao-afspraken omtrent aanvullend geboorteverlof (n=108)



In aanvulling op bovenstaande, is in het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao van NS bepaald dat, indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, het aanvullende geboorteverlof wordt uitgebreid voor één van beide ouders. Eén van de ouders heeft in dat geval recht op in totaal tien weken (aanvullend) geboorteverlof. De andere ouder behoudt het wettelijke recht op zes weken verlof. Aangezien het hier een uitzondering betreft die niet geldt voor alle werknemers (voor gezinnen waarin de bevallende ouder wel onderdeel is van het gezin, heeft de werknemer recht op de wettelijke zes weken), is de bepaling uit de cao NS in Figuur 3-5 meegeteld in de categorie 'aanvullend geboorteverlof conform de wet'. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in de cao van de Reisbranche:

Ouders met niet-traditionele gezinnen, zogenaamde Regenbooggezinnen, die een baby krijgen via een draagmoeder of adoptie hebben recht op vier weken geboorteverlof, naast het wettelijke verlof. Centraal moet hierin staan de duurzame relatie tussen ouder en kind, ongeacht woonsituatie, leeftijd of biologische relatie. (Cao Reisbranche)

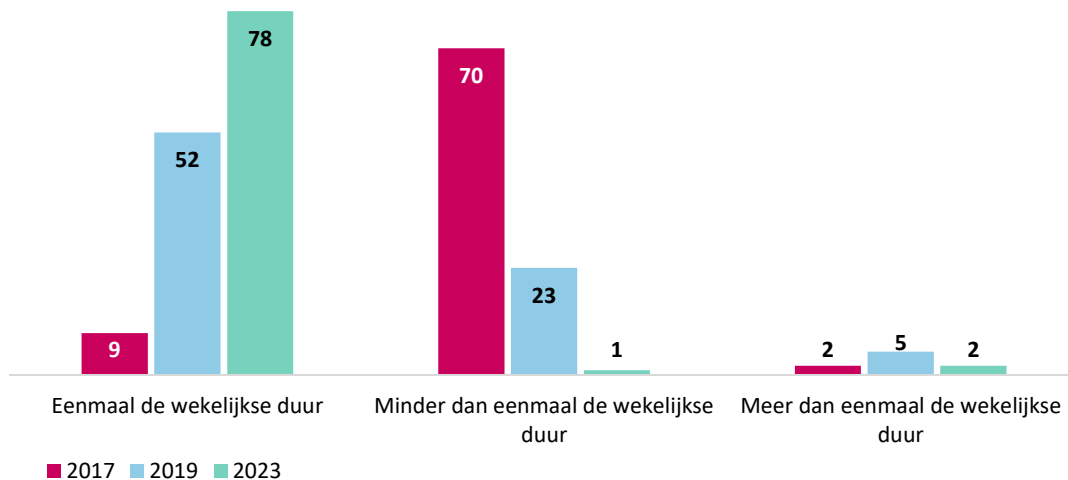
In het kader van diversiteit en inclusie vormen dit soort afspraken een belangrijke ontwikkeling om ook in toekomstige Arbeid & Zorg rapportages te blijven volgen.

3.2.2 Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)

Figuur 3-6 laat de ontwikkeling zien van het aantal cao-afspraken over geboorteverlof. In 2017 (de periode voor de WIEG, toen het recht op geboorteverlof twee dagen bedroeg), waren er

in totaal 11 cao's die ten gunste van de werknemer afwijken van de wettelijke regeling door werknemers eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof toe te staan (negen cao's), of meer dan de wekelijkse arbeidsduur (twee cao's). In 2019²⁹ nam het aantal cao's met een geboorteverlofduur van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur toe tot 52.³⁰ In 2023 wordt in nagenoeg alle cao's met een afspraak over geboorteverlof, de wettelijke periode van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur wordt gevolgd.

Figuur 3-6: Cao-afspraken (aantal cao's) over geboorteverlof, 2017-2023 (n=91)



De afname van het aantal cao's met een afspraak over meer dan de wekelijkse arbeidsduur in 2023 ten opzichte van 2019, is te verklaren met het oog op de inwerkingtreding van het aanvullend geboorteverlof met ingang van 1 juli 2020: nu dit wettelijk geregeld is, is er voor werkgevers minder noodzaak om een bovenwettelijke regeling te treffen die werknemers een ruimere verlofduur toe staat.

3.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

Met ingang van 1 januari 2019 is middels de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) het adoptie- en pleegzorgverlof verlengd van vier naar zes weken (*art. 3:2 WAZO*). Dit verlof dient aaneengesloten opgenomen te worden binnen een termijn van 26 weken (tot 1 januari 2015 was dit 18 weken). De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om het verlof gespreid op te nemen; in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mag de werkgever een verzoek tot spreading weigeren (*art 3:2 lid 5 WAZO*).

Werknemers die een kind adopteren of in pleegzorg opnemen binnen het gezin, hebben recht op een uitkering van zes weken ter hoogte van 100% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon (*art. 3:13 lid 2 WAZO*). Deze uitkering moet (door tussenkomst van de werkgever) worden aangevraagd bij het UWV.

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.

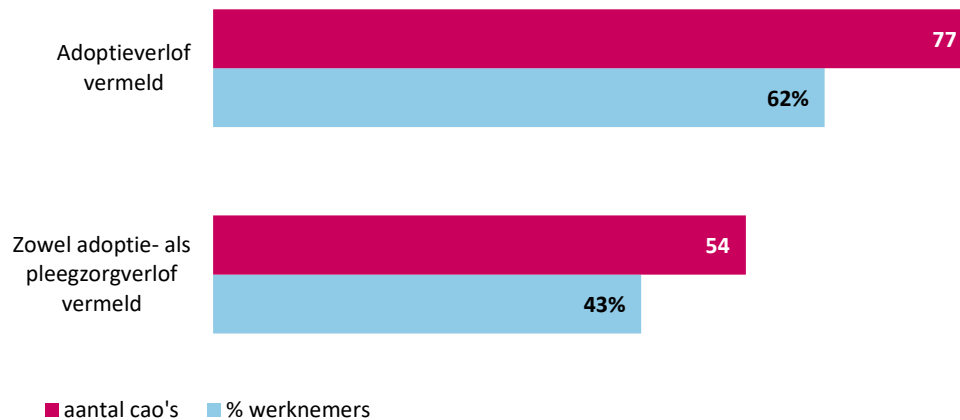
3.3.1 Cao-afspraken 2023

²⁹ De peildatum van het onderzoek in 2019 lag op 31-12-2019. De WIEG was toen reeds in werking getreden.

³⁰ Er waren in 2019 nog relatief veel cao's (23 cao's) met een afspraak over geboorteverlof van minder dan de wekelijkse arbeidsduur, dus niet conform de wet. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de expiratedatum van de desbetreffende cao's, die op dat moment nog niet vernieuwd waren.

In Figuur 3-7 is weergegeven hoeveel cao's expliciet het recht op adoptie- of pleegzorgverlof vermelden. Uit de figuur blijkt dat 77 cao's een bepaling over adoptieverlof bevatten. Er wordt in cao's iets minder bekendheid gegeven aan pleegzorgverlof; het recht op pleegzorgverlof wordt alleen vermeld in combinatie met het recht op adoptieverlof, dit is het geval in 54 cao's.

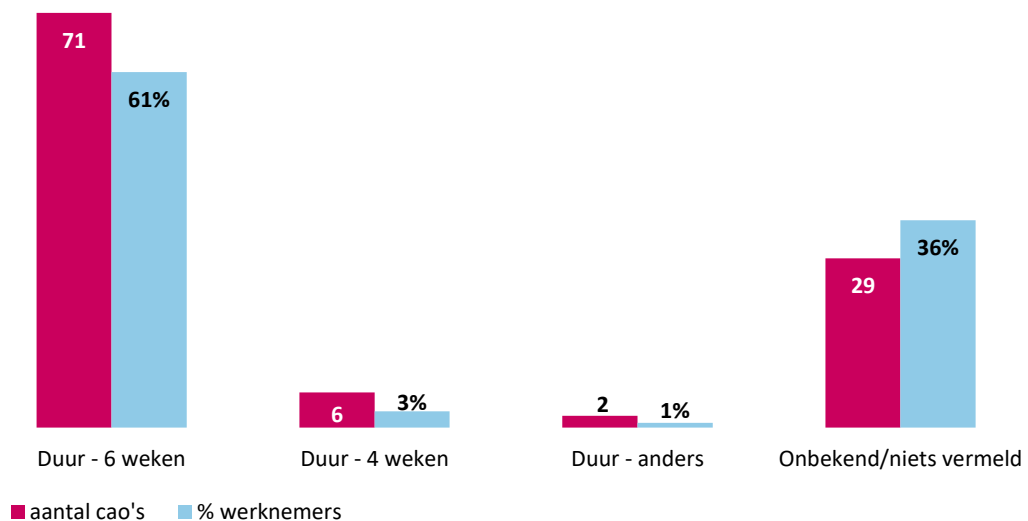
Figuur 3-7: Expliciete vermelding van het recht op adoptie- en/of pleegzorgverlof (n=108)



In 29 cao's (20% van de werknemers) wordt gespecificeerd binnen welke termijn het verlof moet worden opgenomen. Daarbij wordt in 26 cao's de wettelijke termijn van 26 weken gevolgd. Twee cao bevatten een termijn die niet conform de wet is (18 en 16 weken), en één cao hanteert een termijn van 28 weken (vanaf 6 weken voor de opname van het kind in het gezin tot 22 weken daarna).

Naast expliciete bepalingen over adoptie- en pleegzorgverlof, zijn er cao's die geen specifieke bepaling over adoptie- en pleegzorgverlof bevatten, maar waarin wel wordt toegelicht dat de wettelijke regels omtrent de verlofvormen in de WAZO worden toegepast. Wanneer zowel naar expliciete als indirecte afspraken wordt gekeken, ontstaat het volgende beeld met betrekking tot de duur van het adoptie- en pleegzorgverlof:

Figuur 3-8: Cao-afspraken over de duur van het adoptie-/pleegzorgverlof (n=108)



In 71 cao's wordt de wettelijke duur van zes weken verlof gehanteerd; zes cao's hanteren nog de oude duur van vier weken, vijf van deze cao's hebben desondanks een ingangsdatum die ná de inwerkingtreding van de wetswijziging ligt. In twee cao's wordt een andere, ruimere duur gehanteerd: tien weken (NS en Apotheken). Zie hier de bepaling uit de cao Apotheken:

Artikel 47. Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer heeft recht op tienmaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week aan betaald verlof indien werknemer een kind adopteert of langdurig (volledig en meer dan één jaar) in pleegzorg krijgt. Werkgever vult de wettelijke uitkering aan tot 100% van het bruto maandsalaris met volledige pensioenopbouw over de gemiddelde contractuele arbeidsduur. [...]

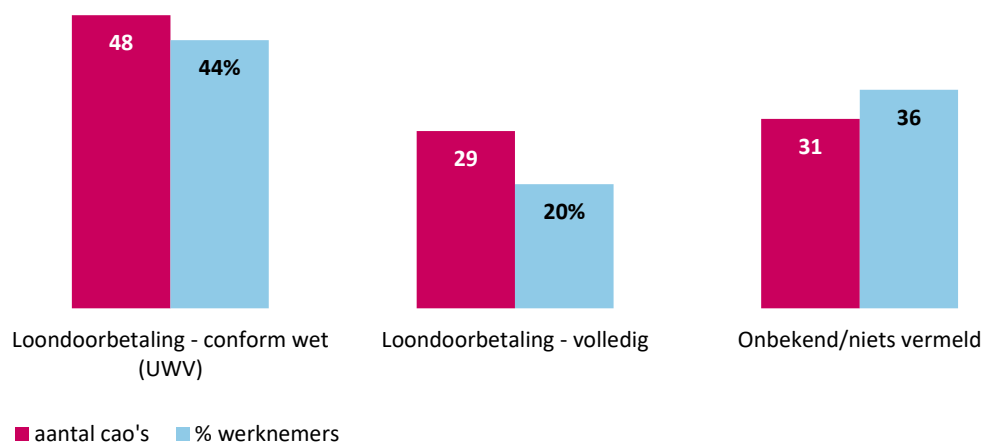
2. Het verlof moet worden opgenomen tussen vier weken voor de datum waarop het kind in het gezin komt en tweeëntwintig weken na de komst van het kind.

*3. Aanspraak op het in lid 1 genoemde aanvullende recht op adoptie- en pleegzorgverlof, zijnde viermaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week, is ook van toepassing op de werknemer die reeds voor 1 juli 2022 een kind heeft geadopteerd of langdurig een kind in pleegzorg heeft gekregen, mits dit verlof wordt opgenomen uiterlijk tweeëntwintig weken na de komst van het kind. Tweeëntwintig weken na de komst van het kind kan geen adoptie- en pleegzorgverlof meer worden opgenomen. **(Cao Apotheken)***

Voor de overige 29 cao's is de invulling van het adoptie- en pleegzorgverlof niet te herleiden uit de cao. In 28 cao's is dit omdat het adoptie- en pleegzorgverlof niet wordt toegelicht, en de cao ook geen algemene verwijzing naar het toepassen van de WAZO bevat.³¹ In de cao NN wordt, net als bij het geboorteverlof, ook met betrekking tot het adoptieverlof gesteld dat er ruimere regelingen dan de wettelijke zijn vastgelegd, maar deze worden niet toegelicht in de cao.

Zoals blijkt uit de hierboven geciteerde bepaling uit de cao Apotheken, zijn er cao's waarin het adoptie- en pleegzorgverlof volledig wordt doorbetaald. Wanneer wederom zowel expliciete als indirecte afspraken met betrekking tot adoptie- en pleegzorgverlof worden bekeken, ontstaat het volgende beeld ten aanzien van de loondoorbetaling:

Figuur 3-9: Cao-afspraken over de loondoorbetaling van het adoptie-/pleegzorgverlof (n=108)



³¹ De cao Openbaar Vervoer heeft wel een bepaling over verlof voor het régelen van de adoptie, te weten: vijf dagen betaald verlof, en bij adoptie uit het buitenland een maand voor noodzakelijke reis- en verblijftijd.

In de meerderheid van de cao's wordt de wettelijke regeling gevolgd voor de loondoorbetaling (UWV-uitkering tot het maximum dagloon). Een aantal van deze cao's vullen de UWV uitkering voor enkele dagen aan tot 100% van het laatstverdiende loon, zoals in dit voorbeeld hieronder:

Gedurende 2 dagen aanvulling op de uitkering UWV tot naar rato maximaal 100% van het maandsalaris:

- *in het kader van adoptieverlof als bedoeld in art. 3:2 Wazo.*

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen gedurende 6 aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De totale periode van doorbetaald en onbetaald adoptieverlof bedraagt maximaal 6 weken.

In 29 cao's wordt de UWV-uitkering voor de volledige duur van het verlof aangevuld tot het laatstverdiende loon. Ook hier geldt weer dat details met betrekking tot de loondoorbetaling voor een aanzienlijk aantal cao's (31) niet bekend zijn: in 30 cao's omdat er geen toelichting op of indirecte verwijzing naar de regeling voor adoptie- en pleegzorgverlof is opgenomen in de cao, en ook de cao NN is onder 'onbekend' gevat omdat de inhoudt van de ruimere regeling niet is toegelicht in de cao.

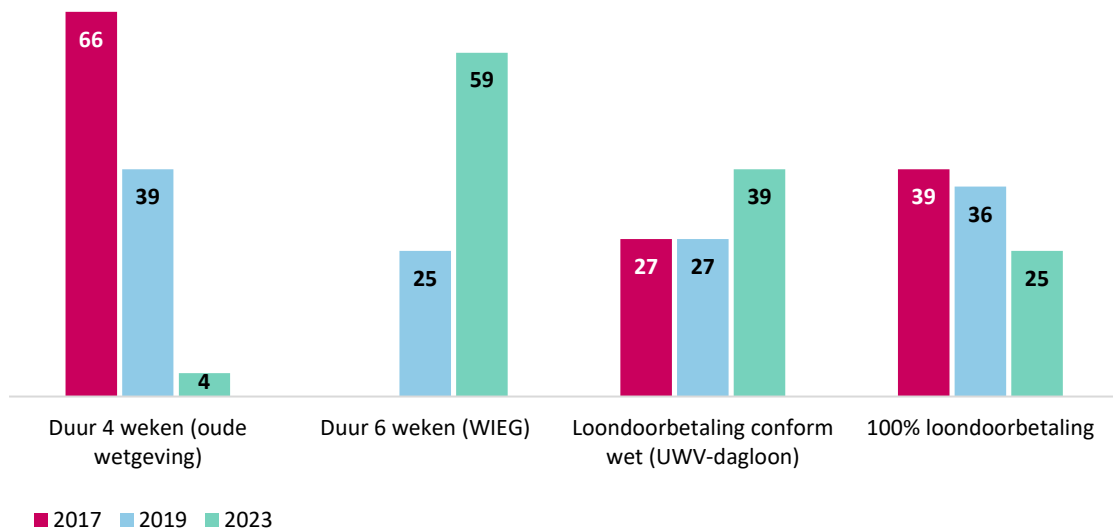
Tot slot bevatten 16 cao's (13% van de werknemers) een bepaling over de mogelijkheid om het verlof gespreid in plaats van aaneengesloten op te nemen. Hieronder volgt een voorbeeld.

*De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een periode van 26 weken. De werkgever wijst het verzoek om het verlof gespreid op te nemen in beginsel toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. **(Cao Hoger Beroepsonderwijs)***

3.3.2 *Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)*

De ontwikkeling van de duur en loondoorbetaling van het adoptie- en pleegzorgverlof van 2017 tot 2023, is weergegeven in Figuur 3-10. Hieruit volgt dat cao-afspraken over de duur van het adoptie- en pleegzorgverlof, de inwerkingtreding van de WIEG weerspiegelen.

Met betrekking tot de loondoorbetaling valt op dat er in 2023 ten opzichte van voorgaande jaren, een afname is van het aantal cao-afspraken over volledig doorbetaald adoptie- en pleegzorgverlof. Dit is wellicht te verklaren door de langere duur van het verlof, waardoor volledige loondoorbetaling hogere kosten met zich meebrengt voor de werkgever. Of de afname in het aantal cao's met volledige loondoorbetaling mogelijk ook samenhangt met gunstigere arbeidsvoorwaarden op andere vlakken, bijvoorbeeld de toename in het aantal verlofregelingen, is niet duidelijk.

Figuur 3-10: Cao-afspraken (aantal cao's) over de duur en loondoorbetaling van het adoptie-/pleegzorgverlof, 2017-2023 (n=91)

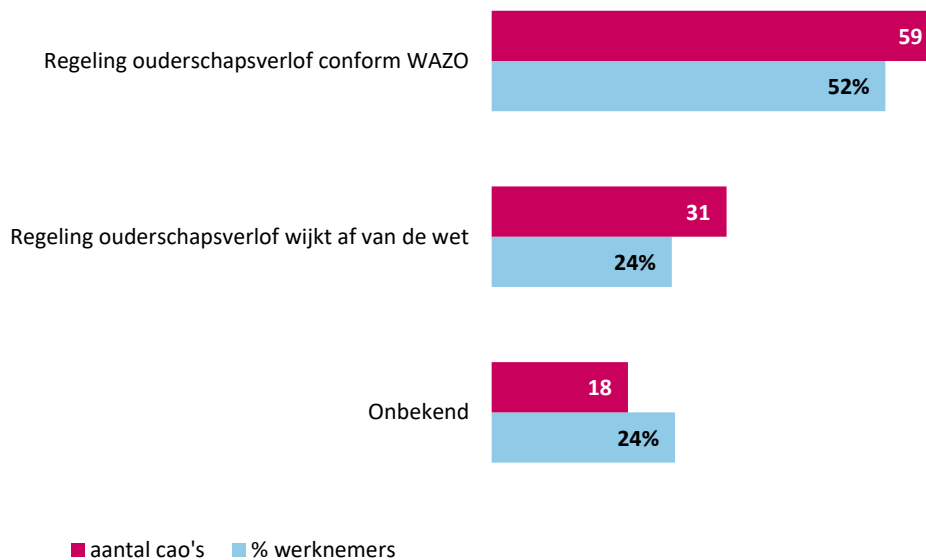
3.4 Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) in werking getreden. De wet wijzigt de WAZO en de Wfw om het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders te verbeteren. De totale omvang van het ouderschapsverlof blijft ongewijzigd 26 weken, flexibel op te nemen tot de dag dat het kind de 8-jarige leeftijd bereikt; wel wijzigt de WBO het recht op loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. In het eerste levensjaar van het kind heeft de werknemer gedurende negen weken recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon (*art. 6:3 WAZO*). Het recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof is ook van toepassing bij opname in het gezin van een adoptie- of pleegkind; het recht op uitkering bestaat dan gedurende negen weken in het eerste jaar na de dag van de feitelijke opneming van het kind in het gezin, voor zover het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.

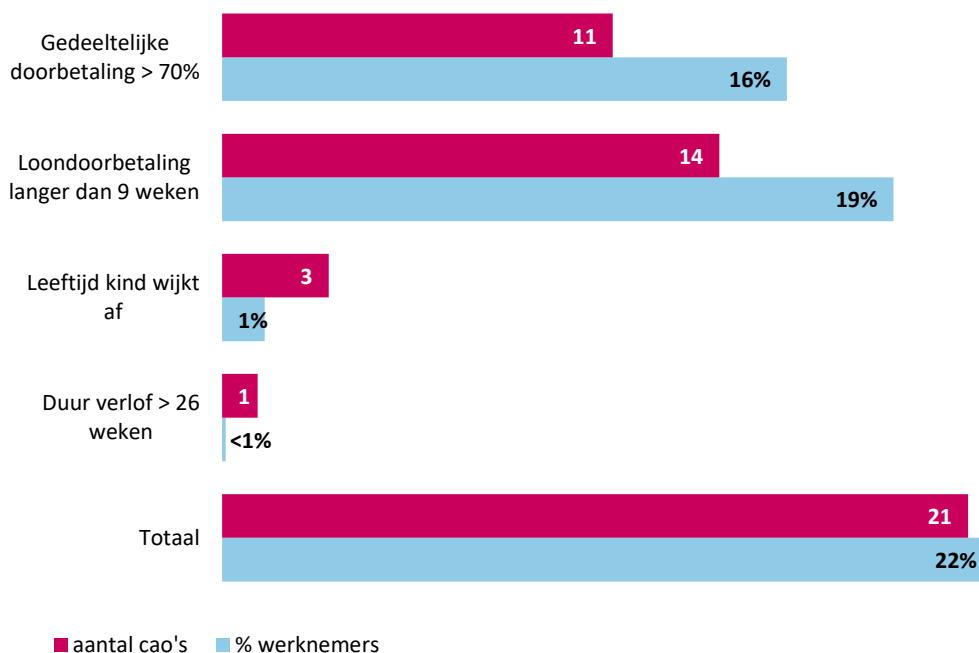
3.4.1 Cao-afspraken 2023

84 van de 108 steekproefcao's (van toepassing op 66% van de werknemers) bevatten een bepaling over ouderschapsverlof. Zes cao's bevatten weliswaar geen specifieke bepaling over ouderschapsverlof, maar verwijzen wel algemeen naar het toepassen van de Wet arbeid en zorg op de verlofvormen die in die wet worden beschreven. In totaal is daardoor voor 90 cao's informatie beschikbaar het ouderschapsverlof conform of in afwijking van de wet wordt toegepast. Zoals weergegeven in Figuur 3-11, wordt het ouderschapsverlof in 59 van deze cao's conform de WAZO toegepast; in 31 cao's wijkt de regeling af van de wet.

18 cao's bevatten geen bepaling over ouderschapsverlof, en ook geen algemene verwijzing naar de Wet arbeid en zorg. Voor deze cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) is onbekend of het ouderschapsverlof conform de wet wordt toegepast of dat er op bepaalde onderdelen wordt afgeweken van de wet.

Figuur 3-11: Cao-afspraken over ouderschapsverlof (n=108)

Van de 31 cao's waarin de regeling omtrent het ouderschapsverlof afwijkt van de wet, wordt in 21 cao's ten gunste van de werknemer afgeweken met betrekking tot de loondoorbetaling van het verlof, de leeftijd van het kind, en/of de duur van het verlof, zie Figuur 3-12. Omdat in één cao op meerdere onderdelen kan worden afgeweken, tellen de onderdelen niet op tot 21. (Toelichting op de overige tien cao's volgt aan het einde van deze paragraaf).

Figuur 3-12: Afwijkende regeling ouderschapsverlof (n=108)

Zoals is af te lezen uit de figuur, worden er vooral ruimere cao-afspraken gemaakt over de hoogte en de duur van de loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. In 11 cao's is de loondoorbetaling gedurende de eerste negen weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind hoger dan 70%: in drie cao's wordt het loon negen weken volledig doorbetaald; in twee cao's wordt het loon vier weken volledig doorbetaald en gedurende de overige weken

conform de wet; in de overige zes cao's wordt respectievelijk 75% van het loon doorbetaald (vier cao's), 70% van het *laatstverdiende* loon (één cao), en in één cao is gedurende 13 weken sprake van variabele doorbetaling (50 tot 90% afhankelijk van de salarisschaal).³²

Hieronder volgt een voorbeeld van een cao-afspraken waarin gedurende negen weken het loon volledig wordt doorbetaald, gevolgd door 75% loondoorbetaling in week tien tot en met 13:

1. De werknemer ontvangt 100% van het loon bij opname van:

- a. adoptieverlof;
- b. pleegverlof;
- c. de eerste 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof (tot het kind 1 jaar is);
- d. calamiteitenverlof;
- e. kortdurend zorgverlof;
- f. kortdurend verzuimverlof;
- g. geboorteverlof; en/of
- h. aanvullend geboorteverlof.

2. Bij het in lid 1 genoemde verlof wordt de uitkering, waarop de werknemer op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft, verrekend met het loon.

3. De werknemer houdt recht op 75% van het loon tijdens de, op de periode van het betaald ouderschap volgende, opname van de 10e tot en met de 13e week ouderschapsverlof. **(Cao Provinciale Sector)**

In totaal wordt in 14 cao's een langere periode van doorbetaling gehanteerd. Daarbij wordt in 12 cao's het loon voor de helft van de totale aanspraak op ouderschapsverlof doorbetaald (13 weken), variërend van 50% tot 75%. In een aantal van deze afspraken geldt als aanvullende voorwaarde dat het gedeeltelijk doorbetaald verlof uiterlijk tot het vierde levensjaar (of eerder) van het kind kan worden opgenomen. Zie bijvoorbeeld de afspraak uit het principeakkoord voor de nieuwe cao Primair Onderwijs, waarin verlof tot en met het vierde levensjaar van het kind gedeeltelijk doorbetaald is, en het verlof dat daarna eventueel nog resteert, onbetaald.

- Per 2 augustus 2022 wordt het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal 415 uur gedurende het eerste levensjaar van het kind verhoogd naar 75% van de bezoldiging, onder verrekening van de wettelijke uitkering van het UWV op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof.
- De terugbetalingsregeling (artikel 8.19 lid 3 en 4 van de CAO PO) vervalt per 2 augustus 2022 voor het gedeelte van het betaalde ouderschapsverlof dat is opgenomen in het eerste levensjaar.
- Het deel van de 415 uur dat niet wordt opgenomen gedurende het eerste levensjaar, kan gedurende de drie levensjaren erna worden opgenomen tegen de oude voorwaarden (55% van de bezoldiging).
- De overige voorwaarden van de bestaande regeling blijven gelden.
- De regeling voor betaald ouderschapsverlof (inclusief de wettelijke regeling) blijft qua omvang gelijk aan de huidige regeling in de CAO PO. **(Cao Primair Onderwijs)**

In twee cao's wordt het loon gedurende de gehele periode van ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald: negen weken conform de wet, gevolgd door 70% van het wettelijk minimumloon gedurende de resterende periode (zie voorbeeld hieronder). Hieronder volgen enkele voorbeelden van de uiteenlopende afspraken.

7.7 Ouderschapsverlof, buitengewoon verlof en kortdurend zorgverlof

³² Door de langere duur van de doorbetaling komt deze regeling er in alle salarisschalen op neer dat de loonbetaling hoger is dan de wettelijk vereiste negen weken à 70% van het maximum dagloon. De werknemer heeft de keuze uit spreiding van de gedeeltelijk doorbetaling over 13 weken, of een hoger percentage doorbetaling gedurende een kortere periode.

1 Als je ouderschapsverlof opneemt, ontvang je over die verlof uren een vergoeding ter hoogte van 70% van het toepasselijke wettelijk minimumloon. Je bouwt geen vakantieverlof op over opgenomen uren ouderschapsverlof.

*2 Met ingang van 2 augustus 2022 geldt de wet betaald ouderschapsverlof. Op basis van deze wet, kan je gedurende negen keer je wekelijkse arbeidsduur aanspraak maken op een uitkering van het IBW Deze uitkering bedraagt 70% van je (maximum) dagloon, wanneer je deze weken ouderschapsverlof opneemt in het eerste levensjaar van je kind. Over de na de negen keer je wekelijkse arbeidsduur nog resterende uren ouderschapsverlof Is lid 1 van toepassing. **(Cao Netwerkbedrijven)***

Naast bovenstaande afspraken met betrekking tot de hoogte en duur van de (gedeeltelijke) loondoorbetaling, bevatten drie cao's een afspraak dat het verlof ook na het achtste levensjaar van het kind kan worden opgenomen, en één cao staat een langere duur³³ van het verlof toe.

Zoals aangegeven zijn er in totaal 31 cao's waarin wordt afgeweken van de wet, waarvan in 21 cao's een afwijking ten gunste van de werknemer zoals hierboven toegelicht. Daarnaast zijn er negen cao's (2% van de werknemers) die in het nadeel van de werknemer afwijken van de wet. Dit betreft volledig onbetaald ouderschapsverlof, of een loondoorbetalingspercentage van minder dan 70%.³⁴ Tot slot geldt ook hier weer dat in de cao NN met betrekking tot het ouderschapsverlof wordt gesteld dat er ruimere regelingen dan de wettelijke zijn vastgelegd, maar deze worden niet toegelicht in de cao. Deze regeling is dus wel meegeteld in de regelingen die afwijken van de wet, maar aangezien de inhoud van de regeling niet bekend is, is deze buiten beschouwing gelaten in de cijfers die ten grondslag liggen aan Figuur 3-12.

In Bijlage III, Tabel III-2 is de sectorverdeling met betrekking tot bovengenoemde afwijkingen van de wettelijke regeling ouderschapsverlof opgenomen. Deze analyse naar economische sectoren laat zien dat vooral werknemers in de sectoren overheid en onderwijs gebruik kunnen maken van ruimere regelingen omtrent de doorbetaling van het ouderschapsverlof.

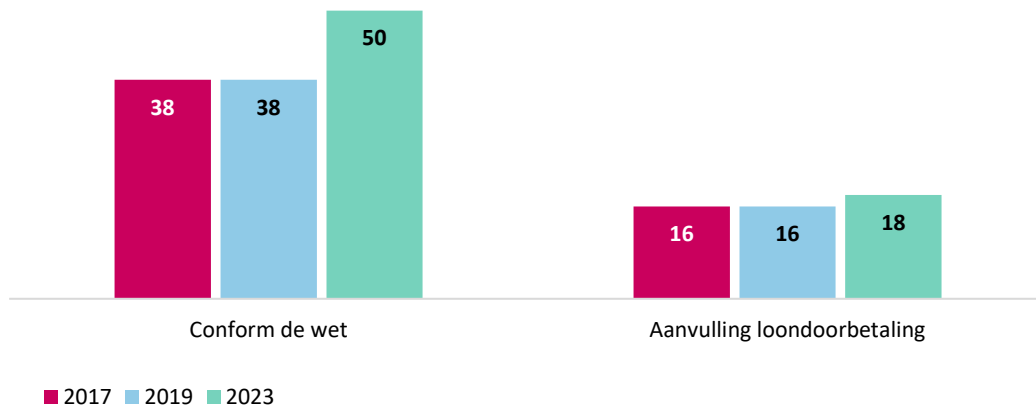
3.4.2 Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)

In Figuur 3-13 is de ontwikkeling van cao-afspraken over ouderschapsverlof weergegeven voor 2017-2023. Daarbij is gekeken naar het aantal afspraken dat conform de wet is, en naar het aantal afspraken waarin voor wat betreft de loondoorbetaling wordt afgeweken. Met betrekking tot deze ontwikkeling is het belangrijk te benadrukken dat het ouderschapsverlof met ingang van 2 augustus 2022 conform de wet gedeeltelijk doorbetaald is; tot deze datum was het ouderschapsverlof volledig onbetaald, en werd (een gedeelte van) het loon alleen doorbetaald als de werkgever daarover een bovenwettelijke afspraak had vastgelegd. Dit kan gaan om een aanvulling van de gedeeltelijke loondoorbetaling tot meer dan 70% van het maximum dagloon gedurende negen weken in het eerste levensjaar van het kind, of om een aanvulling door een langere periode van gedeeltelijke loondoorbetaling.

De ontwikkeling laat een toename zien van het aantal cao's waarin in de cao wordt toegelicht dat het recht op ouderschapsverlof wordt toegepast conform de wet. Het aantal cao's met een afspraak over bovenwettelijke loonaanvulling op het ouderschapsverlof blijft redelijk constant: 16 van de 91 cao's in 2017 en 2019, en 18 van de 91 cao's in 2023. In 2023 komt deze aanvullende loondoorbetaling bovenop het wettelijke recht op gedeeltelijke loondoorbetaling in het eerste levensjaar van het kind.

³³ In de cao van Albert Heijn is bepaald dat de werknemer een aaneengesloten periode van maximaal één jaar ouderschapsverlof kan opnemen. Deze periode is inclusief het wettelijke recht op 26 weken ouderschapsverlof.

³⁴ Acht van deze cao's zijn geëxpireerd, of hebben een ingangsdatum die voor de wetswijziging ligt. Mogelijk wordt bij vernieuwing van deze cao's de afspraak conform de huidige regeling aangepast.

Figuur 3-13: Cao-afspraken (aantal cao's) over ouderschapsverlof, 2017-2023 (n=91)

3.5 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

Werknemers hebben op grond van de WAZO recht op verlof met behoud van loon wanneer zij hun werk niet kunnen verrichten vanwege onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (*art. 4:1 WAZO*). Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden vallen onder meer: de bevalling van de partner; het overlijden en de lijkbezorging van partner, een huisgenoot, of eerste of tweede graad familielid; spoedeisend, onvoorzien of niet buiten werktijd te plannen doktersbezoek; en de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van bijvoorbeeld de partner, kinderen, eerste of tweede graad familie, en huisgenoten. De 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' (inwerkingtreding 1 januari 2015) heeft de werkingssfeer van deze vorm van verlof verhelderd door toevoeging van het criterium van onvoorziene omstandigheden en het expliciet maken dat ziekenhuisbezoek door de werknemer en begeleiding van naasten bij medische zorg een grondslag vormt voor het opnemen van deze vorm van verlof.

Bij cao kunnen nadere afspraken worden gemaakt over calamiteiten- en kort verzuimverlof en kan worden afgeweken van het recht op doorbetaling bij het opnemen van calamiteitenverlof. In onderstaande paragraaf wordt nagegaan in hoeverre cao-afspraken over calamiteiten- en kortverzuimverlof worden aangevuld of beperkt. Hierbij wordt alleen gekeken naar afspraken over onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (sub a en b van artikel 4:1 lid 1 WAZO) vanwege de relevantie voor het onderzoeksthema. Sub c en d van artikel 4:1 lid 1 WAZO gaan over een door wet of overheid opgelegde verplichting en de uitoefening van het actief kiesrecht; aspecten die niet direct relevant zijn voor dit onderzoek. Afspraken die verwijzen naar verlof vanwege het overlijden van een naaste, zijn niet gescoord als (een afwijking van het) calamiteiten- en kortverzuimverlof.

De gehanteerde definities en accenten in het onderzoek naar cao-afspraken over calamiteiten- en kort verzuimverlof, zijn niet exact gelijk in de opeenvolgende onderzoeken in de periode 2017-2023. Daarom kan de ontwikkeling voor dit onderwerp niet nauwkeurig in beeld gebracht worden.

3.5.1 Cao-afspraken 2023

De wijze waarop in cao's het recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof vermeld wordt, loopt sterk uiteen: van expliciet gebruik van de term met een korte of uitgebreide toelichting en/of verwijzing naar de Wet arbeid en zorg, tot het verspreid door de cao noemen van één of meerdere gronden voor verlof die (impliciet) overeenkomen met onderdelen van de wettelijke regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof. In 75 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers in de steekproef) is een expliciete bepaling opgenomen over calamiteitenverlof, zie de voorbeelden hieronder ter illustratie.

Soorten verlof

a. De medewerker kan recht hebben op zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie-/pleegzorgverlof, kraam-/partner- of geboorteverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en ouderschapsverlof.

b. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Meer informatie hierover is te vinden op www.rijksoverheid.nl. **(Cao Bakkersbedrijf)**

Calamiteitenverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep: Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving: In bepaalde situaties kun je calamiteitenverlof krijgen. Het gaat hierbij om situaties waarbij je onmiddellijk vrij moet nemen vanwege onvoorzien of persoonlijke omstandigheden. Hieronder zijn een paar voorbeelden genoemd van situaties waarin je gebruik kunt maken van calamiteitenverlof:

- je moet zaken regelen rond een sterfgeval in jouw familie (zie paragraaf 23);
- je moet snel een oppas vinden of verzorging regelen voor een ziek familielid;
- je hebt een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek voor jezelf of voor de noodzakelijke begeleiding van jouw partner, kind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, iemand die deel uitmaakt van je huishouding of iemand waarmee je een sociale relatie hebt;
- je moet een loodgieter regelen omdat de waterleiding is gesprongen;
- jouw partner bevalt (zie paragraaf 17);
- [...]

Aanvragen: Calamiteitenverlof kan uiteraard niet van tevoren aangevraagd worden. Als je het werk verlaat of niet naar je werk kunt komen vanwege een calamiteit, meld je dit zo snel mogelijk bij jouw leidinggevende onder opgaaf van de reden. Achteraf wordt in overleg bepaald of hier inderdaad sprake is geweest van een calamiteit.

Duur van het verlof: Je hebt recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van één dag.

Inkomen: Gedurende het calamiteitenverlof wordt het salaris doorbetaald.

(Cao VodafoneZiggo)

In 28 van de 75 cao's met een bepaling over calamiteitenverlof, wordt de toegestane duur van het verlof conform de wet omschreven als 'kort en billijk' of in soortgelijke bewoordingen. In 31 cao's wordt de tijdsduur van het calamiteitenverlof niet toegelicht, en in 14 cao's is sprake van een andere tijdsindicatie, meestal maximaal één of twee dagen per situatie of per jaar:

Artikel 4.22 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder verlof om te voldoen aan een wettelijke verplichting of geboorteverlof, heeft gedurende dit verlof recht op behoud van zijn bezoldiging met inachtneming van het derde lid.

2. Onder een calamiteit wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet treffen en dit een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergt.

3. Het recht op loondoorbetaling bij calamiteiten geldt voor maximaal twee dagen per Kalenderjaar. **(Cao Nederlandse Universiteiten)**

Calamiteitenverlof is in principe volledig betaald, maar op basis van artikel 4:7 WAZO kan hier bij cao van worden afgeweken. In 42 van de 75 cao's met een bepaling over calamiteitenverlof, wordt vermeld dat het verlof doorbetaald wordt. In 22 cao's wordt niets vermeld over de loondoorbetaling; in 11 cao's is sprake van onbetaald of gedeeltelijk betaald calamiteitenverlof. In de cao Bouw & Infra bijvoorbeeld, wordt alleen in noodsituaties betaald calamiteitenverlof verleend. De overige in de cao omschreven situaties (onder meer noodzakelijk doktersbezoek;

overlijden van partner, huisgenoot of familieleden; ziekenhuisopname en -ontslag van een huisgenoot)³⁵ vallen niet onder het betaald verlof:

Bij situaties omschreven in 3.6.1, 3.6.2 en 3.6.3 betaalt de werkgever geen loon of salaris. Dit in afwijking van de wet. Als compensatie ontvangt de werknemer – via zijn individueel budget – de geldwaarde van 24 uren per kalenderjaar. Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal uren naar rato van zijn arbeidsduur. Hoeveel uren onbetaald verlof de werknemer feitelijk opneemt, maakt niet uit.

*Heeft de werknemer te maken met een noodsituatie thuis? En gaat het om een situatie die niet is genoemd in 3.6.1, 3.6.2 of 3.6.3? Bijvoorbeeld een gesprongen waterleiding of brand? Dan geeft de wet hem recht op betaald calamiteitenverlof. **(Cao Bouw & Infra)***

Zoals aangegeven, wordt niet in alle cao's expliciet over calamiteitenverlof gesproken, maar kan het wel zo zijn dat één of meerdere gronden voor verlof die overeenkomen met onderdelen van de wettelijke regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof zijn opgenomen in de cao. Dit is het geval in 19 cao's. Een voorbeeld van een veel gebruikte benadering, is de cao Primair Onderwijs, waarin verlof bij bevalling van de partner en voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn opgenomen in een opsomming van uiteenlopende vormen van buitengewoon verlof (zoals het uitoefenen van het kiesrecht, uitoefenen lidmaatschap examencommissie, verhuizing, huwelijk, geboorteverlof, adoptie, etc.).

Deze benaderingen samengenomen, bevatten in totaal 94 cao's (van toepassing op 85% van de werknemers in de steekproef) een afspraak over calamiteitenverlof en/of afspraken over één of meerdere verlofgronden vallend onder het calamiteiten- en kort verzuimverlof. Binnen deze 94 cao's worden specifiek vermeld: noodzakelijk arts- of ziekenhuisbezoek (56 cao's); onvoorziene omstandigheden (38 cao's); bevalling van de partner (31 cao's); zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (19 cao's); acute zorgtaken of het treffen van een regeling voor de zorg voor naasten of binnen het gezin (17 cao's); begeleiding van naasten bij medische zorg of ziekenhuisopname/-ontslag (14 cao's). Daarbij wordt per situatie vermeld wat de toegestane duur van het verlof is en of het verlof betaald wordt.

In 14 cao's is niets over calamiteitenverlof als zodanig noch onderdelen daarvan opgenomen.

3.6 Kortdurend zorgverlof

Het recht van werknemers op kortdurend zorgverlof is vastgelegd in artikel 5:1 tot en met 5:8 van de Wet arbeid en zorg. Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van een naaste, in verband met ziekte. In artikel 5:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg is de personenkring gedefinieerd voor wie kort- en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen, te weten: de echtgenoot, geregistreerd partner, of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; stiefkind; op het adres geregistreerd pleegkind; ouder; bloedverwant in de eerste en tweede graad; huisgenoot; of diegene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een periode van 12 opeenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon.

Op grond van artikel 5:16 WAZO mag bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van het recht op kortdurend zorgverlof (duur en loondoorbetaling). De werknemer heeft echter recht op ten minste eenmaal de arbeidsduur per week binnen 12 achtereenvolgende maanden. Het is ook mogelijk ten gunste van de werknemer van de wet af te wijken, bijvoorbeeld door een langere duur van het verlof of door meer dan 70% van het loon door te betalen.

³⁵ Op basis van artikel 4:1 lid 2 WAZO allen aspecten gedefinieerd als 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' en daarmee onderdeel van het wettelijk calamiteitenverlof.

3.6.1 Cao-afspraken 2023

82 cao's (63% van de werknemers in de steekproef) bevatten een bepaling over kortdurend zorgverlof. Afwijkende cao-afspraken met betrekking tot de duur van het kortdurend zorgverlof komen niet vaak voor. In 36 van de cao's met een bepaling over kortdurend zorgverlof wordt de duur van het verlof niet gespecificeerd; in 39 cao's wordt de wettelijk duur toegepast (tweemaal de wekelijkse arbeidsduur). In één cao is bepaald dat de duur van het verlof in overleg wordt vastgesteld; in twee cao's bedraagt de duur *minder* dan de wettelijke termijn (1,4 maal de wekelijkse arbeidsduur en zeven dagen). Vier cao's hanteren een *ruimere* duur dan de wettelijke termijn: in drie cao's hebben werknemers recht op 15 dagen kortdurend zorgverlof, en in één cao viermaal de wekelijkse arbeidsduur, waarbij tevens een verlenging tot 12 maal de arbeidsduur mogelijk is voor de zorg van partner, kind of ouder³⁶:

artikel 7.3.4 Kortdurend zorgverlof

1 De medewerker heeft op grond van artikel 5:1 WAZO recht op kortdurend zorgverlof, waarbij het verlof in afwijking van artikel 5:2 WAZO in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste vier maal het aantal arbeidsuren per week bedraagt. Vanaf 1 januari 2019 heeft de medewerker voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van directe familieleden in de eerste graad waaronder worden verstaan de partner en kind, als genoemd in artikel 5:1, lid 2 onderdeel a tot en met d WAZO, en ouder, recht op verlenging van voornoemd verlof tot ten hoogste twaalf maal het aantal arbeidsuren per week.

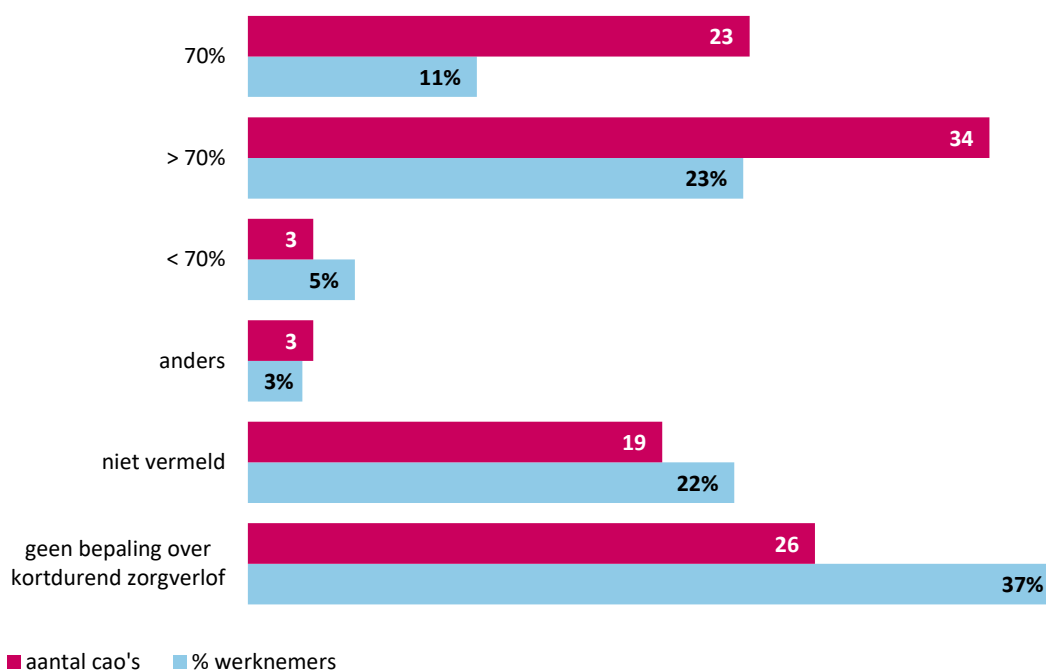
2 Tijdens het verlof als bedoeld in het eerste lid behoudt de medewerker aanspraak op 70% van zijn loon. (Cao Universitair Medische Centra)

Zoals is af te lezen uit Figuur 3-14, komen afwijkende afspraken over kortdurend zorgverlof wel vaker voor met betrekking tot de doorbetaling van het verlof. Daarbij wordt vooral ten gunste van de werknemer afgeweken: in 34 cao's is bepaald dat werknemers meer dan 70% krijgen doorbetaald, waarvan in 24 cao's gedurende de gehele periode van het kortdurend zorgverlof het loon volledig doorbetaald wordt. In de overige tien cao's met een ruimere regeling varieert de loondoorbetaling van 75% tot 90%, of ontvangt de werknemer volledige doorbetaling voor een deel van het kortdurend zorgverlof, zoals de afspraak in de cao van het Uitgeverijbedrijf:

Artikel 5.5 Kortdurend zorgverlof

In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat ten aanzien van het kortdurend zorgverlof (per jaar maximaal 10 dagen) de eerste vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 100% van het ongemaximeerde dagloon en de overige vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 70% van het maximum dagloon. (Cao Uitgeverijbedrijf)

³⁶ Hierbij moet wel worden aangemerkt dat, wellicht in samenhang met de mogelijke verlenging van het kortdurend zorgverlof, de cao geen bepaling heeft over langdurend zorgverlof.

Figuur 3-14: Cao-afspraken over de loondoorbetaling van kortdurend zorgverlof (n=108)

Voor wat betreft de loondoorbetaling omvat de categorie 'anders' drie verschillende afspraken: kortdurend zorgverlof is onbetaald wanneer binnen een jaar óók palliatief- of rouwverlof wordt opgenomen; in de lagere salarisschalen wordt het kortdurend zorgverlof tegen respectievelijk 80% of 90% doorbetaald, of; de werknemer neemt voor het kortdurend zorgverlof verlofdagen op waarbij de werkgever 7/10 deel van het aantal opgenomen verlofdagen vergoedt in de vorm van extra verlofdagen.

Tot slot is in 35 cao's de personenkring voor wie kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen omschreven. In 21 cao's (van toepassing op 17% van de werknemers in de steekproef) betreft dit alle personen genoemd in artikel 5:1 lid 2 WAZO. In vijf cao's worden alleen de partner, kind en/of ouder genoemd in de afspraak over kortdurend zorgverlof.

3.6.2 Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)

In Tabel 3-2 is de ontwikkeling van cao-afspraken over kortdurend zorgverlof van 2017 tot en met 2023 weergegeven. Met betrekking tot de duur en loondoorbetaling van het kortdurend zorgverlof, is het aantal afspraken waarin bij cao wordt afgeweken van de wettelijke regeling vrijwel gelijk gebleven. Wel is er een afname van het aantal afspraken waarin wordt bepaald dat alleen voor partner, kind en ouder kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen (van 15 cao's in 2017 naar vier cao's in 2023). Deze ontwikkeling hangt samen met de wetswijziging waarmee per 1 juli 2015 de personenkring voor kortdurend zorgverlof werd uitgebreid van partner, inwonend (stief-)kind, op het adres geregistreerd pleegkind, en ouder, naar de huidige invulling van artikel 5:1 lid 2 WAZO.

Tabel 3-2: Cao-afspraken (aantal cao's) over kortdurend zorgverlof, 2017-2023 (n=91)

	2017	2019	2023
Duur			
Tweemaal de arbeidsduur per week (cf. wet)	34	32	32
Minder dan tweemaal de arbeidsduur per week	4	3	2
Meer dan tweemaal de arbeidsduur per week	4	3	3
Werkgever bepaalt/in overleg	4	2	1

Loondoorbetaling			
70% (conform de wet)	19	18	17
>70%	31	30	28
<70%	1	2	3
Anders	3	1	3
Personenkring			
Partner, kind, ouder	15	10	4
Alle personen genoemd in art. 5:1 lid 2 WAZO	12	17	17
Anders	11	9	8

3.7 Langdurend zorgverlof

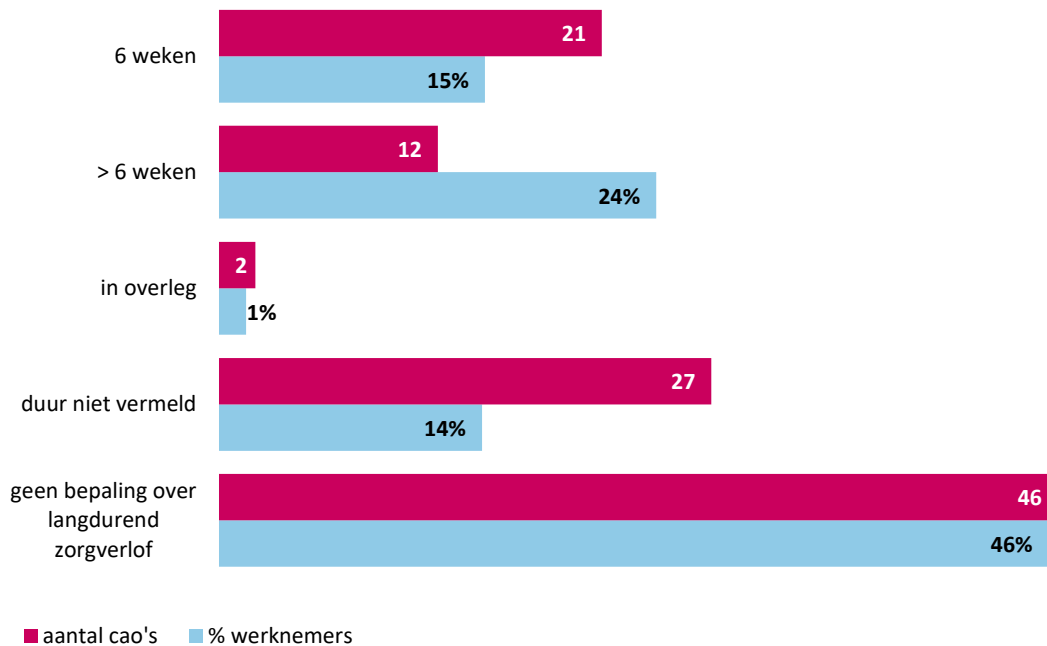
Het recht van werknemers op langdurend zorgverlof is vastgelegd in artikel 5:9 tot en met 5:15 van de Wet arbeid en zorg. Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof bedoeld voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is (*art. 5:9 WAZO*). Langdurend zorgverlof kan voor dezelfde personenkring worden opgenomen als kortdurend zorgverlof.³⁷ De duur van het verlof is zesmaal de arbeidsduur per week per periode van twaalf opeenvolgende maanden, te rekenen vanaf de eerste verlofdag.

Op grond van artikel 5:16 WAZO mag bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van het recht op langdurend zorgverlof. De werkgever kan bijvoorbeeld de maximale duur van het langdurend zorgverlof beperken tot minder dan zes weken of bepalen dat de dagen waarop de werknemer langdurend zorgverlof opneemt, worden aangemerkt als vakantie. Daarbij houdt de werknemer wel ten minste recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken. De werkgever kan ook ten gunste van de werknemer afwijken van de wettelijke regeling, bijvoorbeeld door (gedeeltelijke) loondoorbetaling, of door een langere periode van langdurend zorgverlof toe te staan.

3.7.1 Cao-afspraken 2023

62 van de steekproefcao's bevatten een bepaling over langdurend zorgverlof (van toepassing op 55% van de werknemers). In 35 van deze cao's (zie Figuur 3-15) is informatie opgenomen over de duur van het verlof: in 21 cao's bedraagt de maximale verlofduur daarbij, conform de WAZO, zes weken; in 12 cao's is de periode van langdurend zorgverlof meer dan zes weken.

³⁷ Zie artikel 5:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg of de toelichting in paragraaf 3.6.

Figuur 3-15: Cao-afspraken over de duur van het langdurend zorgverlof (n=108)

Voor de cao-afspraken waarin de verlofduur van meer dan zes weken bedraagt, komt de totale duur van het op te nemen verlof in alle gevallen neer op 11 tot 13 weken. Hieronder zijn twee afspraken opgenomen ter illustratie:

6.5 Verlof op grond van de Wet arbeid en zorg

1. Als je in je privé-situatie geconfronteerd wordt met calamiteiten of met situaties waarin je kort verzuimverlof nodig hebt moet je daarvoor vakantie-uren opnemen.

2. Bij kort- en langdurend zorgverlof kun je een beroep doen op de regelingen in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (Stb. 2001, nr. 567 laatstelijk gewijzigd Stb. 2019, nr. 377). [...]

5. Aanvullend op de regeling langdurend zorgverlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg, heb je de mogelijkheid om betaald zorgverlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (klein-)kind of aan (pleeg-)ouders of iemand waarmee je samenwoont. Het verlof dat je opbouwt tijdens het zorgverlof is inbegrepen in de totale periode van dit zorgverlof. **(Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg)**

Langdurend zorgverlof

In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg gelden voor de werknemer die van het recht op langdurend zorgverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen:

- De werknemer moet langdurend zorgverlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Het verlof kan niet eerder ingaan dan 2 weken nadat het is aangevraagd.
- Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
- Over de opgenomen verlofuren wordt een vergoeding ter hoogte van 40% van het feitelijk verdiende salaris doorbetaald, tot maximaal de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.

d. De vergoeding bij zorgverlof wordt minimaal berekend op basis van het voltijd bruto salaris dat hoort bij schaal 7, periodiek 6 (artikel 6.4 of artikel 6.6).

e. Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het zorgverlof, betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

f. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden en bedraagt hoogstens de helft van de arbeidsduur per week.

g. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om verlof voor een langere periode dan zes maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt hiermee in, tenzij zwaarwegende redenen het hem onmogelijk maken. Het onder b. bepaalde blijft echter onverminderd gelden.

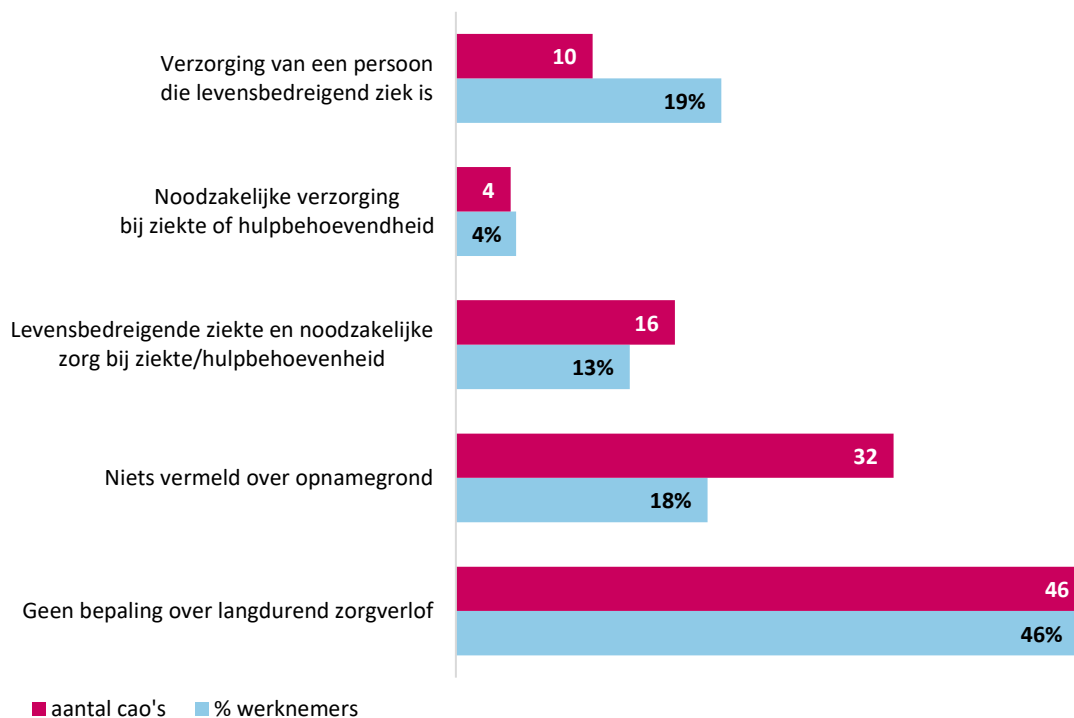
[...]

j. Het onder c, d en e bepaalde geldt slechts gedurende een periode van maximaal zes maanden. **(Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening)**

Zoals blijkt uit de hierboven geciteerde afspraken, wordt langdurend zorgverlof in een aantal cao's geheel of gedeeltelijk doorbetaald. In totaal is dit het geval in 15 cao's: in 8 cao's gaat het om gedeeltelijke doorbetaling; in één cao wordt het verlof voor de volledige personenkring zoals genoemd in artikel 5:1 lid 2 WAZO doorbetaald; en in zes cao's wordt het verlof volledig doorbetaald voor een beperktere personenkring.

In Figuur 3-16 is weergegeven in hoeverre in cao-afspraken over langdurend zorgverlof wordt toegelicht voor welke reden(en) het verlof mag worden opgenomen. In ongeveer de helft van de cao-afspraken met een dergelijke toelichting (16 van de 30), worden beide opnamegronden zoals vermeld in artikel 5:9 WAZO genoemd; in de andere helft van de afspraken wordt vooral de verzorging van een persoon die levensbedreigend (of ernstig) ziek is genoemd en in mindere mate alleen verwezen naar noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid.

Figuur 3-16: Toelichting op opnamegronden in afspraken over langdurend zorgverlof (n=108)



3.7.2 Ontwikkeling 2017-2023 (n=91)

In Tabel 3-3 is de ontwikkeling van cao-afspraken voor wat betreft duur, loondoorbetaling en redenen voor opname van langdurend zorgverlof weergegeven voor de periode 2017-2023. Het beeld dat hier uit naar voren komt is vergelijkbaar met de ontwikkeling van cao-afspraken over kortdurend zorgverlof: het aantal van de wet afwijkende cao-afspraken over de duur en loondoorbetaling blijven vrijwel gelijk, terwijl voor de personenkring voor wie langdurend zorgverlof kan worden opgenomen wel een verschuiving is te zien. Net als bij het kortdurend zorgverlof, heeft de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' per 1 juli 2015 ook met betrekking tot langdurend zorgverlof de personenkring uitgebreid naar tweedegraads familie, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving. Dit is zichtbaar in de afname van het aantal cao-afspraken waarin wordt bepaald dat alleen voor partner, kind en ouder langdurend zorgverlof kan worden opgenomen (van 13 cao's in 2017 naar vijf cao's in 2023).

Tabel 3-3: Cao-afspraken (aantal cao's) over langdurend zorgverlof, 2017-2023 (n=91)

	2017	2019	2023
Duur			
Ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week (cf. wet)	20	19	17
Minder dan zesmaal de arbeidsduur per week	-	-	-
Meer dan zesmaal de arbeidsduur per week	12	12	11
Werkgever bepaalt/in overleg	2	2	2
Loondoorbetaling			
Onbetaald (conform de wet)	18	18	21
Gedeeltelijk of geheel betaald	15	17	15
Werkgever bepaalt	2	1	-
Personenkring			
Partner, kind, ouder	13	8	5
Alle personen genoemd in art. 5:1 lid 2 WAZO	11	16	14
Anders	11	10	7

4 Overige verlofvormen

Naast de wettelijke verlofvormen die in het vorige hoofdstuk zijn behandeld, kunnen cao-partijen ook zogenoemde bovenwettelijke afspraken maken om de combinatie arbeid en zorg zo goed mogelijk te faciliteren, bijvoorbeeld over mantelzorg, of kapstokregelingen voor het mogelijk maken van maatwerk in het geval dat de verlofvormen zoals opgenomen in de cao de werknemer onvoldoende ondersteunen. Ook zijn er een aantal verlofvormen die op dit moment nog niet in de Wet Arbeid en Zorg zijn verankerd, maar waarvoor een wettelijke grondslag wel als wenselijk wordt gezien in actuele maatschappelijke en politieke discussies. Dit hoofdstuk gaat in op deze bovenwettelijke verlofvormen.

4.1 Mantelzorg

Het aantal werknemers dat werk combineert met mantelzorg ligt naar schatting op ongeveer twee miljoen. Dit komt er op neer dat één op de vier werknemers tevens mantelzorger is. Naar verwachting zal dit aantal de komende jaren nog verder oplopen.^{38,39}

De Wet arbeid en zorg biedt op basis van kort- en langdurend zorgverlof mogelijkheden aan de werknemer om werk en mantelzorg te combineren voor de personen omschreven in artikel 5:1 lid 2 WAZO. Voor langdurige, intensieve mantelzorg, wordt de duur van deze verlofvormen echter vaak als ontoereikend ervaren, en het gebruik van deze vormen van verlof voor mantelzorgdoeleinden is beperkt.⁴⁰ Daarnaast biedt de Wet flexibel werken mogelijkheden met betrekking tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats, wat het combineren van werk en mantelzorg kan faciliteren. Cao-afspraken over deze onderwerpen zijn reeds behandeld in de voorgaande hoofdstukken.

In deze paragraaf wordt een algemeen beeld geschetst van de inhoud van cao-afspraken over mantelzorg, en worden voorbeelden gegeven van de meest voorkomende cao-afspraken.

In totaal bevatten 39 steekproefcao's (van toepassing op 25% werknemers) een bepaling over mantelzorg. De bepalingen lopen inhoudelijk uiteen, maar gaan voornamelijk over:

- advies en ondersteuning, bijvoorbeeld door informatievoorziening naar werknemers, op tijd en regelmatig bespreken van mantelzorg tussen werknemer en leidinggevende, en inzet van een mantelzorgcoach;
- de mogelijkheid en inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken met gebruik van de bestaande wettelijke mogelijkheden uit de Wet arbeid en Zorg en de Wet flexibel werken, in combinatie met bijvoorbeeld ruimere afspraken rondom thuiswerken en flexibelere indeling van de werktijden;
- inzet van spaarverlof.

Een voorbeeld van voorgaande is de bepaling uit de cao van het Bakkersbedrijf:

Mantelzorg

a. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om onbetaald verlof voor mantelzorg mogelijk te maken als een medewerker daar om vraagt. De medewerker en de werkgever gaan samen het gesprek aan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de medewerker wenselijk en noodzakelijk is. Het gaat daarbij om intensieve zorg en hulp aan dierbaren die voor een bepaalde periode structureel is en langer duurt dan de drie dagen onbetaald verlof per jaar.

b. Mantelzorg is een vorm van zorgverlof. Het gesprek tussen de medewerker en de werkgever dient om afspraken te maken zodat een betere afstemming tussen arbeid

38 Boer, A. de, Plaisier, I. & Klerk, M. de (2019). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

39 Groeiende vraag naar mantelzorg komt steeds vaker neer op mantelzorger met werk. [RIVM](#), 10 november 2021.

40 Boer et al. (2019), voor bronverwijzing zie voetnoot 23.

en zorgtaken mogelijk wordt. Mogelijkheden zijn aanpassing van de arbeidsduur, flexibeler indelen van de werktijden of om, indien mogelijk, thuiswerk te verrichten. Als een medewerker mantelzorg gaat verlenen, overlegt de medewerker tijdig met de werkgever om afspraken te maken.

c. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en er staat in ieder geval in:

- de duur van de mantelzorgtaken (naar verwachting)
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per dag / week
- flexibele indeling van arbeidstijden en werkzaamheden, eventueel met (gedeeltelijk) thuiswerken
- de combinatie van zorg met de arbeidstijden.

d. Als de medewerker en de werkgever er samen niet uit komen, kan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden om advies gevraagd worden.

e. Als de medewerker onbetaald verlof heeft dan wordt het dienstverband voortgezet alsof het niet was onderbroken, als hij de werkzaamheden op het afgesproken moment hervat. De medewerker bouwt geen vakantie-uren en vakantietoeslag op over de periode van onbetaald verlof. **(Cao Bakkersbedrijf)**

In zeven cao's wordt met betrekking tot advies en ondersteuning benoemd dat de werkgever erkend is als een mantelzorgvriendelijk bedrijf, zie het voorbeeld hieronder:

7.9 mantelzorg

Randstad Groep Nederland is door de stichting Werk en Mantelzorg erkend als mantelzorgvriendelijk bedrijf. De erkenning houdt in dat Randstad Groep Nederland wordt gezien als een bedrijf dat het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maakt, maatwerk biedt en medewerkers wijst op de wettelijke verlofregelingen en flexibele werkoplossingen. Ben je mantelzorger? Kijk dan in de HR-gids voor meer informatie.

(Cao Randstad Groep)

Een aantal afspraken gaat verder dan advies en ondersteuning en/of maatwerk door bestaande mogelijkheden, bijvoorbeeld door middel van een verlofregeling specifiek voor mantelzorg. Drie cao's bevatten een afspraak omtrent werktijdvermindering voor mantelzorgverleners:

6.5 Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen tot het verlenen van mantelzorg, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Er is sprake van mantelzorg indien de werknemer meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden zorgt voor partner, kind, familielid of vriend. Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het verlenen van mantelzorg kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan. **(Cao Grafimedia)**

Mantelzorgregeling

1. Het gestelde in de navolgende leden wordt bij wijze van experiment uitgevoerd.
2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer

kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramurale indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).

[...]

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

9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd. **(Cao Slagersbedrijf)**

80-80-100% - regeling voor mantelzorgers

Bovenstaande 80-80-100% regeling kan ook door alle medewerkers die structureel mantelzorg verlenen worden gebruikt. Aan het eind van de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen een evaluatie van deze afspraak uitvoeren. **(Cao Textielgoederen en aanverwante artikelen)**

Ook in de cao van Fokus en de Timmerindustrie behoort maatwerk met bovenwettelijk betaald verlof tot de mogelijkheden. Zie hieronder de afspraak uit de cao Fokus:

Bij ernstige ziekte en bij mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt, van de partner, van kinderen tot wie de werknemer of partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van pleeg/stiefkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg/stief)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), kan Fokus betaald verlof verlenen; de duur hiervan wordt door Fokus bepaald. In bijzondere omstandigheden is met toestemming van de werkgever verlenging van het betaalde verlof mogelijk.

(Cao Stichting Fokus Exploitatie)

In paragraaf 4.5 is de ontwikkeling van mantelzorgafspraken weergegeven voor de paneldata van 2017-2023.

4.2 Palliatief verlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijke regeling specifiek voor palliatief verlof. Werknemers kunnen voor stervensbegeleiding van een naaste gebruik maken van het lang- of kortdurend zorgverlof zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Het Landelijk Expertisecentrum Sterven⁴¹ doet echter een pleidooi voor specifiek palliatief verlof omdat het in de laatste levensfase niet zozeer (of in ieder geval niet uitsluitend) gaat om het verrichten van zorgtaken, maar om een vorm van verlof die ruimte creëert voor wederzijdse nabijheid tussen werknemer en een naaste in diens terminale levensfase.

Binnen de steekproef bevatten 15 cao's (16% van de werknemers) een bepaling over palliatief verlof. De duur van het verlof wordt in vier cao's afgestemd in overleg (maatwerk); in 11 cao's wordt een specifiek aantal dagen verlof vermeld, variërend van tien dagen (vijf cao's) tot zes maanden (één cao).⁴² Informatie over de loondoorbetaling is in 14 cao's opgenomen: in acht

⁴¹ [Palliatief verlof - detail - Landelijk Expertisecentrum Sterven](#)

⁴² De overige vijf cao's vermelden een verlofduur van twee weken (één cao), 11 weken (één cao), en 12 weken of drie maanden (drie cao's).

cao's wordt het loon volledig doorbetaald gedurende het palliatief verlof; in één cao wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald (50%); in drie cao's is het palliatief verlof onbetaald; en in twee cao's wordt vermeld dat in overleg met de werkgever wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan, waarbij de werknemer naast onbetaald verlof de mogelijkheid heeft om 'vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden' in te zetten. De combinatie volledig betaald palliatief verlof met vermelding van specifieke tijdsduur komt in zeven cao's voor. Ter illustratie volgen hieronder enkele voorbeelden van afspraken over palliatief verlof:

3.5.1 Stervensbegeleiding

- *De werknemer heeft recht op verlof voor de stervensbegeleiding van een terminaal ziek familielid.*
- *Het gaat om tien dagen betaald verlof in een periode van twaalf maanden. Deze periode van twaalf maanden gaat in vanaf de eerste verlofdag.*
- *Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur.*
- *Het verlof geldt voor de volgende familieleden: echtgenoten, kinderen (inclusief pleeg- en schoonkinderen), ouders (inclusief stief- en schoonouders), broers en zussen (inclusief halfbroers en halfzussen).*
- *Naast betaald verlof kan de werknemer voor dit doel onbetaald verlof opnemen. Dit is het wettelijk langdurend zorgverlof. (Cao Bouw & Infra)*

Artikel 8:19 Palliatief verlof

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd. (Cao Gehandicaptenzorg)

6.3 Buitengewoon verlof

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:

[...]

f. bij ernstige ziekte van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen;

Lid 1 onder f: Buitengewoon verlof bij ernstige ziekte echtgenoot, etc. Het begrip 'ernstig' heeft uiteraard betrekking op de ernst van de ziekte. Onder 'ernstige ziekte' moet worden verstaan ziekte in een terminaal stadium. Hiermee wordt bedoeld op een ziekte die in een zodanig stadium is dat verwacht kan worden dat de zieke persoon binnen afzienbare tijd zal komen te overlijden. De duur van dit verlof kan als regel niet precies worden vastgesteld, aangezien dit afhankelijk is van de concrete omstandigheden. Er is dan ook de mogelijkheid om rekening te houden met de individuele verlofbehoeften in geval van een calamiteit (zie ook lid 1, sub g). (cao Sociale Werkvoorziening)

In paragraaf 4.5 is de ontwikkeling van afspraken over palliatief verlof weergegeven voor de paneldata van 2017-2023. Dit laat een lichte stijging zien in het aantal afspraken ten opzichte van het voorgaande onderzoek in 2019.

4.3 Rouwverlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijk recht op rouwverlof.⁴³ Wel is er politieke aandacht voor de vraag of een wettelijke basis voor rouwverlof wenselijk is, waarbij inmiddels ook een aanzet tot initiatiefwetgeving is gedaan.⁴⁴

In het huidige onderzoek is onderzocht hoeveel cao's een afspraak bevatten over rouwverlof, en of de duur en loondoorbetaling van het verlof gespecificeerd zijn.

32 cao's (28% van de werknemers in de steekproef) bevatten een afspraak over rouwverlof. In zes cao's wordt niets vermeld of de duur van het verlof; in 15 cao's wordt de duur van het verlof afgestemd in overleg; en in 11 cao's wordt een specifieke duur vermeld, waarbij onderscheid kan worden gemaakt in een verlofduur die samenvalt met het verlof bij overlijden of ingaat vanaf de dag van overlijden (vijf cao's), en een verlofduur die aanvangt in de periode na de uitvaart (zes cao's). In de afspraken over rouwverlof waarbij het verlof aanvangt vanaf de dag van overlijden, is de verlofduur in alle gevallen twee weken.⁴⁵ Bij afspraken waarbij het verlof aanvangt in de periode na de uitvaart varieert de verlofduur van één tot drie weken. Met betrekking tot de duur van het rouwverlof, hebben we niet ingezoomd op de aard van de relatie tussen werknemer en overledene, meestal gaat het om rouwverlof voor het verlies van een partner, kind, of ouder.

In 20 van de 32 cao's is informatie opgenomen over de loondoorbetaling. In 13 cao's wordt het loon volledig doorbetaald tijdens de periode van rouwverlof, en in twee cao's gedeeltelijk. Van de overige cao's met informatie over de loondoorbetaling is in één cao in overleg betaald verlof mogelijk, in één cao is het verlof onbetaald, en uit drie cao's kan niet duidelijk worden afgeleid of het mogelijk om (deels) betaald verlof gaat. In zes van de 13 cao's waarin het verlof volledig wordt doorbetaald, wordt de duur van het verlof afgestemd in overleg. Hieronder volgen ter illustratie weer enkele voorbeelden:

11. Rouwverlof.

De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien kalenderdagen, gelegen direct na de dag van de uitvaart, recht op betaald rouwverlof in verband met de verwerking van het overlijden van een partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind. De werkgever zal het loon gedurende dit rouwverlof voor 85% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten verhalen conform het reglement Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Aansluitend op het betaalde rouwverlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel (zie voor de nadere voorwaarden van deze regeling de reglementen behorende bij het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie welke zijn opgenomen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie). (Cao Timmerindustrie)

Artikel 62 U wilt rouwverlof. Hoeveel verlof krijgt u?

Wilt u na het overlijden van uw partner, uw kind of uw ouders nog even thuisblijven? Dan is de werkgever verplicht om u in de periode na de begrafenis of crematie 5 dagen onbetaald verlof te geven. (Cao Interieurbouw en Meubelindustrie)

Bij overlijden van de echtgenoot/-genote, partners, kinderen en inwonende ouders van de medewerker: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Daarbij kan de medewerker bij overlijden van een echtgenoot/-genote, partner of kind, twee keer de contractduur per week opnemen, in een periode van zes maanden na het overlijden. (Cao IKEA)

43 Er is wel een wettelijk recht op kortverzuimverlof op de dag van het afscheid, dan wel in verband met het voorbereiden daarvan.

44 Kamerstukken 32 855, Nr. 37. *Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*.

45 Twee kalenderweken, tien dagen, of tweemaal de arbeidsduur per week.

- rouwverlof voor eerstegraads familieleden: bij het overlijden van de echtgenote/ echtgenoot of eigen kinderen: van de sterfdag tot en met 3 weken daarna. **(Cao Uitvaartbranche)**

3. De leidinggevende kan aan de medewerker rouwverlof toekennen. De duur van het rouwverlof is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker.

4. Indien de wettelijke regelingen ruimere mogelijkheden voorschrijven dan genoemd in dit artikel zijn deze onverkort van toepassing.

5. Het bijzonder verlof en het rouwverlof zijn betaald verlof. **(Cao ANWB)**

*Het verlies van een dierbare is vaak een impactvolle gebeurtenis in jouw leven. Hoe je met de rouwverwerking na het overlijden van een dierbare omgaat is persoonlijk en kan voor iedereen anders zijn. Het past bij het werken vanuit principes dat cao-partijen voorstaan, om geen maximum aantal bijzonder verlofdagen toe te kennen bij het overlijden van een dierbare. We bieden jou de ruimte voor rouwverwerking die aansluit bij jouw situatie: je maakt hierover afspraken met jouw leidinggevende. Daarbij kun je gebruik maken van minimaal 3 dagen rouwverlof als jij dat nodig hebt. Naast rouwverlof kun je ook denken aan andere vormen, bijvoorbeeld tijdelijk andere werktijden en tijdelijk minder belasting qua taken **(Cao Achmea)***

*Het verlies van een dierbare is een ingrijpende gebeurtenis. Rouwverwerking is persoonlijk en kan voor iedereen anders zijn. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is maatwerk. Het is belangrijk dat de manager en de collega's zich bewust zijn van de impact van hun gedrag op de medewerker die rouwt. De werkgever biedt de medewerkers ruimte voor rouwverwerking. Medewerker en manager kunnen afspraken maken over bijvoorbeeld tijdelijk aangepaste werktijden en/of minder belastende werkzaamheden en bespreken hoeveel verlof met behoud van salaris een medewerker nodig heeft. **(Cao Rabobank)***

In paragraaf 4.5 is de ontwikkeling van cao-afspraken over rouwverlof weergegeven voor de paneldata van 2017-2023. Uit de aanzienlijke stijging in het aantal afspraken over rouwverlof in 2023 ten opzichte van het voorgaande onderzoek in 2019, blijkt dat actuele maatschappelijke en politieke aandacht voor dit thema ook doorwerkt aan de cao-onderhandelingstafel.

4.4 Transitieverlof

Uit onderzoek komt naar voren dat de arbeidsmarktparticipatie van transgender personen achterblijft bij het gemiddelde, en dat transgender personen vaker arbeidsongeschikt en werkloos zijn. Ook op de werkvloer ervaren transgender personen vooroordelen, onbegrip, stigma, discriminatie, en onvoldoende ondersteuning. De inclusie van transgender personen op de werkvloer zou (onder meer) gebaat zijn bij een wettelijke verlofregeling voor transgender werknemers die een transitietraject willen ondergaan.⁴⁶

Transitieverlof is dit jaar voor het eerst meegenomen in het onderzoek Arbeid & Zorg. Er is onderzocht hoeveel cao's een afspraak bevatten over transitieverlof, en of de duur van het verlof en loondoorbetaling daarbij gespecificeerd zijn. Hoewel er op dit moment geen wettelijke regeling is voor transitieverlof, is wel op te merken dat er bij werkgevers en aan de cao-onderhandelingstafel, geleidelijk meer bewustzijn ontstaat ten aanzien van het belang van een verlofregeling voor transgender personen die in transitie willen gaan, zij het nog op kleine schaal. Momenteel is in negen cao's (2% van de werknemers in de steekproef) een bepaling opgenomen over transitieverlof. Voor wat betreft sectorverdeling, gaat het om drie cao's in de sector zakelijke dienstverlening, drie cao's in de sector vervoer en communicatie, twee cao's in de sector overheid, en één cao in de sector handel en horeca (zie Tabel III-3, Bijlage III). In zeven cao's is de duur van het verlof gespecificeerd, waarbij in vier cao's sprake is van een

⁴⁶ Lombaerde, G. De, Prince, Y. & Zandvliet, K. (2021). De arbeidsmarktpositie van transgender personen. Met specifieke aandacht voor de betekenis van transitieverlof en knelpunten in en oplossingen voor (bestaande) verlofregelingen. Rotterdam: SEOR B.V.

maatwerkafspraken en in drie cao's een specifieke verlofduur is vermeld in combinatie met een opnameperiode waarbinnen het verlof gespreid kan worden opgenomen.

In vijf cao's is vermeld of het verlof al dan niet wordt doorbetaald: in vier regelingen wordt het transitieverlof volledig doorbetaald; in één cao is er ook voor wat betreft doorbetaling sprake van maatwerk.

Aangezien het om een beperkt aantal cao-afspraken gaat, worden alle afspraken hieronder ter informatie opgenomen.

- 1. Wij vinden het belangrijk dat iedereen werkzaam bij Aegon zichzelf kan zijn. Wanneer een medewerker in een medische transitie zit of deze wil starten, in verband met geslachtsbevestiging, krijgt de medewerker per 1 oktober 2022 daarvoor verlof voor de tijd die hiervoor nodig is. Omdat dit om een langdurig proces gaat waarin ruime tussenpozen kunnen zitten, wordt de ruimte geboden aan de medewerker om verlof op te nemen wanneer de gewenste zorg beschikbaar is.*
- 2. De medewerker overlegt het aanvragen van transitieverlof met de leidinggevende en indien gewenst de HR business partner.*
- 3. Voor het bepalen van de aaneengesloten verlofduur kan zo nodig advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts. **(Cao Aegon)***

*De SVB kan in bijzondere gevallen doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald of onbetaald verlof geven voor specifieke persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld transitieverlof of verlof in diverse samenlevingsverbanden. Dit bespreek je met je leidinggevende. Als het mogelijk is, maken jullie maatwerkafspraken. **(Cao SVB)***

Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

- De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in. **(Cao IKEA)***

*Als je in geslachtstransitie gaat, ontvang je aanvullend buitengewoon verlof. Dit gaat op maat en in overleg met je manager en HR [met] volledige doorbetaling. **(Cao KPN)***

3.7.3 You matter verlof

*Zijn er bijzondere situaties waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op You matter verlof. In elk leven komen verwachte en onverwachte situaties voor. Iedereen gaat daar anders mee om. NN heeft oog voor deze situaties en verschillen in behoeftes. NN wil medewerkers hierin de ruimte geven en ondersteunen. Of het nu gaat om bijvoorbeeld rouwverwerking bij het verlies van een dierbare of een gendertransitieproces. Het You matter verlof treedt in werking op 1 juli 2022 en is een uitbreiding op de buitengewoonverlofregeling. Daarnaast kent NN ook een onbetaald verlofregeling. Kijk voor meer informatie over de verlofregelingen op de Service Portal. **(Cao NN)***

1. Ben of ga je in gendertransitie? Dan heb je gedurende je dienstverband recht op transitieverlof voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd.
2. Je hebt recht op maximaal 24 weken transitieverlof over een periode van 10 jaar. De periode van 10 jaar begint te lopen op de eerste dag van je transitieverlof.
3. Gedurende het transitieverlof betaalt de werkgever je maandinkomen door.
4. Je kunt transitieverlof in delen opnemen. Je vraagt transitieverlof tenminste acht weken voor ingang van het verlof aan bij je leidinggevende. Bij je aanvraag stuur je de volgende informatie mee:
 - het tijdstip van ingang, de omvang en de (vermoedelijke) duur van het verlof,
 - de spreiding van de uren over de week (indien van toepassing), en
 - een (niet medische) verklaring van de behandelend arts.
5. Transitieverlof wordt niet aangemerkt als ziekte. Je hoeft je dus niet ziek te melden bij je leidinggevende. Vindt er in het kader van de gendertransitie een medische behandeling plaats (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep)? En kan je daardoor niet werken? Dan is er wel sprake van ziekte en is artikel 11.4 van deze cao van toepassing. De periode van ziekte telt niet mee voor de duur van het transitieverlof. **(Cao PostNL)**

Concrete cao-afspraken over transitieverlof (bij sexe-verandering) worden gedurende de looptijd van de cao tussen partijen vastgesteld en ingevoerd. Belangrijk is de juiste communicatie over verlofvormen. **(Cao UWV)**

Wanneer een werknemer een medische behandeling moet ondergaan in verband met geslachtsverandering krijgt hij daarvoor verlof voor de duur van de tijd die hiervoor nodig is. Hij overlegt daarover met de werkgever. Voor het bepalen van de verlofduur kan zo nodig advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts **(Verzekeringsbedrijf Binnendienst)**

Transitieverlof voor transgenders

Personen die van genderidentiteit willen veranderen kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren. **(Onderhandelingsresultaat NS)**

In de volgende Arbeid & Zorg rapportages kan de ontwikkeling ten opzichte van bovenstaande cijfers en afspraken in kaart gebracht worden.

4.5 Kapstokregeling

Een kapstokregeling is een breed geformuleerde bepaling die een vangnet vormt voor gevallen waarvoor nog geen regeling is vastgelegd. Er is sprake van een kapstokregeling met betrekking tot het thema arbeid en zorg, indien in de cao een bepaling is opgenomen dat de werkgever, in afwijking van of in aanvulling op de bestaande verlofregelingen (wanneer de situatie van de werknemer dat vereist en/of in uitzonderlijke omstandigheden), betaald of onbetaald verlof kan toekennen aan de werknemer. Een voorbeeld van een kapstokregeling is bijvoorbeeld de bepaling uit de cao Jeugdzorg:

*In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten dat de werknemer bijzonder verlof ontvangt. De werkgever bekijkt per situatie hoelang het verlof duurt en of het salaris van de werknemer wordt doorbetaald. **(Cao Jeugdzorg)***

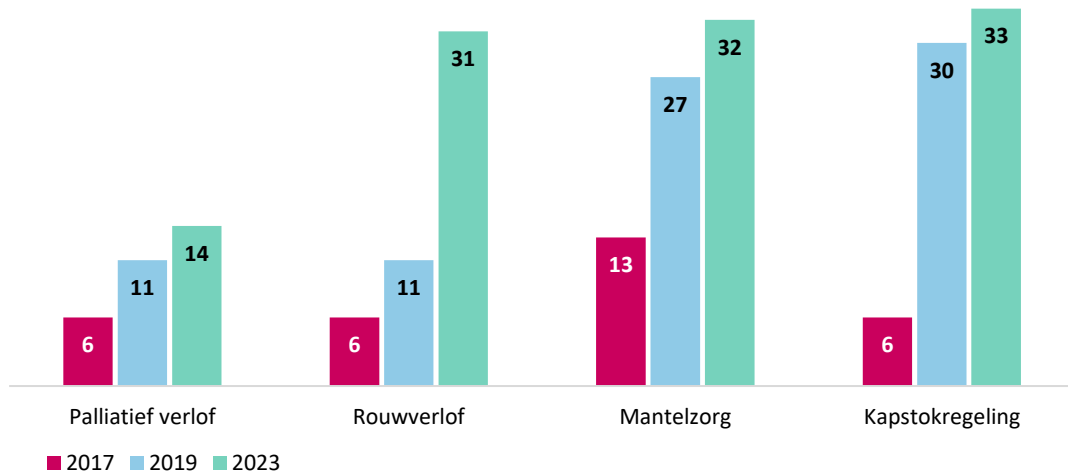
Binnen de huidige steekproef bevatten 41 cao's een kapstokregeling met betrekking tot arbeid en zorg (32% van de werknemers).

4.6 Ontwikkeling bovenwettelijke verlofvormen (n=91)

In Figuur 4-1 is de ontwikkeling van cao-afspraken over mantelzorg, palliatief verlof,

rouwverlof, en kapstokregelingen voor de periode 2017-2023 is in beeld gebracht.⁴⁷ Zoals is af te lezen uit de figuur, is op alle onderdelen het aantal cao-afspraken in 2023 ten opzichte van voorgaande rapportagejaren toegenomen, maar is vooral het aantal cao's met een afspraak over rouwverlof flink omhoog gegaan. Dit is niet verwonderlijk gezien de aandacht die uitgaat naar het belang van voldoende ruimte voor rouwverwerking door werknemers en de rol van verlof daarin.

Figuur 4-1: Ontwikkeling van cao-afspraken (aantal cao's) m.b.t. palliatief verlof, rouwverlof, mantelzorg, en kapstokregelingen, 2017-2023, n=91



⁴⁷ De aanzienlijke stijging van het aantal kapstokregelingen van 2017 naar 2019 geeft deels een vertekend beeld van de cao-afspraken in deze rapportagejaren. Dit is toe te schrijven aan het feit dat de kapstokregelingen in 2019 door middel van een aangepaste zoekstrategie beter in kaart zijn gebracht dan in 2017. Sommige van deze bepalingen stonden dus ook in 2017 al in de cao.

5 Conclusie

In de voorgaande hoofdstukken is inzicht verschaft in de omvang en de aard van cao-afspraken met betrekking tot het thema arbeid en zorg. Daarbij is aandacht uitgegaan naar afspraken ten aanzien van het arbeidspatroon (Hoofdstuk 2, Wet flexibel werken, thuiswerken, en overige afspraken over flexibel werken); de wettelijke verlofvormen geregeld in de Wet arbeid en zorg (Hoofdstuk 3); en bovenwettelijke afspraken over een aantal overige verlofvormen die relevant zijn voor het onderzoeksthema (Hoofdstuk 4). Naast het gebruik van de gangbare steekproef die wordt gehanteerd in onderzoeken door de directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (n=108 cao's), is aan de hand van gelijkblijvende set cao's (n=91) ook de ontwikkeling 2017-2023 in kaart gebracht. In dit afsluitende hoofdstuk worden enkele onderwerpen en ontwikkelingen uitgelicht die het meest in het oog springen.

Op basis van de Wet flexibel werken kunnen werknemers een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats indienen. Tegenover een afname in de panelcao's van het aantal afspraken over aanpassing van de arbeidsduur, is een lichte toename te zien in het aantal cao-afspraken over aanpassing van de werktijd en de arbeidsplaats. Mogelijk houdt dit verband met de groeiende aandacht voor tijd- en plaats onafhankelijk werk en thuiswerken. De mogelijkheid tot thuiswerken is (in 2023) bijvoorbeeld in 59 van de 108 steekproefcao's opgenomen in de cao, waarvan de afspraak in 21 cao's een zekere mate van keuzevrijheid toestaat. Met oog op het Initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt (op dit moment in behandeling in de Eerste Kamer), is voorgesteld om dit onderwerp de komende jaren te blijven volgen, om eventuele ontwikkelingen te kunnen duiden.

Met betrekking tot de verlofvormen geregeld in de Wet arbeid en zorg, zijn er vooral op het gebied van geboorteverlof en ouderschapsverlof ontwikkelingen waarneembaar. Op basis van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG), bedraagt het wettelijk geboorteverlof voor partners sinds 2019 eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, en hebben partners sinds 1 juli 2020 daarnaast recht op aanvullend geboorteverlof van vijf weken met een UWV uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. In ongeveer een kwart van de cao's (29 van de 108) is bepaald dat de werkgever het loon voor meer dan 70% wordt doorbetaald, waarvan in 24 cao's het loon volledig wordt doorbetaald. Uit CBS data⁴⁸ blijkt dat het daadwerkelijk gebruik van het recht op geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof in 2021 ten opzichte van 2019 is toegenomen. Volledige doorbetaling van het loon kan een goede stimulans zijn om gebruik van dit verlof nog verder te faciliteren.

Met ingang van 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind gedurende negen weken gedeeltelijk doorbetaald op basis van een UWV uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Bij adoptie- en pleegouderschap kunnen werknemers gebruik maken van doorbetaald ouderschapsverlof voor 70% van het dagloon voor de duur van negen weken in het eerste jaar na opname van het kind in het gezin. Uit het huidige onderzoek blijkt dat in 11 cao's de loondoorbetaling gedurende negen weken in het eerste levensjaar van het kind hoger is dan 70%; daarnaast is in 14 cao's sprake van een langere periode van loondoorbetaling. Het is nog te recent om een eventueel effect van deze wetswijziging op het daadwerkelijk gebruik van het ouderschapsverlof te kunnen meten.

Ten aanzien van bovenwettelijke afspraken over zorg-gerelateerde verlofvormen zijn er geen grote verschuivingen, met uitzondering van het rouwverlof en transitieverlof. Vooral de stijging in het aantal afspraken over rouwverlof is aanzienlijk: van 11 cao's in 2019, naar 31 cao's in

⁴⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek, [Gebruik en behoefte kraam- en geboorteverlof](#). Geraadpleegd op 13 juni 2023.

2023 (binnen de panelselectie van 91 cao's). Deze ontwikkeling sluit uit bij de aandacht die in het maatschappelijk en politiek debat uitgaat naar de omgang met rouw op de werkvloer. Afspraken over transitieverlof zijn dit jaar voor de eerste keer onderzocht. Op dit moment bevatten negen van de 108 steekproefcao's een afspraak over transitieverlof. De komende jaren zal ook dit onderwerp gevolgd worden om zicht te houden op de ontwikkelingen.

Bijlage I

Steekproefcao's

Tabel I-1: Steekproefcao's (n=108)

Cao-nummer	Cao-naam	Economische sector	Aantal werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Datum principeakkoord
1633	ABN-AMRO	zakelijke dienstverlening	17500	01-07-22	01-07-24	
1512	ACHMEA B.V.	zakelijke dienstverlening	11400	01-12-21	01-12-23	
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	zakelijke dienstverlening	3300	01-07-22	01-07-24	
448	ALBERT HEIJN LOGISTICS	handel en horeca	3200	15-04-21	15-04-23	
365	ANWB	zakelijke dienstverlening	3500	01-04-22	01-04-24	
1183	APG GROEP	zakelijke dienstverlening	3000	01-01-23	01-01-24	
50	APOTHEKEN	handel en horeca	24100	01-07-21	01-07-24	
392	ARCADIS	zakelijke dienstverlening	2300	01-04-21	01-10-22	
3981	ASR NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	4000	01-01-21	31-12-22	
1496	BAKKERSBEDRIJF	industrie	40400	01-06-21	01-06-23	
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	vervoer en communicatie	133500	01-01-23	01-01-24	
52	BIJENKORF	handel en horeca	2300	01-07-21	30-06-22	
884	BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	handel en horeca	12000	01-10-21	01-10-23	
10	BOUW EN INFRA	bouwnijverheid	111900	01-01-23	01-01-24	
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	handel en horeca	15500	01-04-22	31-03-24	
1027	DE VOLKSBANK	zakelijke dienstverlening	3300	01-01-21	01-01-23	
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	overheid	64800	12-02-21	01-01-23	
1915	DHL LOGISTICS NEDERLAND	vervoer en communicatie	2700	01-04-17	01-04-19	06-09-21
3947	DHL PARCEL NEDERLAND	vervoer en communicatie	5000	01-01-20	01-01-23	
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	handel en horeca	22500	01-01-22	01-01-24	

3707	DSM NL SERVICES B.V.	industrie	3700	01-04-22	01-10-23	
4161	FEDEX	vervoer en communicatie	3000	01-10-22	01-06-24	
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	zorg	2600	01-01-22	01-01-23	
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	zorg	85800	01-12-21	01-01-25	
317	GEHANDICAPTENZORG	zorg	180100	01-10-21	01-02-24	
1630	GEMEENTEN	overheid	153000	01-01-21	01-01-23	
1869	GLASTUINBOUW	landbouw	36500	01-01-23	01-01-24	
1287	GRAFIMEDIA	industrie	17000	01-01-22	01-04-24	
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	landbouw	23800	01-01-22	01-01-24	
650	GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN	handel en horeca	18200	01-01-23	01-07-24	
2881	GVB	vervoer en communicatie	3800	01-01-19	01-01-20	
662	HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	industrie	1600	01-01-22	01-01-24	
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	onderwijs	51500	01-04-22	01-04-23	
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	handel en horeca	356000	01-01-22	01-01-24	
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	17600	01-07-21	01-07-23	
721	HUISARTSENZORG	zorg	36500	01-01-22	01-01-24	
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	handel en horeca	7000	01-10-22	01-10-24	
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	handel en horeca	8500	01-01-22	01-01-23	
1635	ING BANK	zakelijke dienstverlening	14000	01-01-21	01-01-23	
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE	industrie	15800	01-01-22	01-01-24	
234	JEUGDZORG	zorg	24600	01-01-21	01-01-24	
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	zorg	104300	01-01-23	01-07-24	
914	KLM CABINEPERSONEEL	vervoer en communicatie	9600	01-04-16	31-05-19	31-10-22 14-07-22
72	KLM GRONDPERSONEEL	vervoer en communicatie	13900	01-01-18	01-06-19	31-10-22
1540	KPN	vervoer en communicatie	10100	01-01-23	01-01-24	
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	handel en horeca	228600	01-07-20	01-07-23	

316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	handel en horeca	129500	01-07-20	01-07-23	
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	industrie	18700	01-10-21	01-04-24	
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	industrie	145400	01-10-21	01-04-24	
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	bouwnijverheid	128900	01-10-21	01-04-24	
1022	MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE)	onderwijs	53000	01-05-22	01-06-23	
857	MERCK SHARP & DOHME	industrie	4000	01-01-23	01-01-25	
487	METALEKTRO	industrie	117200	01-12-22	01-06-24	
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	industrie	37100	01-12-22	01-06-24	
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	industrie	13900	01-01-22	01-01-23	
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	handel en horeca	77900	01-04-22	01-11-23	
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	onderwijs	55000	01-04-22	01-04-23	
3313	NETWERKBEDRIJVEN	industrie	14300	01-01-23	01-01-24	
3355	NN	zakelijke dienstverlening	8000	01-01-21	01-01-24	
603	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)	vervoer en communicatie	16900	01-10-17	01-04-20	11-09-22
2861	NXP SEMICONDUCTORS NETHERLANDS	industrie	2100	01-09-20	01-11-22	
1944	OPEN TEELTEN	landbouw	46100	01-03-23	01-07-24	
163	OPENBAAR VERVOER	vervoer en communicatie	13100	01-07-21	01-01-23	
496	PARTICULIERE BEVEILIGING	zakelijke dienstverlening	24500	01-07-18	01-07-23	
15	PHILIPS	industrie	10100	01-11-20	01-01-23	
1636	POLITIE-PERSONEEL	overheid	62900	09-03-21	01-01-23	
2025	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	vervoer en communicatie	17900	01-10-21	01-01-24	
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	vervoer en communicatie	18000	01-04-22	01-04-24	
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	onderwijs	187000	01-01-22	01-06-22	23-06-22
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	industrie	9300	01-05-22	01-07-23	
2161	PRORAIL	bouwnijverheid	4800	01-01-23	01-27-24	
1637	PROVINCIES	overheid	13000	01-01-22	01-01-24	

1606	RABOBANK	zakelijke dienstverlening	25000	01-01-23	01-01-24	
3826	RANDSTAD GROEP NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	4400	01-01-23	01-07-24	
1165	RECREATIE	handel en horeca	14400	01-01-22	01-01-24	
924	REISBRANCHE	zakelijke dienstverlening	8700	01-07-22	01-07-24	
727	RETAIL NON FOOD	handel en horeca	170100	01-07-23	01-01-24	
1646	RIJKSPERONEEL	overheid	138700	01-04-22	30-06-24	
144	ROYAL FLORA HOLLAND	zakelijke dienstverlening	2800	01-07-21	01-01-23	
2551	SANQUIN BLOEDVOORZIENING	zorg	2800	01-01-21	01-01-23	
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLAZETBEDRIJF IN NEDERLAND	bouwnijverheid	14000	01-10-21	01-10-25	
242	SCHIPHOL NEDERLAND	vervoer en communicatie	2100	01-01-22	01-04-23	
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	zakelijke dienstverlening	124500	01-01-22	01-07-24	
4059	SIGNIFY	industrie	2000	01-09-20	01-07-22	09-02-23
748	SLAGERSBEDRIJF	handel en horeca	17300	01-03-22	29-02-24	
301	SOCIAAL WERK (WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING)	zorg	54600	01-07-21	01-07-23	
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	overheid	3500	01-01-22	01-01-23	
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	industrie	70000	01-01-21	01-01-26	
1475	St. WAGENINGEN RESEARCH (vhn. DLO)	zakelijke dienstverlening	3000	01-04-22	01-04-23	
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	handel en horeca	17100	01-01-22	01-01-24	
1709	TATA STEEL	industrie	9000	01-04-19	01-04-21	
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	handel en horeca	41000	01-10-22	01-10-24	
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN, GROOTHANDEL IN	handel en horeca	12000	01-07-21	01-07-23	
51	TIMMERINDUSTRIE	industrie	11900	01-12-21	01-03-24	
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	vervoer en communicatie	11000	01-01-22	01-01-24	
3768	UITVAARTBRANCHE	overige dienstverlening	15100	01-03-22	01-03-24	
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	overheid	17800	01-01-22	01-01-23	
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	zorg	70000	01-01-22	01-01-24	

2948	VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG KRAAM- EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	zorg	463000	01-01-22	01-01-24
637	VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	zakelijke dienstverlening	12700	01-01-22	01-01-24
26	VLEESSECTOR	handel en horeca	10900	01-03-22	01-03-24
4061	VODAFONEZIGGO	vervoer en communicatie	6600	01-01-22	01-01-24
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	onderwijs	105500	01-01-22	01-05-23
833	WOONDIENSTEN	zakelijke dienstverlening	24000	01-01-22	01-01-24
156	ZIEKENHUIZEN	zorg	209800	01-07-21	01-02-23
359	ZOETWARENINDUSTRIE	industrie	9300	01-01-21	01-01-23
679	ZORGVERVOER EN TAXI	vervoer en communicatie	27500	01-01-23	01-07-24
3855	ZWEMBADEN	overige dienstverlening	8100	01-01-22	01-01-23

Bijlage II

Panelcao's

Tabel II-1: Panelcao's (n=91)

Cao-nummer	Cao-naam	Economische sector
1633	ABN-AMRO	zakelijke dienstverlening
1512	ACHMEA B.V.	zakelijke dienstverlening
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	zakelijke dienstverlening
448	ALBERT HEIJN LOGISTICS	handel en horeca
365	ANWB	zakelijke dienstverlening
1183	APG GROEP	zakelijke dienstverlening
50	APOTHEKEN	handel en horeca
1496	BAKKERSBEDRIJF	industrie
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	vervoer en communicatie
884	BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	handel en horeca
10	BOUW EN INFRA	bouwnijverheid
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	handel en horeca
1027	DE VOLKSBANK	zakelijke dienstverlening
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	overheid
1915	DHL LOGISTICS NEDERLAND	vervoer en communicatie
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	handel en horeca
3707	DSM NL SERVICES B.V.	industrie
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	zorg
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	zorg
317	GEHANDICAPTENZORG	zorg
1630	GEMEENTEN	overheid
1869	GLASTUINBOUW	landbouw
1287	GRAFIMEDIA	industrie
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	landbouw
2881	GVB	vervoer en communicatie
662	HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	industrie
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	onderwijs
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	handel en horeca
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	zakelijke dienstverlening
721	HUISARTSENZORG	zorg
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	handel en horeca
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	handel en horeca
1635	ING BANK	zakelijke dienstverlening
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE	industrie
234	JEUGDZORG	zorg
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	zorg

1540	KPN	vervoer en communicatie
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	handel en horeca
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	handel en horeca
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	industrie
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	industrie
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	bouwnijverheid
1022	MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE)	onderwijs
857	MERCK SHARP & DOHME	industrie
487	METALEKTRO	industrie
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	industrie
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	industrie
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	handel en horeca
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	onderwijs
3313	NETWERKBEDRIJVEN	industrie
3355	NN	zakelijke dienstverlening
603	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)	vervoer en communicatie
1944	OPEN TEELTEN	landbouw
163	OPENBAAR VERVOER	vervoer en communicatie
496	PARTICULIERE BEVEILIGING	zakelijke dienstverlening
15	PHILIPS	industrie
1636	POLITIE-PERSONEEL	overheid
2025	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	vervoer en communicatie
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	vervoer en communicatie
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	onderwijs
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	industrie
2161	PRORAIL	bouwnijverheid
1637	PROVINCIES	overheid
1606	RABOBANK	zakelijke dienstverlening
1165	RECREATIE	handel en horeca
924	REISBRANCHE	zakelijke dienstverlening
727	RETAIL NON FOOD	handel en horeca
1646	RIJKSPERSONEEL	overheid
144	ROYAL FLORA HOLLAND	zakelijke dienstverlening
2551	SANQUIN BLOEDVOORZIENING	zorg
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	bouwnijverheid
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	zakelijke dienstverlening
748	SLAGERSBEDRIJF	handel en horeca
301	SOCIAAL WERK (WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING)	zorg
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	overheid
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	industrie
1475	St. WAGENINGEN RESEARCH (vhn. DLO)	zakelijke dienstverlening
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	handel en horeca

1709	TATA STEEL	industrie
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	handel en horeca
51	TIMMERINDUSTRIE	industrie
3768	UITVAARTBRANCHE	overige dienstverlening
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	overheid
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	zorg
2948	VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG KRAAM- EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	zorg
637	VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	zakelijke dienstverlening
26	VLEESSECTOR	handel en horeca
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	onderwijs
833	WOONDIENSTEN	zakelijke dienstverlening
156	ZIEKENHUIZEN	zorg
679	ZORGVERVOER EN TAXI	vervoer en communicatie

Tabel II-2: Steekproefcao's 2023 die geen onderdeel van de paneldata zijn (n=17)

Cao-nummer	Cao-naam	Economische sector
392	ARCADIS	zakelijke dienstverlening
3981	ASR NEDERLAND	zakelijke dienstverlening
52	BIJENKORF	handel en horeca
3947	DHL PARCEL NEDERLAND	vervoer en communicatie
4161	FEDEX	vervoer en communicatie
650	GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN	handel en horeca
914	KLM CABINEPERSONEEL	vervoer en communicatie
72	KLM GRONDPERSONEEL	vervoer en communicatie
2861	NXP SEMICONDUCTORS NETHERLANDS	industrie
3826	RANDSTAD GROEP NEDERLAND	zakelijke dienstverlening
242	SCHIPHOL NEDERLAND	vervoer en communicatie
4059	SIGNIFY	industrie
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN, GROOTHANDEL IN	handel en horeca
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	vervoer en communicatie
4061	VODAFONEZIGGO	vervoer en communicatie
359	ZOETWARENINDUSTRIE	industrie
3855	ZWEMBADEN	overige dienstverlening

Bijlage III

Aanvullende analyses naar economische sector

Tabel III-1: Sectorverdeling van bovenwettelijke aanvullingen op de loondoorbetaling bij aanvullend geboorteverlof

Economische sector		Loondoorbetaling > 70%
Landbouw en visserij	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Industrie	Aantal cao's	5
	% werknemers	17%
Bouw	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Handel en horeca	Aantal cao's	4
	% werknemers	5%
Vervoer en communicatie	Aantal cao's	2
	% werknemers	6%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	11
	% werknemers	38%
Overheid	Aantal cao's	3
	% werknemers	48%
Onderwijs	Aantal cao's	1
	% werknemers	41%
Zorg	Aantal cao's	2
	% werknemers	13%
Overige dienstverlening	Aantal cao's	1
	% werknemers	65%
Totaal (steekproef)	Aantal cao's	29
	% werknemers binnen de steekproef	18%

Tabel III-2: Sectorverdeling met betrekking tot afwijkingen (ten gunste van werknemer) van de wettelijke regeling ouderschapsverlof

Economische sector		Afwijking duur	Afwijking leeftijd	Doorbetaling eerste 9 weken > 70%	Doorbetaling > 9 weken	Totaal (sector)
Landbouw en visserij	Aantal cao's	-	-	-	-	-
	% werknemers	-	-	-	-	-
Industrie	Aantal cao's	-	-	-	3	3
	% werknemers	-	-	-	17%	17%
Bouw	Aantal cao's	-	-	-	-	-
	% werknemers	-	-	-	-	-
Handel en horeca	Aantal cao's	1	-	-	-	1
	% werknemers	<1%	-	-	-	<1%
Vervoer en communicatie	Aantal cao's	-	-	1	1	2
	% werknemers	-	-	2%	1%	4%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	-	3	3	1	5
	% werknemers	-	18%	14%	1%	20%
Overheid	Aantal cao's	-	-	5	4	5
	% werknemers	-	-	95%	81%	95%
Onderwijs	Aantal cao's	-	-	2	4	4
	% werknemers	-	-	65%	89%	89%
Zorg	Aantal cao's	-	-	-	1	1
	% werknemers	-	-	-	4%	4%
Overige dienstverlening	Aantal cao's	-	-	-	-	-
	% werknemers	-	-	-	-	-
Totaal (steekproef)	Aantal cao's	1	3	11	14	21
	% werknemers	<1%	1%	16%	19%	22%

Tabel III-3: Sectorverdeling met betrekking tot transitieverlof

Economische sector		Afspraak over transitieverlof
Landbouw en visserij	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Industrie	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Bouw	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Handel en horeca	Aantal cao's	1
	% werknemers	<1%
Vervoer en communicatie	Aantal cao's	3
	% werknemers	15%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	3
	% werknemers	8%
Overheid	Aantal cao's	2
	% werknemers	5%
Onderwijs	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Zorg	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Overige dienstverlening	Aantal cao's	-
	% werknemers	-
Totaal (steekproef)	Aantal cao's	9
	% werknemers binnen de steekproef	2%