

**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

**Afdeling CAO-onderzoek en
beleidsinformatie**

(FACILITEITEN) ARBEID EN ZORG 2007

Een onderzoek naar CAO-afspraken met betrekking
tot arbeid-en-zorg-faciliteiten in CAO's

Oktober 2007

M. Beekma
A.N. van den Aamele
A.J. Machiels-van Es

INHOUDSOPGAVE		BLZ
	SAMENVATTING	I
1	INLEIDING	1
1.1	Achtergrond	1
1.2	Opbouw rapport	3
2	DOELSTELLING, OPZET EN METHODE	5
2.1	Doelstelling	5
2.2	Opzet	5
2.2.1	Verlofvormen met een wettelijke basis	5
2.2.2	Verlofvormen zonder een wettelijke basis	6
2.2.3	Arbeidstijden	6
2.2.4	Arbeidsduur	7
2.3	Methode	7
3	RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	11
3.1	Algemene onderzoeksresultaten	11
3.2	Verlofvormen met een wettelijke basis	11
3.2.1	Zwangerschap- en bevallingsverlof	11
3.2.2	Adoptieverlof	12
3.2.3	Adoptie buitenlandse kinderen	13
3.2.4	Kraamverlof	13
3.2.5	Ouderschapverlof	14
3.2.6	Calamiteitenverlof	15
3.2.7	Kortdurend zorgverlof	17
3.2.8	Langdurend zorgverlof	18
3.2.9	Niet-eenduidige bepalingen	19
3.2.10	Palliatief verlof	20
3.3	Verlofvormen zonder wettelijke basis	21
3.3.1	Terugkeerregeling	21
3.3.2	Vrijwilligersverlof	22
3.3.3	Rouwverlof	23
3.3.4	Verlofsparen	23
3.4	Arbeidstijden	25
3.4.1	Voedingsverlof	25
3.4.2	Flexibele begin- en eindtijden	26
3.4.3	Zeggenschap roostering	27
3.4.4	Thuiswerken	28
3.5	Arbeidsduur	29
3.5.1	Wet aanpassing arbeidsduur	30
3.5.2	Overige afspraken aanpassing arbeidsduur	32
3.6	Enkele ontwikkelingen	34

Bijlagen:

- 1 - Overzicht onderzochte CAO's
- 2 - Tabellen verlofvormen, met en zonder wettelijke basis
- 3 - Tabellen arbeidstijden en arbeidsduur
- 4 - Overzicht adoptie buitenlandse kinderen
- 5 - Overzichtstabellen verlofvormen met en zonder wettelijke basis, arbeidstijden en arbeidsduur
- 6 - Invulling aanvullende en beperkende verlobepalingen
- 7 - Invulling verlof bepalingen zonder wettelijke basis
- 8 - Invulling arbeidstijden- en arbeidsduurbepalingen

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in CAO's in het kader van 'arbeid-en-zorg-faciliteiten' in Nederland in 2007. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin het combineren van arbeid en zorg op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt ondersteund en op welke wijze die ondersteuning vormt krijgt. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in CAO's over arbeid en zorg in Nederland in 2004¹.

I Achtergrond

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

II Doelstelling, opzet en methode

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

Onderzocht is in de eerste plaats hoeveel CAO's aanvullende en/of beperkende afspraken maken over de *verlofvormen met een wettelijke basis* en hoe deze afspraken zijn ingevuld. Het gaat om verlofvormen beschreven in de Wet Arbeid en Zorg: zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. De wet biedt in meer of mindere mate per verlofvorm ruimte om op collectief niveau afspraken te maken. CAO-afspraken kunnen aanvullend (bijvoorbeeld loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof) of beperkend (bijvoorbeeld kortere duur kraamverlof) ten opzichte van de wet zijn. Ook zijn die afspraken geteld die conform de wettelijke bepalingen zijn. Deze regelingen bevestigen hetgeen wettelijk geregeld is.

Palliatief verlof wordt beschouwd als (specifieke) vorm van zorgverlof, omdat uit eerder onderzoek blijkt dat CAO's het als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof benoemen. De afspraken over palliatief verlof zijn niet opgeteld bij de verlofvormen met een wettelijke basis, maar is wel onder deze kop besproken.

Daarnaast is in kaart gebracht hoeveel afspraken er in CAO's gemaakt worden over *verlofvormen zonder een wettelijke basis* en wat deze afspraken inhouden. Dit zijn afspraken over terugkeerregelingen, vrijwilligersverlof, rouwverlof en het sparen van verlof.

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

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

Het CAO-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 122 CAO's. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van overheidssectoren zijn meegenomen. Onder de steekproef CAO's vallen 5,3 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen CAO's zijn representatief voor het totale aantal

¹ Zie ook de rapportages van Bos, I. en Amele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en Amele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

werknemers waarop een CAO van toepassing is. De werknemers vallend onder de steekproef-CAO's vormen 91% van het totale aantal werknemers werkend onder een CAO.

III Resultaten

Verlofvormen met een wettelijke basis

Uit het onderzoek naar de verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg blijkt ondermeer dat in 7% van de steekproef-CAO's aanvullende afspraken worden gemaakt over de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan met 2 tot 17 weken onbetaald worden verlengd. In 19% van de CAO's zijn aanvullende afspraken over adoptieverlof gevonden. In 2 CAO's gaat het om aanvullende afspraken over de duur. De duur van het verlof is respectievelijk 22 werkdagen en 6 weken. In 17% van de CAO's zijn aanvullende afspraken gevonden over de duur van het kraamverlof, het varieert tussen 3 en 12 dagen. Aanvullende afspraken over ouderschapsverlof zijn in 35% van de onderzochte CAO's gevonden, voornamelijk over de duur van het verlof en/of loondoorbetaling gedurende het verlof. De duur van het verlof varieert tussen 17 maal de arbeidsduur per week en 2 jaar verlof. De loondoorbetaling varieert tussen 25% tot 100% van het loon. Afspraken over loondoorbetaling bij langdurend zorgverlof zijn in 7% van CAO's gevonden.

Verlofvormen zonder een wettelijke basis

In 74% van de onderzochte CAO's zijn bepalingen gevonden over één of meerdere verlofvormen zonder een wettelijke basis. In 3% van de onderzochte CAO's kan de werknemer na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind weer in dienst van de werkgever treden. De termijn waarbinnen teruggekeerd dient te worden is respectievelijk 2 jaar en 4 jaar. In 61% van de CAO's zijn afspraken gevonden met betrekking tot het sparen van verlof. Het kan gaan om het sparen van verlof via tijd-voor-tijd en/of tijd-voor-geld systemen, of het kopen en/of verkopen van verlofdagen.

Arbeidstijden

Uit het onderzoek naar arbeidstijdenregelingen blijkt onder andere dat in 48% van de steekproef-CAO's een dagvenster wordt vastgesteld bestaande uit tijden waarop op z'n vroegst begonnen kan worden en op z'n laatst geëindigd kan worden². Tussen deze tijden kunnen werknemers (in overleg) hun dagelijkse arbeidsduur plannen of door de werkgever worden ingeroosterd. In 44% van de CAO's is vastgesteld dat werknemers een bepaalde mate van invloed op het werkrooster hebben. In 20% van de CAO's komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer. In 12% van de CAO's zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken.

Arbeidsduur

Bepalingen over het aanpassen van de arbeidsduur zijn in 63% van de onderzochte CAO's gevonden. In 54% van de onderzochte CAO's zijn bepalingen gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. In 4% van de steekproef-CAO's is bepaald dat het recht op aanpassing van de arbeidsduur conform de Wet aanpassing arbeidsduur ook geldt voor werkgevers met minder dan 10 werknemers, terwijl de wet uitsluitend betrekking heeft op grotere werkgevers.

² Het gaat om de dagvensters van de vroege- of dagdiensten van doordeweekse dagen.

Ontwikkeling

Van enkele onderwerpen zijn de resultaten van 2007 afgezet tegen de resultaten uit het rapport 'Arbeid en zorg in CAO's 2004'. Uit de vergelijking blijkt onder andere dat uitbreidende afspraken over kraamverlof op het gebied van de duur zowel in 2004 als in 2007 voor 19% van de werknemer golden. Ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof zijn binnen de Wet arbeid en zorg verlofvormen zonder wettelijke regeling van loondoorbetaling. In 2007 golden afspraken over een zekere doorbetaling van het loon gedurende het ouderschapsverlof voor 23% van de werknemers. In 2004 had 9% van de werknemers recht op een zekere vorm van loondoorbetaling gedurende ouderschapsverlof. Loondoorbetaling tijdens langdurend zorgverlof gold in 2007 voor 9% van de werknemers tegenover 5% in 2004.

1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in CAO's in het kader van 'arbeid-en-zorg-faciliteiten' in Nederland in 2007. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin het combineren van arbeid en zorg op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt ondersteund en op welke wijze die ondersteuning vormt krijgt. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in CAO's over arbeid en zorg in Nederland in 2004³. In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het beleidsthema geschetst.

1.1 Achtergrond

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

Vanaf halverwege de jaren tachtig wordt het begrip 'arbeid en zorg' in beleid gebruikt⁴. Het combineren van arbeid en zorg werd in 1985 voor het eerst aangemerkt als beleidsdoel in het Beleidsplan Emancipatie⁵. Door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen ontstond de behoefte aan regelingen die het gemakkelijker maakten betaalde arbeid te combineren met het verzorgen van jonge kinderen. Vanaf de jaren '90 zijn de verlofregelingen uitgebreid (zwangerschap-, bevallings-, en ouderschapsverlof), zowel in wetgeving als in CAO's⁶. Sinds 1 december 2001 bestaat de Wet Arbeid en Zorg. Met deze wet zijn een aantal reeds bestaande verlofrechten voor werknemers gebundeld in één wet. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en vanaf 1 juni 2005 langdurend zorgverlof. De wet is per 1 januari 2006 aangevuld met een recht op deelname aan de levensloopregeling. De levensloopregeling kan gebruikt worden voor financiering van een periode van (extra) verlof, en kan dus het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken. De wet legt een basis voor het recht op verlof gericht op de combinatie van arbeid en zorg. In CAO's kunnen ten aanzien van deze verlofvormen aanvullende of (ten dele) beperkende afspraken worden gemaakt. In artikel 43 van de SZW-begroting (2007) is het 'bevorderen dat werknemers arbeid en zorg kunnen combineren' als beleidsdoel opgenomen.

De huidige Nederlandse samenleving wordt gekenmerkt door een veranderende samenstelling van de bevolking. Het aantal jongeren neemt af, het aantal ouderen neemt toe: de 'ontgroening' en de 'vergrijzing' van de samenleving. Dit zorgt voor een afnemende instroom en een toenemende uitstroom op de arbeidsmarkt. Naar verhouding neemt de groep mensen die betaald werk verricht in omvang af en de behoefte aan zorg neemt toe. De ontgroening en vergrijzing maken een grotere arbeidsdeelname van vrouwen noodzakelijk. Een grotere arbeidsdeelname van vrouwen vraagt om ondersteuning bij het combineren van arbeid en zorg. Het organiseren van arbeid-en-zorg-taken is zowel een persoonlijk als een maatschappelijk vraagstuk. In de visie van zowel overheid als werkgevers- en werknemersorganisaties ligt hierbij een belangrijke rol voor de sociale partners; werkgevers zijn verantwoordelijk voor een goede bedrijfscultuur en een adequaat arbeidsvoorwaarden pakket.⁷

³ Zie ook de rapportages van Bos, I. en Ameele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en Ameele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

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

⁵ Memorie van toelichting Wet Arbeid en Zorg, Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 27 207, nr. 3

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

⁷ Beleidsdoorlichting Arbeid en zorg, september 2006

Niet alle regelingen die het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken zijn wettelijk geregeld⁸. Uit eerder CAO-onderzoek⁹ is gebleken dat CAO's ook afspraken maken over rouwverlof of verlof om vrijwilligerswerk te verrichten. Verder bevatten CAO's regelingen om na de zwangerschap of de verzorging van een kind terug te keren in dezelfde functie. Ook het sparen van verlof via het tijd-voor-tijd of het tijd-voor-geld principe en het kopen en/of verkopen van verlofdagen zijn regelingen die het combineren van arbeid- en zorgtaken kunnen vergemakkelijken.

Naast verlofvormen kan het combineren van arbeid en zorg ook vergemakkelijkt worden door regelingen die betrekking hebben op de individuele arbeidstijden. De Arbeidstijdenwet (ATW) stelt dat de werkgever verplicht is om bij de inrichting van arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. De wet biedt daarnaast ruimte om een arbeidstijdenregeling op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau te regelen¹⁰.

Het combineren van arbeid en zorg kan tevens vergemakkelijkt worden door het aanpassen van de arbeidsduur¹¹. De Wet aanpassing arbeidsduur stelt dat iedereen – binnen zekere randvoorwaarden – het recht heeft om meer of minder te gaan werken. De werkgever mag een verzoek van aanpassing van de arbeidsduur slechts weigeren bij zwaarwegend dienstbelang. De wet biedt ruimte om op CAO-niveau nadere afspraken te maken. In CAO's kan het algemeen geldend recht op arbeidsduuraanpassing al dan niet aangevuld worden met stimulerende regelingen en kunnen de weigeringsgronden van de werkgever nader worden ingevuld.

Tot slot kunnen arbeid- en zorgtaken gemakkelijker gecombineerd worden door middel van kinderopvangregelingen. De Wet Kinderopvang regelt vanaf 1 januari 2005 de tegemoetkomingen in de kosten van kinderopvang en de waarborging van de kwaliteit van kinderopvang. Met de introductie van de verplichte werkgeversbijdrage op 1 januari 2007 de noodzaak om op CAO-niveau aanvullende afspraken te maken over kinderopvang beperkt. Deze regelingen vormen daarom geen onderdeel van dit onderzoek.

Zowel de overheid als sociale partners kunnen een rol spelen bij het bevorderen van arbeid- en zorgtaken. Beleid van sociale partners en overheidsbeleid kunnen hun weerslag vinden in diverse regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten. In dit onderzoek worden de CAO-afspraken tussen sociale partners die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken, in kaart gebracht.

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

⁹ Bos, I. en Ameele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006 en Schrama, J.J.H. en Ameele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2003', december 2004.

¹⁰ Jong, B. de (2002). *OR & Arbeid en Zorg*. 2002: Elsevier bedrijfsinformatie bv

¹¹ Idem.

1.2 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. Ook wordt een toelichting op de opzet en methode van onderzoek gegeven. Aangegeven wordt hoe de steekproef is samengesteld, welke CAO's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen. In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2007 in CAO's is afgesproken op het gebied van arbeid en zorg faciliteiten. In bijlage 1 worden alle onderzochte CAO's met de looptijd vermeld. De bijlagen 2 t/m 8 beelden een meer specifieke uiteenzetting van de gevonden CAO-afspraken.

2 DOELSTELLING, OPZET EN METHODE

2.1 Doelstelling

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

2.2 Opzet

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

2.2.1 Verlofvormen met een wettelijke basis

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

Tabel 1 geeft een overzicht van de in de Wet Arbeid en Zorg¹² vastgelegde verlofrechten.

Tabel 1 Overzicht verlofregelingen Wet Arbeid en Zorg

Verlofvorm	Inhoud
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Het recht op collectief ¹³ betaald verlof van 16 weken (vanaf 6 weken voor de bevalling tot 10 weken na de bevalling).
Adoptieverlof	Het recht op 4 weken collectief ¹⁴ betaald adoptieverlof voor beide ouders die een (pleeg)kind adopteren.
Kraamverlof	Het recht op twee werkdagen betaald verlof voor de partner van de te bevallen vrouw binnen 4 weken na bevalling.
Calamiteitenverlof en ander kort verzuim	Betaald verlof voor korte tijd (1 dag) ingeval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, b.v.: bevalling partner, overlijden bloed en aanverwanten in rechte lijn of 2 ^e graad zijlijn.
Ouderschapsverlof	Het recht op verlof van maximaal 13 maal de arbeidsduur per week voor ouders van een kind jonger dan 8 jaar.
Kortdurend zorgverlof	Een geclausuleerd recht op maximaal 10 dagen betaald zorgverlof per jaar om, indien noodzakelijk, te kunnen zorgen voor thuiswonend ziek (pleeg-)kind, een zieke partner of ouder.
Langdurend zorgverlof *	Een onbetaald geclausuleerd recht op maximaal 6 weken verlof wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is.
Levensloopregeling**	Recht op deelname aan fiscaal gefacilieerde individuele spaarregeling voor de financiering van periodes van onbetaald verlof.

* Per 1 juni 2005, in het onderzoek van 2004 is vergeleken met een wetsvoorstel

** Per 1 januari 2006, in het onderzoek van 2004 niet meegenomen

Levensloopregelingen vormen een vast thema in de voor- en najaarsrapportages CAO-afspraken¹⁵ en zijn daarom niet meegenomen in dit onderzoek.

¹² In paragraaf 3.2.1 t/m 3.2.10 wordt een nadere toelichting geven op de verlofvormen volgens de Wet Arbeid en Zorg.

¹³ De werknemer heeft gedurende de periode van verlof recht op een uitkering, verstrekt door het UWV, met een maximum van het door het UWV gehanteerde dagloon.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Meest recentelijk: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2007*, juni 2007 en *Najaarsrapportage cao-afspraken 2006*, november 2006.

Uit eerder onderzoek (2004) is gebleken dat in 23 CAO's (19% van de onderzochte CAO's) afspraken zijn gevonden over palliatief verlof, verlof voor werknemers die willen zorgen voor een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte. Sinds 1 juni 2005 bestaat onder de Wet Arbeid en Zorg het langdurend zorgverlof die de werknemer het recht geeft maximaal 6 weken verlof op te nemen wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is. Verwacht wordt echter dat palliatief verlof in CAO's geregeld is als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof. Daarom is in dit onderzoek palliatief verlof apart meegenomen als vorm van zorgverlof, naast calamiteiten-, kortdurend en langdurend zorgverlof. Afspraken over palliatief verlof zullen niet opgeteld worden bij de verlofvormen met een wettelijke basis, maar wel onder deze kop besproken worden. Onderzocht is om hoeveel van dit soort afspraken het gaat en wat deze inhouden.

2.2.2 Verlofvormen zonder een wettelijk basis

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

- Verlof in geval van vrijwilligerswerk: betaald of onbetaald verlof voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk.
- Verlof in geval van rouw: betaald of onbetaald verlof in verband met de rouw over het verlies van partner of familie in de eerste lijn.
- Regeling om terug te keren in functie: na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind kan de werknemer weer in dienst van de werkgever treden. Het kan ook gaan om een bevestiging van de garantie om na het opnemen van verlof¹⁶ terug te keren in de oude functie.
- Regeling om verlofdagen te kopen of te verkopen¹⁷
- Regeling om overwerkuren¹⁸ te sparen doormiddel van het tijd-voor-tijd¹⁹ principe of het tijd-voor-geld²⁰ principe.

2.2.3 Arbeidstijden

Naast de Wet Arbeid en Zorg biedt ook de Arbeidstijdenwet mogelijkheden om arbeid- en zorgtaken te combineren. De wet stelt dat de werkgever verplicht is om bij de inrichting van arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Van de werkgever mag dus een beleid verwacht worden dat mogelijkheden biedt zorgtaken te combineren met betaalde arbeid.

De Arbeidstijdenwet biedt specifieke aandacht aan de vrouwelijke werknemers. De arbeidsomstandigheden van een zwangere werknemer moet worden aangepast aan de specifieke omstandigheden. Hetzelfde geldt voor vrouwen gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling. Zo regelt de Arbeidstijdenwet het voedingsverlof. De wet geeft een

¹⁶ Het kan gaan om langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof of gespaard verlof.

¹⁷ Onder verlof worden zowel vakantiedagen als adv verstaan

¹⁸ Arbeid die boven de vastgestelde arbeidsduur wordt verricht

¹⁹ Bij het tijd-voor-tijd principe kan de werknemer zijn overwerkuren opsparen als vakantiedagen.

²⁰ Bij het tijd-voor-geld principe kan de werknemer de door overwerkuren opgespaarde vakantiedagen laten uitbetalen als salaris.

vrouwelijke werknemer het recht de arbeidstijd met een vierde te onderbreken om haar kind te zogen dan wel borstvoeding te kolven, gedurende de eerste 9 levensmaanden van haar kind²¹.

Om arbeid en zorg te kunnen combineren is het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid hebben om met hun werktijden te kunnen schuiven of met werktijden te kunnen variëren. Deze mogelijkheden kunnen voortkomen uit diverse regelingen in CAO's die een concretisering zijn van wat in de Arbeidstijdenwet is geregeld.

Voor dit onderzoek is onderzocht hoeveel afspraken op het gebied van arbeidstijden er zijn gemaakt en wat deze inhouden. Naast afspraken over voedingsverlof zijn afspraken over flexibele begin- en eindtijden, de termijn waarbinnen het rooster voor de werknemers bekend moet zijn, de zeggenschap van werknemers op het rooster en de mogelijkheid om thuis te werken, onderzocht.

2.2.4 Arbeidsduur

De mogelijkheid om in deeltijd te werken is belangrijk voor een goede combinatie van arbeid en zorg. In principe heeft iedereen volgens de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) het recht zijn arbeidsduur aan te passen²². CAO's kunnen dit recht op verschillende manieren verwoorden en invullen. Naast afspraken over de Wet aanpassing arbeidsduur kunnen CAO's ook andere afspraken maken die betrekken hebben op het aanpassen van de arbeidsduur. Onderzocht is in hoeveel CAO's werknemers gewezen worden op het algemene recht op arbeidsduuraanpassing en in hoeveel CAO's overige afspraken gemaakt worden over het aanpassen van de arbeidsduur en hoe CAO's deze afspraken invullen. Ook is onderzocht in hoeveel CAO's afspraken worden gemaakt over het aanpassen van de arbeidsduur voor werkgevers met minder dan 10 werknemers, voor wie de Wet aanpassing arbeidsduur niet geldt.

2.3 Methode

Het CAO-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2007 van 122 CAO's in de marktsector, de zorgsector en de overheidssector. Het peilmoment van het onderzoek is mei 2007²³. Dit betekent dat uitgegaan wordt van die CAO's, waarvan de expiratedatum op of na 1 mei 2007 valt. Bij de CAO's die vóór 1 mei 2007 zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-CAO's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle onderneming-CAO's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers.

De CAO's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren). In Tabel 2 is de indeling van de steekproef-CAO's naar economische sector in beeld gebracht (dekkingspercentage van werknemers onder CAO en aantal CAO's).

²¹ In paragraaf 3.4.1 wordt een nadere toelichting geven op het recht op Voedingsverlof volgens de Arbeidstijdenwet.

²² In paragraaf 3.5 wordt een nadere toelichting geven op de Wet aanpassing arbeidsduur.

²³ In bijlage 1 worden alle steekproef-cao's met de looptijd vermeld. Uit dat overzicht blijkt dat van enkele cao's de expiratedatum voor mei 2007 ligt. Het gaat dan om cao's waarvan de nieuwe cao-teksten nog niet beschikbaar waren. In deze gevallen is uitgegaan van 'oude' cao-teksten onder de veronderstelling dat deze ongewijzigd worden voortgezet.

Bij de overheidssectoren gaat het strikt genomen niet om CAO-afspraken, maar om akkoorden. Deze akkoorden geven niet altijd een volledig beeld van hetgeen in de betreffende sector is afgesproken. Vaak is teruggegrepen moeten worden op achterliggende afspraken en regelingen waarin in meer detail de afspraken zijn uitgewerkt.

Tabel 2 Dekkingspercentages per sector

	Totaal aantal CAO's	Steekproef CAO's	Percentage werknemers in steekproef CAO's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder CAO
landbouw en visserij	11	5	95%
industrie	293	21	79%
bouwnijverheid	15	4	97%
handel en horeca	104	29	88%
vervoer en communicatie	88	16	97%
zakelijke dienstverlening	109	19	89%
overige dienstverlening	95	28	94%
totaal	715	122	91%

Bron: Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2007

Onder de steekproef-CAO's vallen 5,3 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen CAO's zijn representatief voor het totale aantal werknemers werkend onder een CAO. De werknemers vallend onder de steekproef-CAO's vormen 91% van het totale aantal werknemers vallend onder een CAO.

In dit onderzoek wordt in de eerste plaats gerapporteerd naar percentage CAO's ten opzichte van de gehele steekproef. Tussen haakjes wordt het aantal CAO's genoteerd. CAO-afspraken (of aspecten binnen afspraken) kunnen een overlap hebben: het totaal van afspraken is dan kleiner dan de te onderscheiden aspecten. In de tekst wordt niet ingegaan op de overlap tussen aspecten: de te onderscheiden aspecten worden los van elkaar beschreven. De overlap wordt in de cirkeldiagrammen visueel weergegeven door middel van een raster tussen de te onderscheiden aspecten. De percentages in de diagrammen geven, in overeenstemming met de tekst, de totalen van de te onderscheiden aspecten weer, inclusief de eventuele overlap. Dit kan tot gevolg hebben dat de som van de percentages binnen de cirkeldiagrammen meer dan 100% is, namelijk 100% plus de eventuele overlap tussen de te onderscheiden aspecten.

De steekproef is ten opzichte van het vorige onderzoek op een aantal punten zodanig gewijzigd dat een vergelijking met dat onderzoek op basis van het percentage CAO's niet goed mogelijk is. Om toch een vergelijking te kunnen maken, wordt uitgegaan van het percentage werknemers. Op hoofdlijn geeft het percentage werknemers minder kans op vertekening dan het percentage CAO's. Het percentage werknemers wordt per onderwerp beschreven en verder op dezelfde wijze als het percentage CAO's gespecificeerd in de cirkeldiagrammen.

Wanneer er in dit onderzoek gemiddelden worden weergegeven betreffen het gewogen gemiddelden naar aantal werknemers. CAO's met meer werknemers zijn van groter belang in het berekenen van gemiddelden dan CAO's met minder werknemers. Wanneer aanvullende verlofregelingen worden gespecificeerd wordt de verschillende onderdelen (bv duur of loondoorbetaling) beschreven inclusief dat wat de wet voorschrijft.

De uitvoering van het CAO-onderzoek heeft in de periode mei 2007 – juli 2007 plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de betreffende CAO's en

overheidsakkoorden zijn geraadpleegd. De eerder besproken onderzoeksvragen hebben de structuur van de vragenlijst bepaald. Aan de hand van deze vragenlijst zijn de 122 CAO's onderzocht.

3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek over 2007 weergegeven. Het hoofdstuk gaat in op CAO-afspraken gericht op arbeid en zorg faciliteiten in de vorm van verlofvormen met en zonder een wettelijke basis, arbeidstijdenregelingen en het aanpassen van de arbeidsduur.

3.1 Algemene onderzoeksresultaten

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

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

3.2 Verlofvormen met een wettelijke basis

In 99%²⁴ van de CAO's (121 CAO's) zijn bepalingen aangetroffen over één of meerdere verlofvormen met een wettelijke basis. Deze bepalingen zijn van toepassing op 97% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurig zorgverlof. Per verlofvorm zal nader worden ingegaan op het aantal regelingen conform de wet, aanvullende regelingen en beperkende regelingen.

3.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Vrouwelijke werknemers hebben in verband met de zwangerschap en de bevalling recht op 16 weken collectief betaald verlof²⁵. Het recht op verlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Er mag van dit recht niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In 60% van de steekproef-CAO's (73 CAO's) zijn afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Deze afspraken gelden voor 56% van de werknemers vallend onder de steekproef. In 36% van de steekproef-CAO's (44 CAO's) gaat het om afspraken die de wettelijke regeling bevestigen.

In 24%²⁶ van de CAO's (29 CAO's) zijn aanvullende afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof gevonden. In 7% van de steekproef-CAO's (9 CAO's) betreffen het aanvullende afspraken over de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan na de wettelijke 16 weken met 2 tot 17 weken onbetaald worden verlengd.

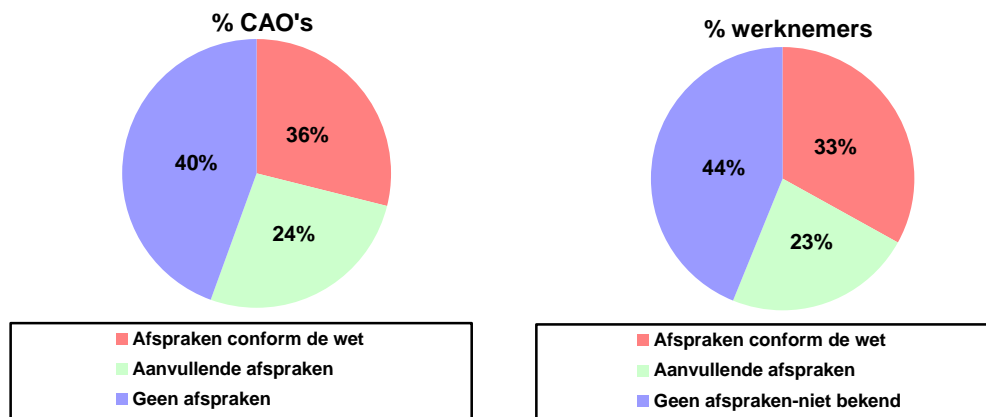
²⁴ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

²⁵ De werknemer heeft gedurende het verlof recht op een uitkering van het UWV ten hoogte van het dagloon. CAO's kunnen dit verwoorden als betaald verlof of verlof met het recht op een uitkering. Beide gevallen zijn geteld als 'conform de wet'. Wanneer de uitkering wordt aangevuld tot het persoonlijke dagloon of er wordt gesproken over volledige doorbetaling van het loon, is dit beschouwd als een aanvullende regeling.

²⁶ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

In 21% van de steekproef-CAO's (25 CAO's) zijn afspraken gevonden over het volledig doorbetalen van het loon of het aanvullen van de uitkering van het UWV tot 100% van het persoonlijke loon²⁷.

Er zijn geen beperkende afspraken gevonden over zwangerschaps- en bevallingsverlof.



3.2.2 Adoptieverlof

Werknemers hebben in verband met de adoptie van een kind recht op collectief betaald verlof²⁸. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen. Er mag van dit recht niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In 71% van de CAO's (86 CAO's) zijn afspraken gevonden over adoptieverlof. De gevonden afspraken gelden voor 68% van de werknemers vallend onder de onderzochte CAO's.

In 31% van de onderzochte CAO's (38 CAO's) gaat het om afspraken conform de wet. 19%²⁹ van de CAO's (23 CAO's) bevat aanvullende afspraken over adoptieverlof. In 2% van de steekproef-CAO's (2 CAO's) betreffen het aanvullende afspraken over de duur van het verlof. De duur van het verlof is in deze 2 CAO's respectievelijk 22 werkdagen en 6 weken.

In 17% van de CAO's (21 CAO's) gaat het om afspraken over het volledig doorbetalen van het loon of het aanvullen van de uitkering van het UWV tot 100% van het persoonlijke loon³⁰.

In 21%³¹ van de CAO's (26 CAO's) zijn beperkende afspraken gevonden over verlof bij adoptie. De wet biedt geen ruimte om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau ten nadele van de wettelijke regeling af te wijken. In 18% van de steekproef-CAO's (22 CAO's) zijn het

²⁷ De uitkering van het UWV kent een maximum dagloon. In deze gevallen wordt dit aangevuld tot het persoonlijke loon. Deze afspraken zijn van betekenis voor werknemers met een inkomen boven het dagloon.

²⁸ De werknemer heeft gedurende het verlof recht op een uitkering verstrekt door het UWV ten hoogte van het dagloon. CAO's kunnen dit verwoorden als betaald verlof of verlof met het recht op een uitkering. Beide gevallen zijn geteld als 'conform de wet'. Wanneer de uitkering wordt aangevuld tot het persoonlijke dagloon of er wordt gesproken over volledige doorbetaling van het loon, is dit beschouwd als een aanvullende regeling.

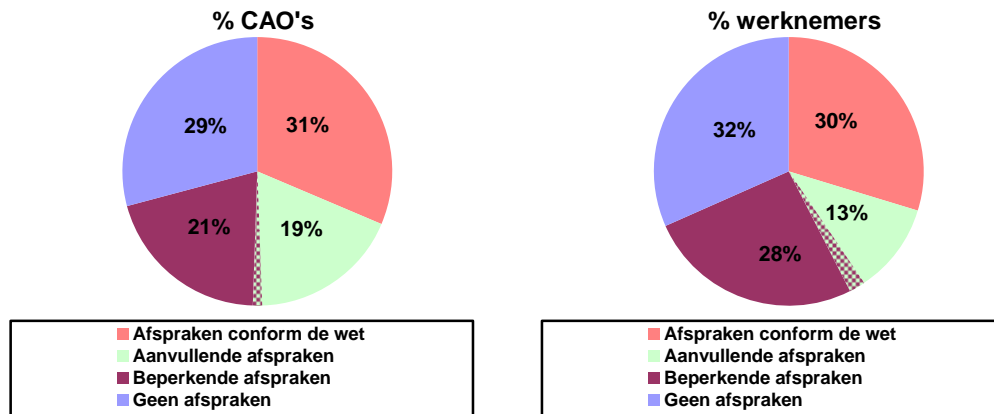
²⁹ Sommige CAO's kennen zowel aanvullende als beperkende afspraken binnen één verlofregeling.

³⁰ De uitkering van het UWV kent een maximum dagloon. In deze gevallen wordt dit aangevuld tot het persoonlijke loon.

³¹ Deze afspraken zijn van betekenis voor werknemers met een inkomen boven het dagloon.

³¹ Idem.

beperkende afspraken over de duur van het verlof, het verlof varieert tussen 1 dag en 3 weken. In 3% van de CAO's (4 CAO's) wordt gesproken over onbetaald verlof. In 1 CAO is het tijdvlak waarbinnen het verlof opgenomen dient te worden beperkend, het verlof dient opgenomen te worden binnen 16 weken.



3.2.3 Adoptie buitenlandse kinderen

In 7% van de CAO's (8 CAO's) is onderscheid gemaakt tussen adoptie van kinderen uit Nederland en het buitenland³². Onder deze CAO's valt 11% van de werknemers onder de steekproef-CAO's. In al deze CAO's wordt de duur van het adoptieverlof langer gesteld wanneer adoptie van buitenlandse kinderen betreft. In 3 CAO's hebben werknemers bij het adopteren van buitenlandse kinderen recht op 1 maand verlof en in 4 CAO's op 6 weken verlof. In 1 CAO is de duur van het verlof bij adoptie van buitenlandse kinderen 80 uur, korter dan de wettelijke regeling. Het gaat om de CAO verpleeg- en verzorgingshuizen:

De werkgever verleent betaald verlof bij het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptieaanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.

3.2.4 Kraamverlof

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

In 93% van de CAO's (114 CAO's) zijn afspraken gevonden over kraamverlof; deze afspraken gelden voor 90% van de werknemers vallend onder de steekproef.

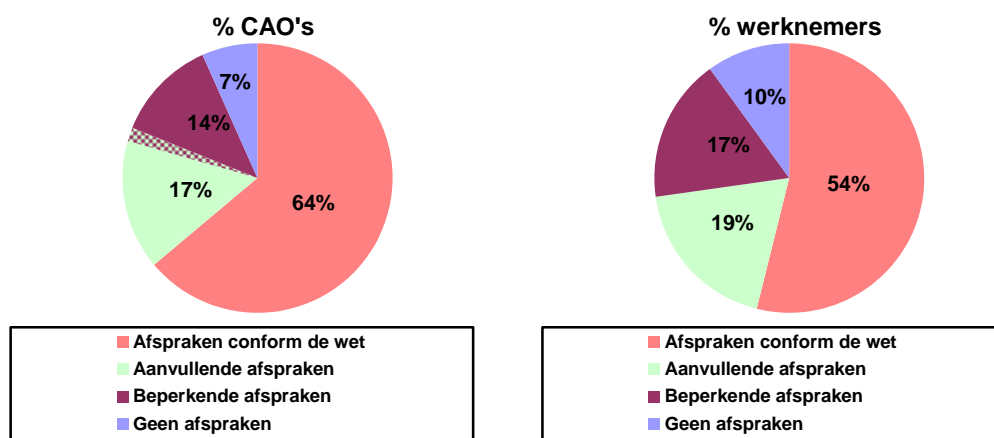
Het gaat in 64% van de onderzochte CAO's (78 CAO's) om afspraken conform de wet. In 17% van de onderzochte CAO's (21 CAO's) zijn aanvullende afspraken over kraamverlof gevonden. De duur van het verlof is in deze CAO's langer dan de wettelijke duur van 2 dagen. Het varieert tussen 3 en 12 dagen. Het gaat in 2 CAO's om een onbetaalde verlenging van 10 dagen. In 2 CAO's is de gehele duur van het verlof (5 dagen) onbetaald. Deze afspraken zijn

³² Zie voor een overzicht afspraken adoptie buitenlandse kinderen Bijlage 4.

ten aanzien van de duur aanvullend en ten aanzien van de loondoorbetaling beperkend, ten opzichte van de wettelijke regeling. De overige 17 CAO's gaat het om een doorbetaalde verlenging.

14% van de CAO's (17 CAO's) maakt gebruik van de mogelijkheid om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau af te wijken van de wettelijke regeling. In deze CAO's zijn beperkende afspraken over kraamverlof gemaakt. Zo geldt binnen 12% van de onderzochte CAO's (14 CAO's) verlof met een kortere duur in vergelijking met de wettelijke regeling. De dag van de bevalling van de echtgenote wordt in deze gevallen, in tegenstelling tot de wettelijke regeling, meegeteld in de duur van het kraamverlof³³. Zo staat er in de CAO van de dierhouderij het volgende:

De werknemer kan [...] doorbetaald verlof opnemen [...] gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag.



3.2.5 Ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op verlof van maximaal 13 maal de arbeidsduur per week zonder behoud van loon voor de verzorging van kind jonger dan 8 jaar. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan hier ten nadele van de werknemer van af worden geweken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden, het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De wet biedt ruimte voor de werknemer om de werkgever te verzoeken het verlof voor een langere periode dan zes maanden op te nemen, het verlof op te nemen in ten hoogste drie perioden of meer dan de helft van de arbeidsduur per week op te nemen.

In 68% van de CAO's (83 CAO's) zijn afspraken gevonden over ouderschapsverlof; deze afspraken gelden voor 57% van de werknemers onder de steekproef-CAO's. In 32% van de onderzochte CAO's (39 CAO's) zijn de regelingen conform de wettelijke regeling.

In 35%³⁴ van de CAO's (43 CAO's) zijn aanvullende bepalingen over ouderschapsverlof gevonden. In 14% van de onderzochte CAO's (17 CAO's) heeft de werknemer recht op langer

³³ De Wet Arbeid en Zorg biedt het recht op calamiteitenverlof voor de dag van bevalling van de partner. Feitelijk gaat het hier om 1 dag calamiteitenverlof en 1 dag kraamverlof.

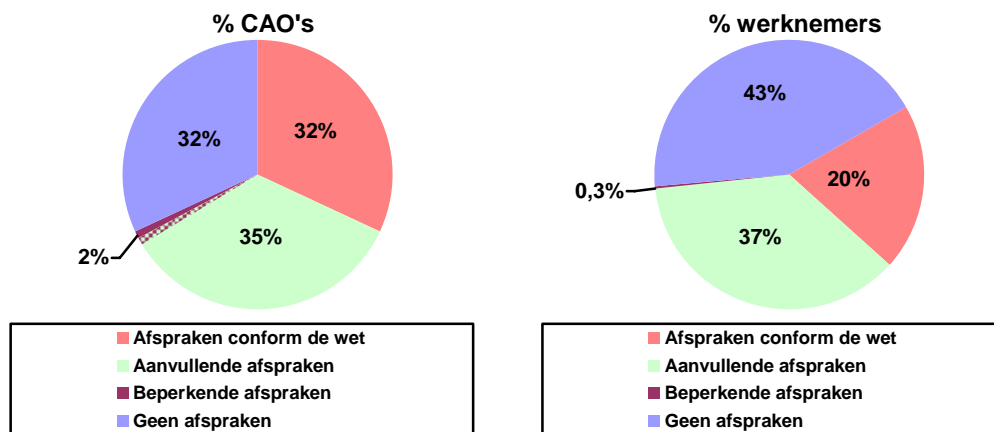
³⁴ Sommige CAO's kennen zowel aanvullende als beperkende afspraken binnen één verlofregeling.

ouderschapsverlof dan de wettelijke regeling voorschrijft. In deze CAO's varieert de duur van het verlof tussen 17 maal de arbeidsduur per week en 2 jaar verlof.

In 14% van de steekproef-CAO's (17 CAO's) is loondoorbetaling geregeld. In 9 CAO's is de loondoorbetaling nader gespecificeerd en varieert tussen 25% tot 100% van het loon. In 8 CAO's is de loondoorbetaling afhankelijk van verschillende factoren. Zo geldt voor de CAO beroepsonderwijs en volwasseneneducatie dat het verlof met 75% wordt doorbetaald als het wordt opgenomen voor een kind van nul, een of twee jaar oud. Wordt het verlof opgenomen voor een kind van drie tot acht jaar dan betreft het onbetaald verlof. De CAO van universitair medische centra geeft de werknemer gedurende het eerste levensjaar van het kind voor drie maanden het recht op verlof voor de helft van de arbeidsduur per week, tegen betaling van 70% van het minimumloon. Bij de gemeenteamttenaren is de hoogte van de loondoorbetaling afhankelijk van het schaalniveau van de functie. Werknemers die in schaal vier of hoger zitten krijgen 75% van het loon doorbetaald. Degenen in schaal drie krijgen 80%, in schaal twee krijgen ze 85% en in schaal één wordt 90% van het loon doorbetaald.

Verder wordt in 8% van de CAO's (10 CAO's) de mogelijkheid geboden om het ouderschapsverlof voltijd op te nemen. In 12% van de CAO's (15 CAO's) wordt verwezen naar de wettelijke mogelijkheid om het verlof voor een langere periode dan 6 maanden op te nemen, het verlof op te delen in 3 perioden, en meer uren verlof per week dan de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week op te nemen.

In 2%³⁵ van de CAO's (2 CAO's) zijn beperkende afspraken gevonden over ouderschapsverlof. Het gaat om afspraken die afwijken van wat wettelijk is vastgelegd over de leeftijdscategorie van de kinderen. De wet biedt de mogelijkheid om op collectief arbeidsvoorwaardelijk niveau van de leeftijdsgrens van 8 jaar af te wijken. In 1 CAO loopt de leeftijdscategorie tot 4 jaar, in de andere CAO loopt de grens tot 7 jaar. Er staan geen aanvullende afspraken tegenover.

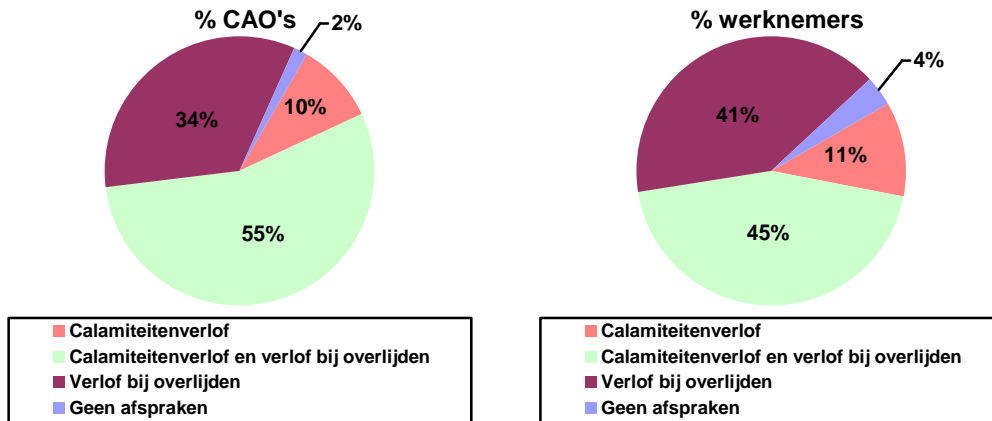


3.2.6 Calamiteitenverlof

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

³⁵ Idem

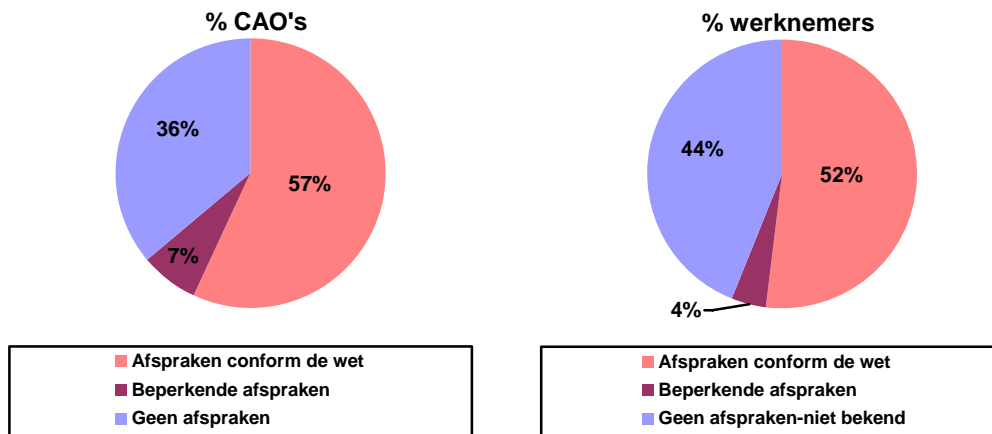
In 98% van de CAO's (120 CAO's) zijn afspraken gevonden over calamiteitenverlof. Deze zijn van toepassing op 96% van de werknemers onder de steekproef. Het kan gaan om verlof bij een ongedefinieerde calamiteit (een onvoorziene gebeurtenis) en/of verlof bij een specifieke calamiteit, namelijk het overlijden van een naaste. In 10% van de onderzochte CAO's (12 CAO's) wordt uitsluitend verlof geboden bij een onvoorziene gebeurtenis. In 55% van de onderzochte CAO's (67 CAO's) zijn zowel afspraken over verlof bij een calamiteit gevonden als afspraken over verlof bij het overlijden van een naaste³⁶. In 34% van de CAO's (41 CAO's) zijn uitsluitend afspraken over verlof bij overlijden gevonden.



Het recht op verlof bij een onvoorziene gebeurtenis is in 57% van de onderzochte CAO's (70 CAO's) conform de wet. In 7% van de onderzochte CAO's (9 CAO's) zijn beperkende afspraken over calamiteitenverlof gevonden³⁷. In 3% van de onderzochte CAO's (4 CAO's) wordt gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke loondoorbetaling. In deze CAO's wordt het calamiteitenverlof onbetaald verstrekt. In 3% van de steekproef-CAO's (3 CAO's) dienen (bovenwettelijke) vakantiedagen ingeleverd te worden om aanspraak te kunnen maken op verlof bij een calamiteit.

³⁶ Calamiteitenverlof bij een ongedefinieerde calamiteit in combinatie met verlof in geval van overlijden van een naaste wordt beschouwd als een bovenwettelijke afspraak.

³⁷ Het gaat alleen om het verlof bij een ongedefinieerde calamiteit. De conformiteit met de wet is beoordeeld aan de hand van de loondoorbetaling en het al dan niet inleveren van (bovenwettelijke) vakantie dagen. De duur van calamiteitenverlof is in de wet niet nader gespecificeerd, er is daarom niet beoordeeld of de gespecificeerde duur in de regelingen bovenwettelijke of afwijkende afspraken betreffen. Verlof bij overlijden is tevens niet gespecificeerd in de wet en is daarom niet beoordeeld op conformiteit met de wet.



De duur van het verlof bij het overlijden van een naaste is afhankelijk van de relatie tot de overledene. Voor het overlijden uit de eerste graad³⁸ varieert de duur tussen 2 en 10 dagen. In 46% van de steekproef-CAO's (56 CAO's) heeft de werknemer in dit geval recht op verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie. Voor het overlijden van een naaste uit een verdere graad varieert de duur van het verlof tussen 1 (81% van de steekproef-CAO's) en 2 dagen (5% van de steekproef-CAO's).

3.2.7 Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof voor de verzorging in verband met ziekte van de partner, een inwonend (pleeg)kind of bloedverwant in de eerste graad³⁹. De duur van het verlof bedraagt per jaar ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De loondoorbetaling bedraagt 70%. Er kan van dit recht uitsluitend bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In 65% van de CAO's (79 CAO's) zijn afspraken gevonden over kortdurend zorgverlof die van toepassing zijn op 47% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. In 37% van de steekproef-CAO's (45 CAO's) gaat het om afspraken die conform de wet zijn.

21%⁴⁰ van de CAO's (26 CAO's) bevatten aanvullende afspraken over kortdurend zorgverlof. In 5% van de steekproef-CAO's (6 CAO's) zijn aanvullende afspraken gevonden over de duur van het verlof. De duur varieert tussen 14 dagen en 6 werkweken, tegenover de twee weken die wettelijk zijn geregeld. In 1 CAO gaat het om de mogelijkheid het kortdurend zorgverlof van 10 dagen met nogmaals 10 dagen onbetaald te verlengen, in de andere gevallen gaat het om betaalde verlenging.

In 18% van de onderzochte CAO's (22 CAO's) is een loondoorbetaling van meer dan 70% afgesproken. In 15% van de steekproef-CAO's (18 CAO's) is sprake van een loondoorbetaling van 100%. In 2 van deze 18 CAO's staat daar tegenover dat de duur van het verlof korter is dan wat de wettelijke regeling stelt, in 1 CAO wordt de duur van het verlof in overleg bepaald

³⁸ Eerste graad: kinderen, partner en ouders; tweede graad: grootouders, broers/zussen en kleinkinderen; derde graad: overgrootouders, ooms/tantes, oom-/tantezeggere en achterkleinkinderen; vierde graad: oudooms/-tantes en neef-/nichtzeggere.

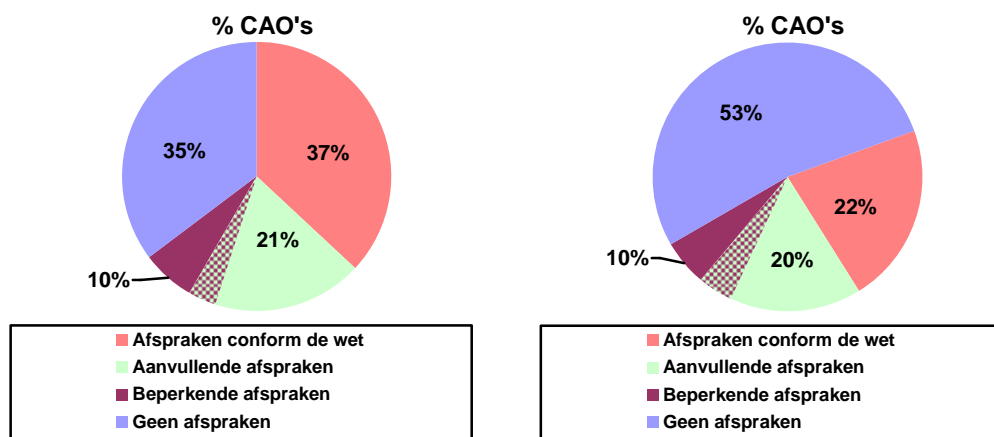
³⁹ Eerste graad: kinderen, partner en ouders; tweede graad: grootouders, broers/zussen en kleinkinderen; derde graad: overgrootouders, ooms/tantes, oom-/tantezeggere en achterkleinkinderen; vierde graad: oudooms/-tantes en neef-/nichtzeggere.

⁴⁰ Sommige CAO's kennen zowel aanvullende als beperkende afspraken binnen één verlofregeling.

en in 1 CAO gaat het om langer verlof, namelijk 14 dagen verlof. In de overige 14 CAO's is de duur van het verlof conform de wet.

In 10% van de onderzochte CAO's (12 CAO's) zijn beperkende afspraken gevonden, gebruikmakend van de mogelijkheid die de wet biedt om bij een collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke regeling. In 3 CAO's wordt een kortere duur afgesproken. In 4 CAO's wordt de duur niet nader gespecificeerd, maar wordt deze bepaald in overleg tussen werknemer en werkgever. In 1 CAO is er sprake van een loondoorbetaling van 50%, zonder aanvullende afspraken op een ander aspect. In 1 CAO geldt dat gedurende 8 dagen het loon wordt doorbetaald: de eerste 3 met 95% en de overige 5 met 70%, daar tegenover betreft de maximale duur van het verlof 6 werkweken op jaarbasis. In een andere CAO worden de eerste 5 dagen van het verlof 100% betaald en zijn de overige 5 dagen onbetaald.

Verder is in 2 CAO's afgesproken dat werknemers bovenwettelijke vakantiedagen inruilen om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof.



3.2.8 Langdurend zorgverlof

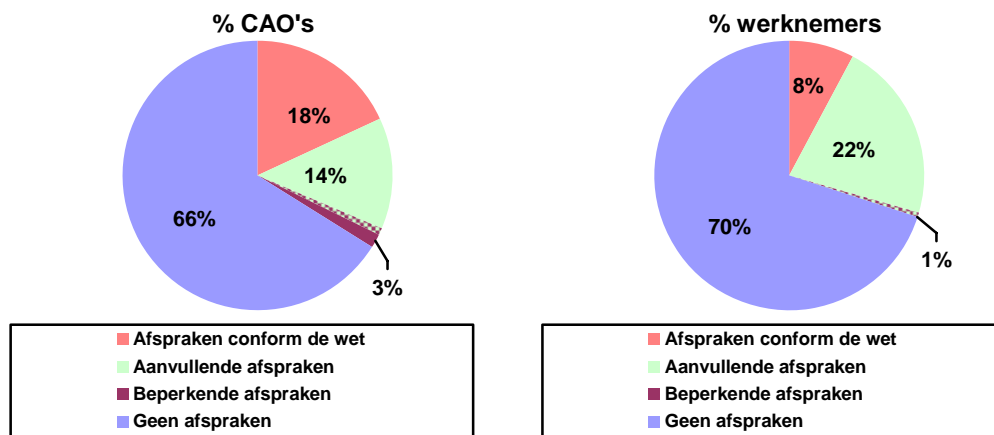
De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de partner, een inwonend (pleeg)kind of bloedverwant in de eerste graad⁴¹. De duur van het verlof bedraagt per jaar ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken, het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Van dit recht kan uitsluitend bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In 34% van de CAO's (41 CAO's) zijn afspraken gevonden over langdurend zorgverlof. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 30% van de werknemers vallend onder de onderzochte CAO's.

⁴¹ Eerste graad: kinderen en ouders; tweede graad: grootouders, broers/zussen en kleinkinderen; derde graad: overgrootouders, ooms/tantes, oom-/tantezeggers en achterkleinkinderen; vierde graad: oudooms/-tantes en neef-/nichtzeggers.

In 18% van de onderzochte CAO's (22 CAO's) gaat het om afspraken conform de wet. 14%⁴² van de onderzochte CAO's (17 CAO's) bevat aanvullende afspraken over langdurend zorgverlof. In 9% van de CAO's (11 CAO's) bestaat de mogelijkheid langdurend zorgverlof te nemen voor een langere periode dan de wet voorschrijft. De duur varieert tussen 10 en 26 weken. Voor 7% van de onderzochte CAO's (9 CAO's) geldt dat het langdurend zorgverlof gepaard gaat met een doorbetaling van het loon, variërend tussen 25% en 100%. In 4 van deze 9 CAO's is er zowel sprake van een langere duur dan de wet voorschrijft als doorbetaling van het loon gedurende het verlof.

In 3%⁴³ van de onderzochte CAO's (3 CAO's) zijn beperkende afspraken gevonden over langdurend zorgverlof. Deze CAO's maken gebruik van de mogelijkheid die de wet biedt om bij een collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van de wettelijke regeling. In 1 CAO wordt werknemers ten hoogste een maand verlof verleend, in een andere CAO kan langdurig zorgverlof uitsluitend worden opgenomen voor de verzorging van een lid van de huishouding en in de derde CAO wordt de duur, het tijdstip en de financiering in overleg tussen werknemer en werkgever nader bepaald.



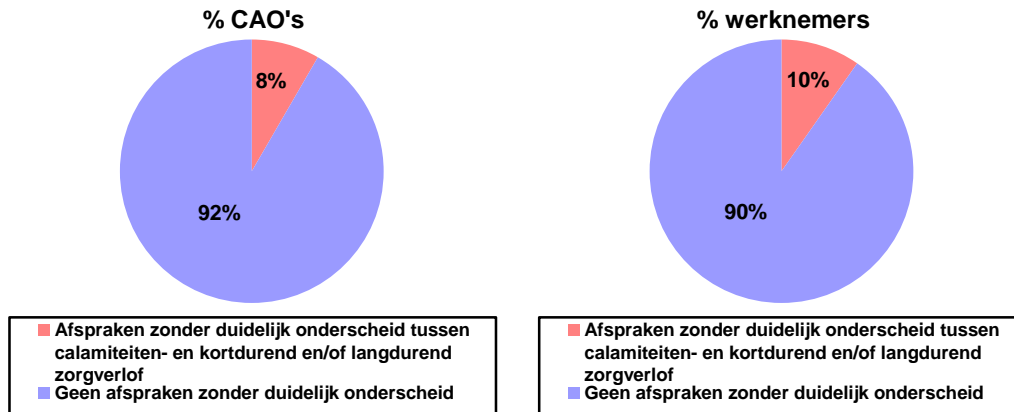
3.2.9 Niet-eenduidige bepalingen

In 8% van de CAO's (10 CAO's) is het onderscheid tussen calamiteiten- en kortdurend en/of langdurend zorgverlof niet duidelijk. Onder deze CAO's vallen 10% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

In 6% van de steekproef-CAO's (7 CAO's) is sprake van loondoorbetaling van 100%. In geen van de CAO's is de duur van het verlof gespecificeerd.

⁴² In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

⁴³ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.



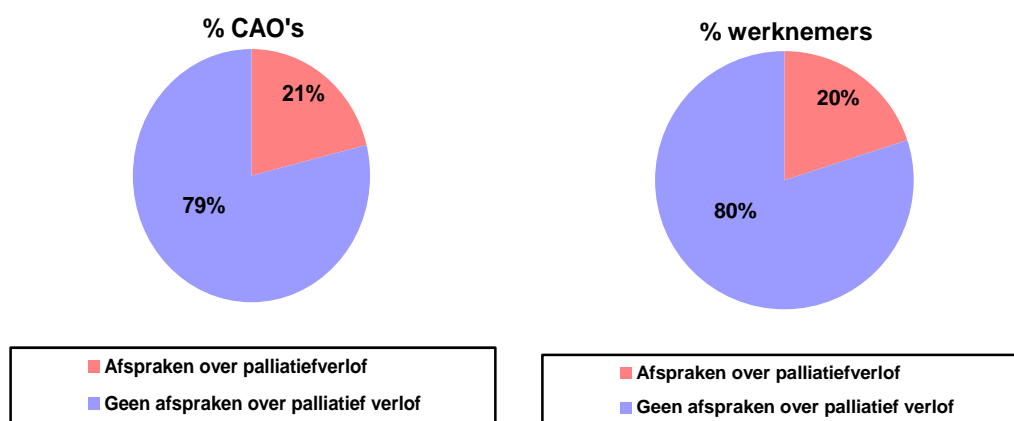
3.2.10 Palliatief verlof

De Wet Arbeid en Zorg biedt met het langdurend zorgverlof werknemers het recht maximaal 6 weken verlof op te nemen wanneer een partner of kind levensbedreigend ziek is. In CAO's wordt palliatief verlof echter als specifieke vorm van (langdurend) zorgverlof geregeld. In 21% van de CAO's (25 CAO's) zijn specifieke afspraken gemaakt over verlof in verband met stervensbegeleiding (palliatief verlof). De gevonden afspraken gelden voor 20% van de werknemers van de gehele steekproef.

In 12% van de onderzochte CAO's (15 CAO's) is de duur van het verlof gespecificeerd: deze loopt uiteen van 5 dagen tot 12 maanden.

In 14 van deze 15 CAO's (11% van de steekproef-CAO's) is naast de duur ook afgesproken dat het palliatief verlof wordt verleend als betaald verlof. De loondoorbetaling varieert tussen 50% en 100%.

In 14% van de CAO's (17 CAO's) wordt de kring van de zorgbehoeftigen gespecificeerd: het gaat in alle gevallen in ieder geval om de partner, een kind of een ouder van de werknemer.



3.3 Verlofvormen zonder een wettelijke basis

In 74%⁴⁴ van de onderzochte CAO's (90 CAO's) zijn bepalingen gevonden over één of meerdere verlofvormen zonder een wettelijke basis. 76% van de werknemers uit de steekproef kan aanspraak maken op de gevonden bepalingen. Het gaat om afspraken over een terugkeerregeling, vrijwilligersverlof, rouwverlof en/of het sparen van verlof.

3.3.1 Terugkeerregeling

In 14% van de CAO's (17 CAO's) is een terugkeerregeling opgenomen. De gevonden regelingen zijn van toepassing op 9% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. Het kan gaan om een terugkeergarantie na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind of een bevestiging van het wettelijk recht om na het opnemen van (zorg)verlof terug te keren in dezelfde functie.

In 3% van de onderzochte CAO's (4 CAO's) kan de werknemer na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind weer in dienst van de werkgever treden. De gevonden afspraken gelden voor 5% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. In 3 CAO's wordt een termijn genoemd waarbinnen de werknemer kan terugkeren. Tweemaal wordt de termijn op 2 jaar gesteld en eenmaal op 4 jaar.

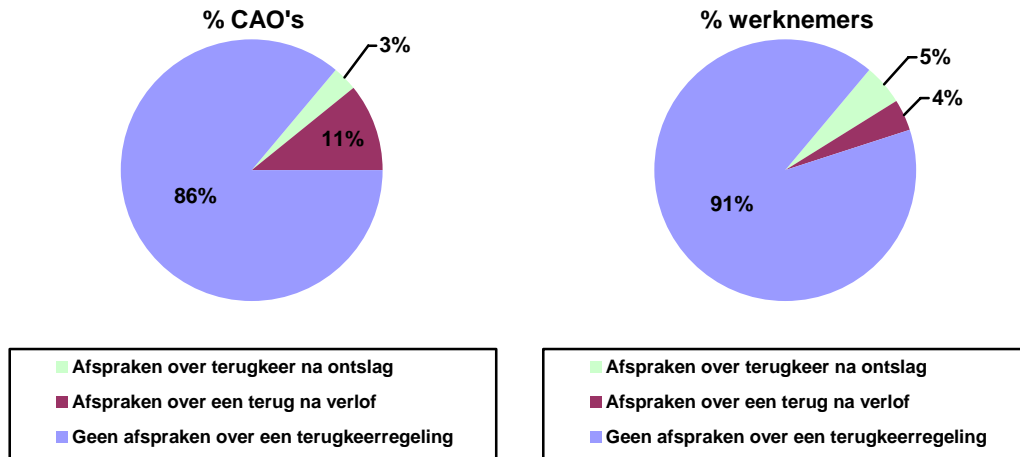
In 11% van de steekproef-CAO's (13 CAO's) zijn bepalingen gevonden die het wettelijke recht op terugkeer in de oude functie na het opnemen van verlof⁴⁵ bevestigen. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 4% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

In de CAO van de Bijenkorf wordt in het kader van terugkeer na het opnemen van ouderschapsverlof een speciale constructie beschreven:

Het ouderschapsverlof wordt gedurende de wettelijke verlofperiode in beginsel opgenomen in de eigen functie. Indien opname van ouderschapsverlof in de eigen functie niet mogelijk is, wordt in overleg met de werknemer zorggedragen voor plaatsing in een andere functie[...]Na afloop van de wettelijke verlofperiode heeft de werknemer aanspraak op herstel van de vroegere arbeidsduur en zonodig aanspraak op plaatsing in de eigen functie.

⁴⁴ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

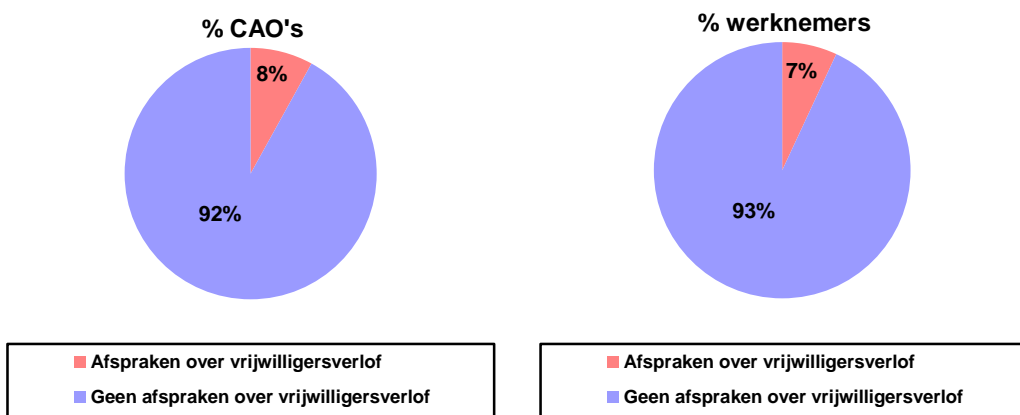
⁴⁵ Het kan gaan om langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof of gespaard verlof.



3.3.2 Vrijwilligersverlof

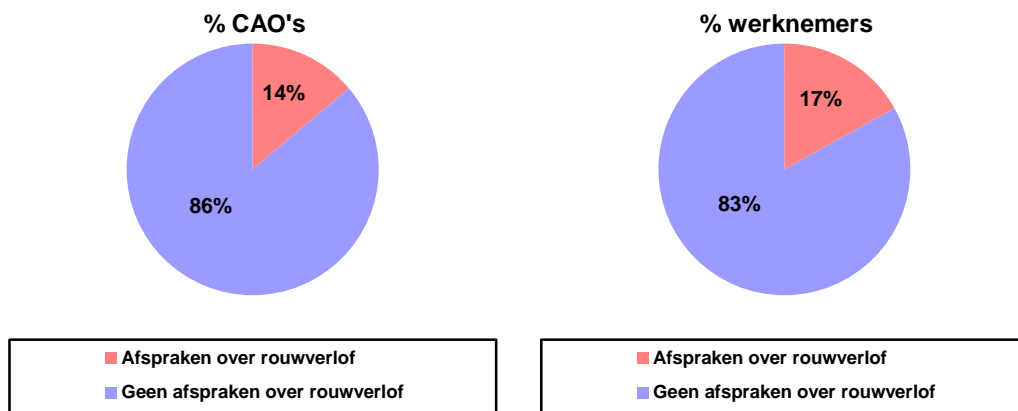
In 8% van de CAO's (10 CAO's) zijn afspraken gemaakt over vrijwilligersverlof. Deze afspraken zijn van toepassing op 7% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

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



3.3.3 Rouwverlof

In 14% van de CAO's (17 CAO's) zijn er afspraken gemaakt over rouwverlof. Deze zijn van toepassing op 17% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

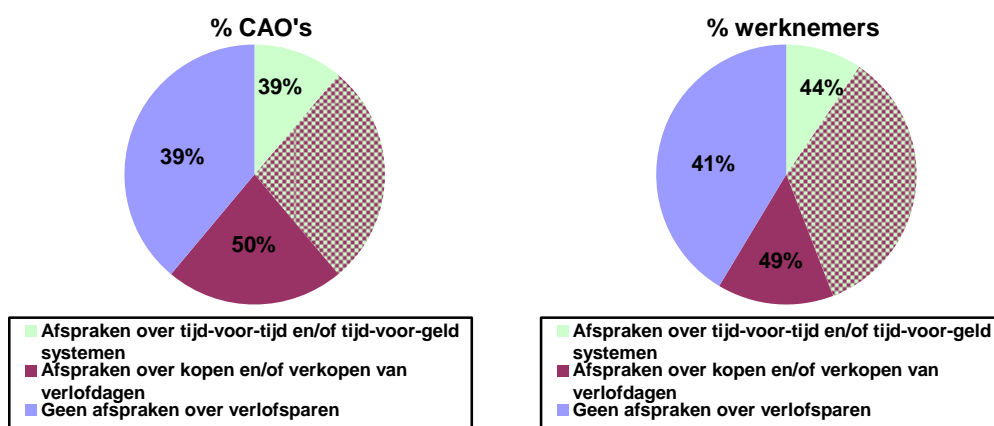


In 8% van de steekproef-CAO's (10 CAO's) wordt het verlof opgenomen in de vorm van betaald verlof, variërend van 85% tot 100%. In 4% van de CAO's (5 CAO's) zijn afspraken gemaakt over de duur van het verlof. In 4 CAO's is de duur van het verlof 10 dagen en in 1 CAO is de duur van het rouwverlof 5 dagen.

3.3.4 Verlofsparen

In 61%⁴⁶ van de CAO's (74 CAO's) zijn afspraken gevonden met betrekking tot het sparen van verlof. De gevonden afspraken zijn van toepassing op 59% van de werknemers vallend onder de onderzochte CAO's.

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

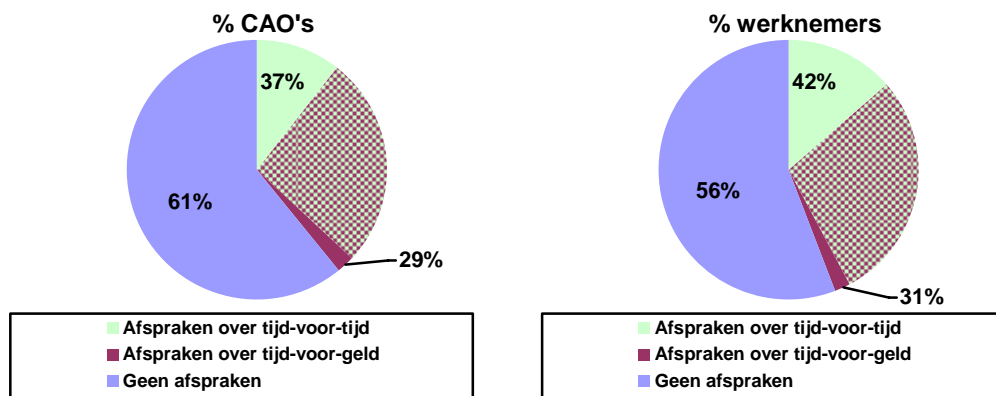


⁴⁶ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

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

39%⁴⁷ van de CAO's (48 CAO's) bevat afspraken over een tijd-voor-tijd-regeling en/of een tijd-voor-geld-regeling. Deze afspraken gelden voor 44% van de werknemers vallend onder de onderzochte CAO's. In 37% van de steekproef-CAO's (45 CAO's) gaat het om een tijd-voor-tijd regeling, in 29% (35 CAO's) om tijd-voor-geld.

In 30% van de onderzochte CAO's (37 CAO's) worden binnen de afspraken over verlofsparen de doeleinden voor het gespaarde verlof gespecificeerd. Het gaat dan om: educatie, vut of pensioen gerelateerde afspraken, (de financiering van) (zorg)verlof, loopbaanonderbreking (sabbatical leave of opfrisverlof), aanvullende bijdrage in de kinderopvang, vakbondscontributie, fietsplan of pc-privé.



Kopen en/of verkopen verlofdagen

Naast het sparen van verlof bevatten CAO's ook bepalingen om verlofdagen te kopen of te verkopen. In 50%⁴⁸ van de CAO's (61 CAO's) is het mogelijk om dagen te kopen en/of te verkopen. Afspraken over het kopen en/of verkopen van verlofdagen gelden voor 49% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

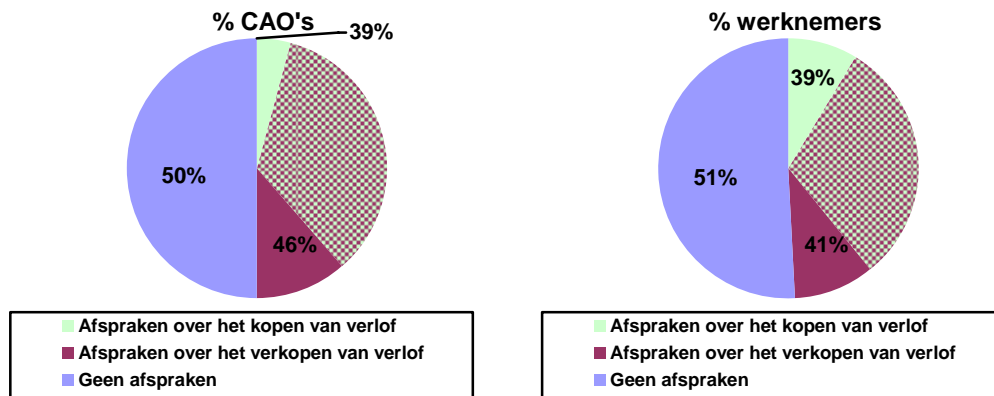
In 39% van de CAO's (47 CAO's) is het mogelijk om dagen te kopen. In 26% van de steekproef-CAO's (32 CAO's) is bepaald hoeveel dagen maximaal gekocht kunnen worden. Het aantal dagen dat gekocht kan worden loopt uiteen van 3 tot en met 20 dagen.

In 46% van de CAO's (56 CAO's) is het mogelijk om dagen te verkopen. In 23% van de onderzochte CAO's (28 CAO's) is bepaald hoeveel dagen of uren verkocht kunnen worden. Het aantal dagen dat verkocht kan worden loopt uiteen van 2 dagen tot en met 20 dagen.

In 42 CAO's (34% van de onderzochte CAO's) hebben werknemers zowel de kans op het kopen als het verkopen van verlofdagen.

⁴⁷ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

⁴⁸ Idem.



3.4 Arbeidstijden

In 86%⁴⁹ van de onderzochte CAO's (105 CAO's) zijn één of meerdere bepalingen aangetroffen die betrekking hebben op arbeidstijden in het kader van het combineren van arbeid- en zorgtaken. De gevonden bepalingen gelden voor 89% van de werknemers vallend onder de steekproef. Het kan gaan om regelingen over voedingsverlof, flexibele begin- en eindtijden, de zeggenschap bij het maken van de roosters en de mogelijkheid om thuis te werken.

3.4.1 Voedingsverlof

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

Regelingen over voedingsverlof zijn in 8% van de CAO's (10 CAO's) gevonden (van toepassing op 13% van de werknemers).

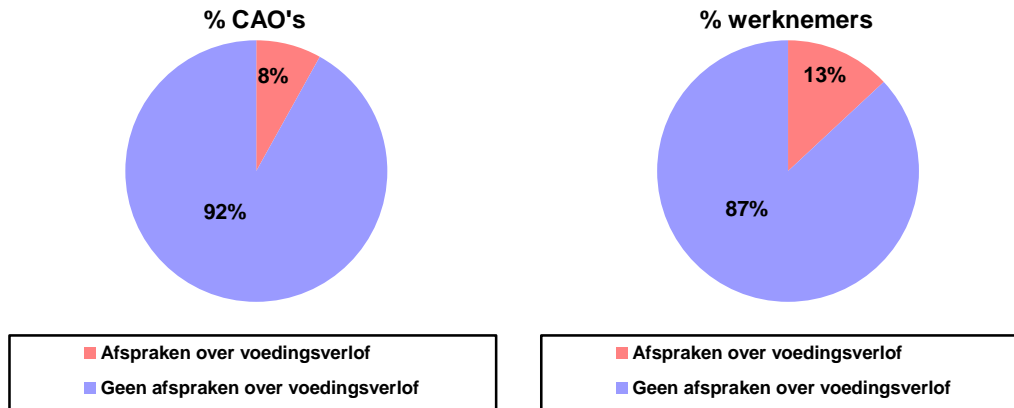
In 3 CAO's gaat het om afspraken conform de wettelijke regeling.

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

In 6 CAO's wordt de mogelijkheid om voedingsverlof te nemen minder concreet beschreven dan de wet voorschrijft. Zo staat er in de CAO van primair onderwijs:

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

⁴⁹ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.



3.4.2 Flexibele begin- en eindtijden

Regelingen over flexibele begin- en eindtijden zijn in 53% van de steekproef-CAO's (65 CAO's) gevonden. Deze regelingen gelden voor 52% van de werknemers onder de steekproef-CAO's.

In 48% van de steekproef-CAO's (59 CAO's) wordt een dagvenster vastgesteld bestaande uit tijden waarop op z'n vroegst begonnen kan worden en op z'n laatst geëindigd kan worden⁵⁰. Tussen deze tijden kunnen werknemers (in overleg) hun dagelijkse arbeidsduur plannen of kunnen de werknemers door de werkgevers worden ingeroosterd. In 29% van de onderzochte CAO's (35 CAO's) wordt 07.00 uur als minimale begintijd genoemd. In 19% van de CAO's (23 CAO's) kan gewerkt worden tot 18.00 uur. De gemiddelde duur van de gevonden dagvensters is 13 uur.

De CAO van de TPG Postbezorgers heeft van de onderzochte CAO's het meest beperkte dagvenster, namelijk acht uur:

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

De medewerkers van IKEA kunnen tussen 06.00 uur en 22.00 uur worden ingeroosterd, een dagvenster van 16 uur.

In 2 CAO's worden tijdblokken gesteld waartussen begonnen en geëindigd dient te worden. Zo worden werknemers in timmerfabrieken in de gelegenheid gesteld te beginnen tussen 07.00 uur en 09.00 en te eindigen tussen 15.00 uur en 17.00. In 1 CAO, die van Corus Staal B.V., worden uitsluitend de begintijden gespecificeerd: er kan begonnen worden tussen 06.00 uur en 09.00 uur.

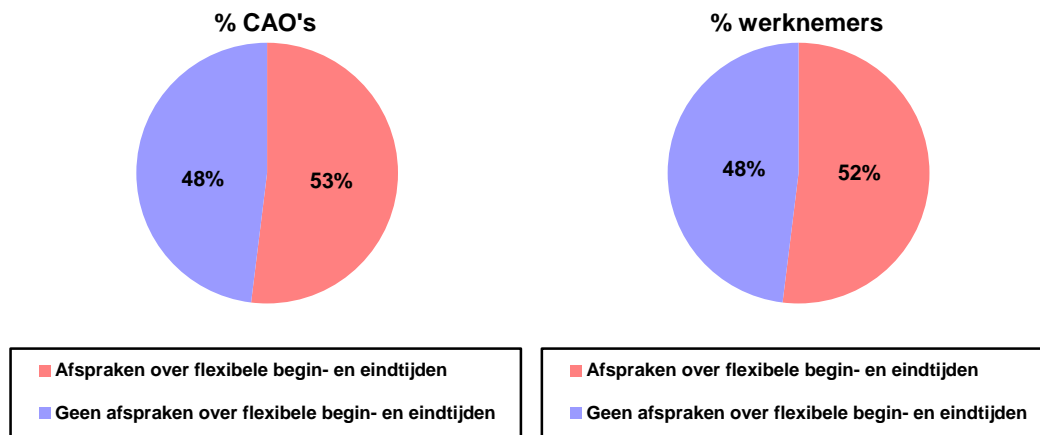
In 5 CAO's wordt gesproken over flexibele werktijden zonder dit nader te specificeren in de mogelijkheden waar werknemers gebruik van kunnen maken.

In 4 CAO's zijn bepalingen gevonden over het voorbereiden van flexibele begin- en eindtijden. Zo staat er in de CAO van de vleessector het volgende:

Partijen hebben afgesproken een werkgroep in te stellen die voorbereidingen zal treffen om te behoeve van de komende CAO een regeling uit te werken die bedrijven en

⁵⁰ Het gaat om de dagvensters van de vroege- of dagdiensten van doordeweekse dagen.

medewerkers de mogelijkheid biedt om in overleg met OR of vakbond aanvullende afspraken te maken [...] op het terrein van verruiming van arbeidstijden[...]



3.4.3 Zeggenschap roostering

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdenpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid. [...] De werkgever die een arbeids- en rusttijdenpatroon voor de bij hem werkzame werknemers vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit zo tijdig mogelijk aan de werknemer mee. Met betrekking tot de tijdigheid geldt hetgeen daaromtrent bij collectieve regeling is bepaald. [...] Indien een bepaling inzake de tijdigheid ontbreekt, deelt de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee. Indien in verband met de aard van de arbeid dit onmogelijk is, deelt de werkgever tenminste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de rusttijd begint. Tevens maakt hij aan die werknemer tenminste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

De termijn waarbinnen een rooster bekend gemaakt dient te worden is in 43% van de CAO's (53 CAO's) opgenomen. De afspraken hierover gelden voor 49% van de werknemers vallend onder de steekproef.

De termijn varieert tussen het wettelijke minimum van 4 werkdagen en 12 maanden. Gemiddeld is in de steekproef-CAO's een termijn van 19 werkdagen afgesproken waarbinnen het rooster voor de werknemers beschikbaar moet zijn. In 2 CAO's dient het rooster 1 week voor aanvang en de roostervrije tijd uiterlijk 2 weken voor aanvang bij de werknemers bekend te zijn.

45% van de werknemers heeft in 44% van de CAO's (54 CAO's) ook invloed op het rooster. In 18% van de onderzochte CAO's (22 CAO's) wordt bij het vaststellen van het rooster rekening gehouden met de voorkeuren van de werknemer. 6% van de steekproef-CAO's (7 CAO's) bevat regelingen die de Arbeidstijdenwet bevestigen; bij het inroosteren wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals de zorgtaken.

In 20% van de CAO's (24 CAO's) komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer.

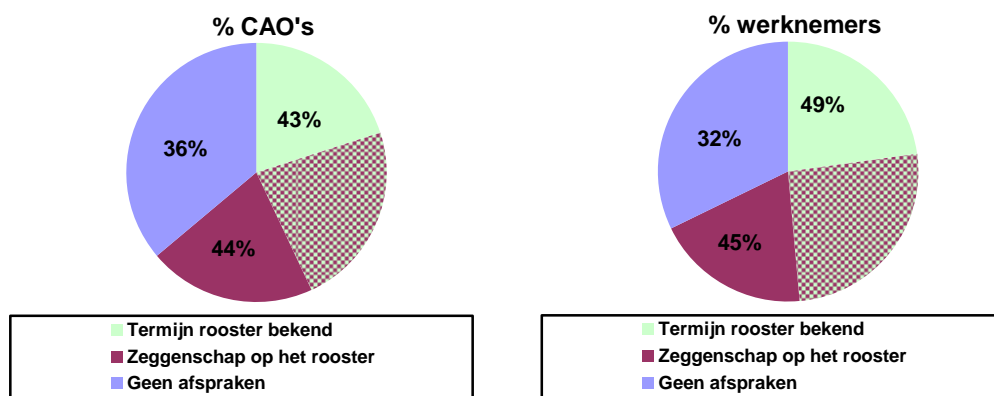
In 1 CAO moet het rooster uiterlijk 28 dagen voor aanvang bekend zijn en wordt het uiterlijk 10 werkdagen voor aanvang definitief; tussentijds kan de werknemer op het voorlopige rooster reageren.

In 2 CAO's is de invloed van de werknemer op het rooster nader gespecificeerd. De CAO van de Praxis group bevat omtrent het vaststellen van het rooster een uitgebreide bevestiging van de wet:

Bij de vaststelling van de werktijden zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met aantoonbare zorgtaken en overige bijzondere sociale omstandigheden van de medewerker. Ook zal bij inroostering zoveel mogelijk rekening worden gehouden met wensen en voorkeuren van medewerkers. Om met de wensen van de medewerker rekening te kunnen houden, moet de leidinggevende wel tijdig in kennis worden gesteld.

De CAO van Holland Casino's geeft op de volgende manier werknemers zeggenschap op hun rooster:

De groep waarop het rooster betrekking heeft, wordt in de gelegenheid gesteld voorkeuren aan te geven voor de uitgangspunten of kenmerken van een rooster. Vervolgens worden er één of meerdere conceptroosters voorgelegd aan deze groep, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren van de desbetreffende werknemers.



3.4.4 Thuiswerken

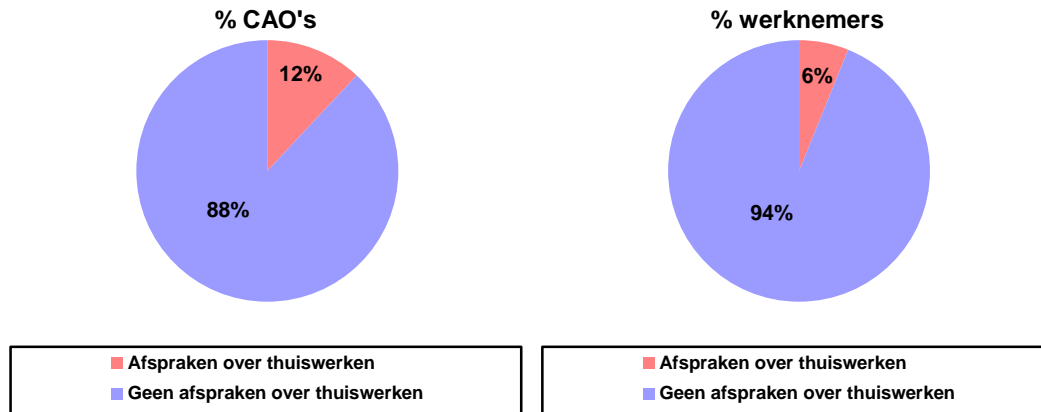
In 12% van de CAO's (14 CAO's) zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken. De gevonden afspraken gelden voor 6% van de werknemers onder de steekproef.

In 3 CAO's wordt de mogelijkheid om thuis te werken verbonden met de voorwaarde om minimaal 1 dag in de week thuis te werken.

In 6% van de CAO's (7 CAO's) worden overige voorwaarden aan het thuiswerken verbonden. Zo stelt de CAO van Fortis-bank:

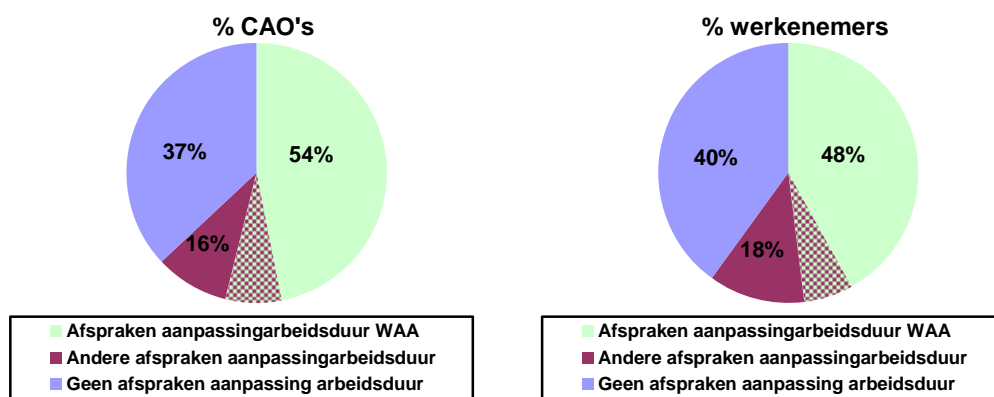
Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen staat de werkgever positief tegenover het ter beschikking stellen van faciliteiten ten behoeve van telewerken, daar waar mogelijk en wenselijk. In overleg met de ondernemingsraad wordt een regeling nader

uitgewerkt. De voorwaarden waaraan bedoelde regeling voldoet, zijn: [...] Bij telewerken dient voor alle betrokkenen de werkbelasting vergelijkbaar te zijn, zoals in de gebruikelijke werksituatie; er wordt rekening gehouden met fiscale en arbo-aspecten; telewerken mag niet leiden tot kostenverhoging[...]



3.5 Arbeidsduur

Bepalingen over het aanpassen van de arbeidsduur zijn in 63%⁵¹ van de onderzochte CAO's gevonden (77 CAO's). De gevonden bepalingen gelden voor 60% van de werknemers onder de steekproef-CAO's. Het kan gaan om bepalingen die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur of bepalingen die op een andere manier afspraken maken over het aanpassen van de arbeidsduur.



⁵¹ In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten.

3.5.1 Wet aanpassing arbeidsduur

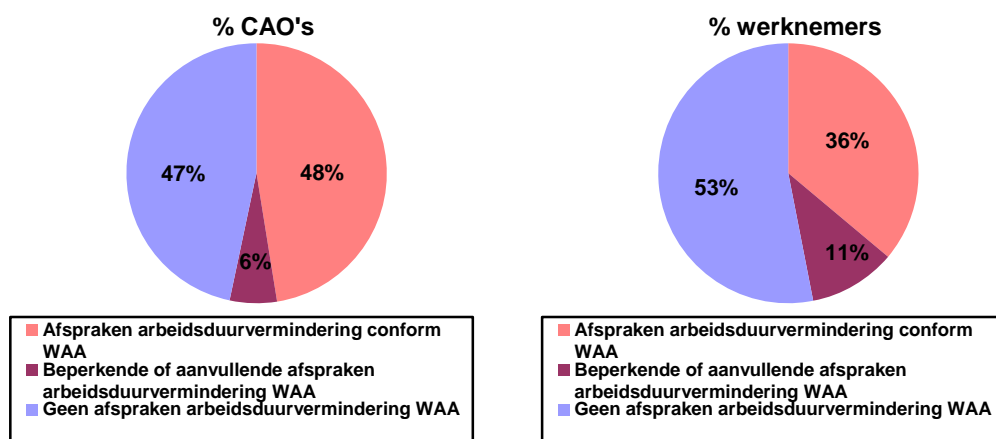
De werknemer kan, vanaf het moment dat de werknemer 1 jaar in dienst is bij de werkgever, de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst (of publiekrechtelijke aanstelling) voortvloeiende arbeidsduur. [...] De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren een verzoek indienen. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in [...] tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten . [...] Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van het recht worden afgeweken bij collectieve overeenkomst. Het recht is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers.

In 54% van de onderzochte CAO's (66 CAO's) zijn bepalingen gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. In 53% van de onderzochte CAO's (65 CAO's) zijn bepalingen over het minderen van de arbeidsduur gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur.

In 48% van de onderzochte CAO's (58 CAO's) gaat het om afspraken conform de wet. In 6% van de CAO's (7 CAO's) wordt in bepaalde mate van de wet afgeweken. In 2 CAO's wordt de mogelijkheid geboden de arbeidsduur te verminderen vanaf de datum van indiensttreding, een verruiming van de wettelijke bepaling.

In 5 CAO's zijn verruimende bepalingen gevonden ten opzichte van het aantal verzoeken per jaar. In 4 CAO's kunnen werknemers 1 keer per jaar en in 1 CAO driemaal per jaar de werkgever verzoeken de arbeidsduur te minderen.

In 22% van de onderzochte CAO's (27 CAO's) wordt in de context van arbeidsduurvermindering verwezen naar de in de wet genoemde bedrijfsbelangen die het inwilligen van een verzoek tot het verminderen van de arbeidsduur kunnen belemmeren. Er wordt gesproken over problemen bij het herbezetten van de vrijgekomen uren (8% van de CAO's), problemen op het gebied van veiligheid (7% van de CAO's) of van roostertechnische aard (7% van de CAO's).

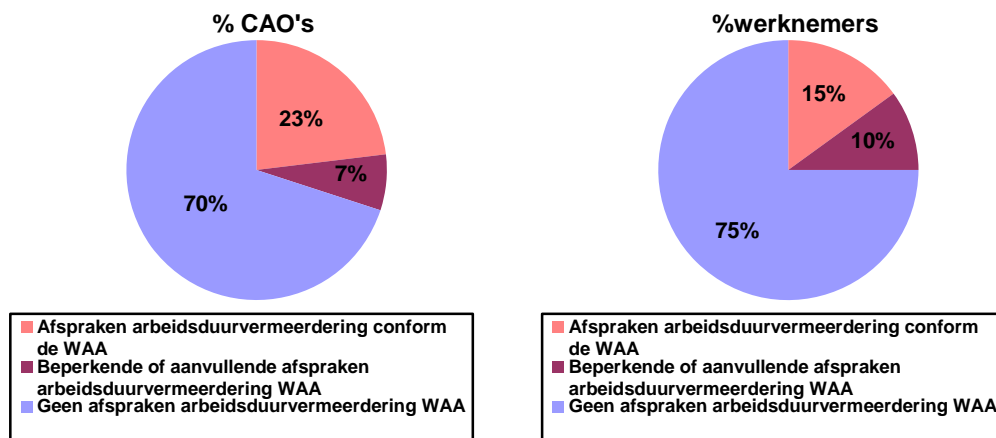


In 30% van de steekproef- CAO's (37 CAO's) zijn afspraken gevonden over het vermeerderen van de arbeidsduur die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. In 23% van de CAO's (29 CAO's) gaat het om afspraken die overeenkomen met de wet. In 7% van de CAO's (8 CAO's) wordt in bepaalde mate van de wet afgeweken. Zo bieden 2 CAO's de mogelijkheid vaker dan eenmaal per 2 jaar een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur in te dienen,

namelijk driemaal en eenmaal per jaar. In 6 CAO's kan van het recht van vermeerdering worden afgeweken. Zo staat er in de CAO van bakkersbedrijf:

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

In 23% van de onderzochte CAO's (28 CAO's) wordt in de context van arbeidsduurvermeerdering verwezen naar de in de wet genoemde bedrijfsbelangen die het inwilligen van een verzoek tot het vermeerderen van de arbeidsduur kunnen belemmeren. Er wordt gesproken over problemen van financiële (9% van de CAO's) of organisatorische aard (8% van de CAO's), problemen wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk (7% van de CAO's), of problemen met de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting (7% van de CAO's).



7% van de CAO's (8 CAO's) bevat afspraken over het aanpassen van de arbeidsduur voor werkgevers met minder dan 10 werknemers.

In 4% van de steekproef-CAO's (5 CAO's) is bepaald dat het recht op aanpassing van de arbeidsduur conform de Wet aanpassing arbeidsduur ook geldt voor werkgevers met minder dan 10 werknemers, een aanvullende afspraak vergeleken met de wettelijke regeling. In 2% van de onderzochte CAO's (2 CAO's) wordt beschreven dat de Wet aanpassing arbeidsduur niet van toepassing is op werkgevers met minder dan 10 werknemers. In de CAO van land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen wordt de procedure voor aanpassing van de arbeidsduur voor werkgevers met minder dan 10 werknemers beschreven:

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt de Wet aanpassing arbeidsduur niet. [...] Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk ingediend. Hierin wordt opgenomen hoeveel uren, het tijdstip van ingang van de aanpassing, de reden van het verzoek en de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek. De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk aan de werknemer mee. Tevens zullen de overwegingen die tot het besluit hebben geleid, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld. De werkgever kan besluiten eerst een proefperiode af te spreken om te kunnen beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode zal maximaal een jaar zijn. [...] Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur. Een verzoek tot

vermeerdering c.q. vermindering van het aantal arbeidsuren kan alleen worden ingediend door de werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eenmaal in de drie jaar gedaan worden.

3.5.2 Overige afspraken aanpassing arbeidsduur

In 16% van de steekproef-CAO's (20 CAO's) zijn bepalingen gevonden die op een andere manier afspraken maken over het aanpassen van de arbeidsduur.

In 3% van de CAO's (4 CAO's) worden afspraken gemaakt over het verminderen van de arbeidsduur. Werknemers onder deze CAO's hebben de mogelijkheid de standaardarbeidsduur met 2 uur per week te verminderen. Voor werknemers in de glastuinbouw geldt:

[...] een standaardarbeidsduur van 38 uur per week [...] Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een arbeidsduur overeenkomen van 36 uur per week.

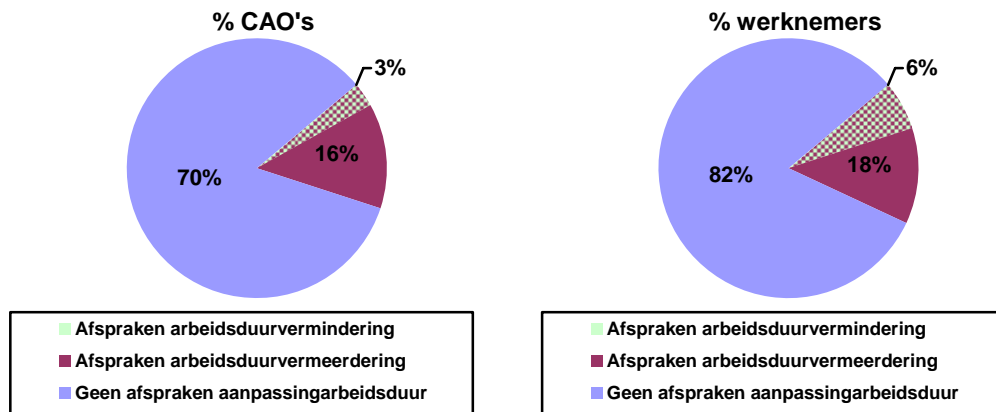
In de CAO van de Bijenkorf wordt gesproken over het verminderen van de arbeidsduur in de context van een negatief verschil tussen het aantal gewerkte en contractueel overeengekomen uren. De CAO bevat de volgende regeling:

Indien na afloop van het referentjaar het aantal gerealiseerde uren minder bedraagt dan de overeengekomen jaarurennorm, kan het contract met instemming van de medewerker naar beneden worden aangepast.

In 16% van de onderzochte CAO's (20 CAO's) zijn afspraken gevonden over het vermeerderen van de arbeidsduur die los staan van de Wet aanpassing arbeidsduur. In 8% van de CAO's (10 CAO's) wordt de vermeerdering van de arbeidsduur beperkt tot de standaardarbeidsduur variërend tussen 36 en 40 uur per week. In 6% van de onderzochte CAO's (7 CAO's) wordt gesproken over het uitbreiden van de arbeidsduur in geval van structureel meerwerk. Zo staat er in de CAO van levensmiddelen (grootwinkelbedrijf):

In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.

In 2% van de onderzochte CAO's (2 CAO's) wordt werknemers met een deeltijdcontract de mogelijkheid geboden de arbeidsduur uit te breiden door te solliciteren op een voltijd vacature.



Bepalingen die op een of andere wijze deeltijdstimulerende effecten kunnen hebben zijn in 2 CAO's gevonden. Zo staat in de CAO van welzijn en maatschappelijke dienstverlening:

De partijen bij deze CAO verklaren het werken in deeltijd te willen bevorderen. In principe kan iedere functie in deeltijd worden vervuld.

3.6 Enkele ontwikkelingen

In deze paragraaf worden de resultaten van enkele onderwerpen afgezet tegen de resultaten uit het rapport 'Arbeid en zorg in CAO's 2004'⁵². De steekproef is ten opzichte van het vorige onderzoek op een aantal punten zodanig gewijzigd dat een vergelijking met dat onderzoek op basis van het percentage CAO's niet goed mogelijk is. Om toch een vergelijking te kunnen maken, wordt uitgegaan van het percentage werknemers.

Tabel 3 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met uitbreidende afspraken over kraamverlof

	2004		2007	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Percentage werknemers met aanvullende afspraken kraamverlof	19%	Overige dienstverlening	19%	Overige dienstverlening
3 dagen	4%		2%	
4 dagen	10%		11%	
5 dagen	3%		5%	
7 dagen	2%		-	

Tabel 4 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over loondoorbetaling bij ouderschapsverlof

	2004		2007	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Percentage werknemers met afspraken loondoorbetaling ouderschapsverlof	9%	Overige dienstverlening	23%	Overige dienstverlening
Afhankelijk van verschillende factoren	-		14%	
25% doorbetaling	1%		1%	
40% doorbetaling	-		1%	
50% doorbetaling	1%		1%	
60% doorbetaling	2%		-	
75% doorbetaling	7%		5%	
75-90% doorbetaling	4%		-	
100% doorbetaling	-		1%	

Tabel 5 Ontwikkelingen in het percentage werknemers met afspraken over loondoorbetaling bij langdurend zorgverlof⁵³

	2004		2007	
	Percentage werknemers	Belangrijkste sector	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Percentage werknemers met afspraken loondoorbetaling langdurend zorgverlof	5%	Overige dienstverlening	9%	Overige dienstverlening
40% doorbetaling	1%		1%	
50% doorbetaling	1%		5%	
100% doorbetaling	3%		3%	

⁵² Bos, I. en Ameele A.N., van den, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Arbeid en Zorg in Cao's 2004', februari 2006

⁵³ Langdurend zorgverlof bestaat sinds 1 juni 2005. In het onderzoek van 2004 is vergeleken met een wetsvoorstel.

Uitbreidende afspraken over kraamverlof op het gebied van de duur golden zowel in 2004 als in 2007 voor 19% van de werknemers. Ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof zijn binnen de Wet arbeid en zorg verlofvormen zonder behoud van loon. In 2007 golden afspraken over een zekere doorbetaling van het loon gedurende het ouderschapsverlof voor 23% van de werknemers. In 2004 had 9% van de werknemers recht op een zekere vorm van loondoorbetaling gedurende ouderschapsverlof. Loondoorbetaling tijdens langdurend zorgverlof gold in 2007 voor 9% van de werknemers tegenover 5% in 2004.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Overzicht onderzochte CAO's

CAO-naam	SBI -code	werknemers	ingangs -datum	expiratie -datum
Landbouw				
Open Teelten	11	122110	1-1-2005	1-7-2006
Glastuinbouw	11	80350	1-7-2005	1-7-2007
Dierhouderij	12	22930	1-4-2005	1-7-2007
Hoveniersbedrijf	14	14460	1-1-2006	1-3-2007
Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	14	19560	1-1-2005	1-4-2007
Industrie				
Unilever	154	3200	1-3-2005	1-3-2006
Bakkersbedrijf	158	36050	25-3-2006	1-6-2007
Heineken Nederland Beheer B.V.	159	4810	1-4-2006	1-7-2008
Mode-, Interieur-, Tapijt-, en textielindustrie	170	17400	1-5-2005	1-5-2008
Timmerfabrieken	203	12000	1-1-2007	1-7-2007
Grafi-media	222	52340	1-2-2005	1-2-2007
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	241	3960	1-6-2004	1-4-2007
DSM Limburg B.V.	241	4650	1-4-2006	1-6-2008
Akzo Nobel Pharma B.V.	244	4060	1-6-2004	1-4-2007
Betonproduktenindustrie	266	9850	1-3-2005	1-3-2007
Metalektro	270	167900	1-7-2004	1-11-2007
Metalektro (HP)	270	19890	1-7-2004	1-11-2007
Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	271	10000	1-2-2005	1-10-2006
Metaalbewerking (metaal-en techn.bedr.)	280	139600	1-5-2005	1-2-2008
Oce Nederland B.V.	300	4200	1-1-2005	1-1-2007
Philips (cao A)	320	12040	1-1-2005	1-1-2008
Philips (cao B)	320	14000	1-1-2005	1-1-2008
Carrosseriebedrijf (metaal-en techn.bedr.)	342	18710	1-5-2005	1-2-2008
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	361	21760	1-4-2005	1-4-2007
Sociale werkvoorziening	366	97000	1-1-2006	1-11-2007
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	400	21500	1-4-2005	1-6-2007
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	452	174250	1-4-2004	1-4-2007
Technische installatiebedrijven (metaal-en techn.bedr.)	453	127060	1-5-2005	1-2-2008
Schilders- afwerkings- en glazetbedrijf	454	29040	1-3-2006	1-3-2009
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf)	454	10860	1-1-2005	1-1-2008
Handel en horeca				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal-en techn.bedr.)	501	91380	1-5-2005	1-2-2008
Bloemen en planten groothandel	512	20000	1-7-2004	1-1-2008
Aardappelen, groente en fruit groothandel	513	11200	1-1-2006	1-1-2007
Levensmiddelen en/of zoetwaren etc. (groothandel)	513	21230	1-7-2004	1-7-2007
Vleessector (vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)	513	10380	1-10-2004	1-4-2007
Technische groothandel	514	43200	1-1-2006	1-1-2008
Informatie-, Communicatie- en Kantoortech.n.branche	516	31635	1-1-2006	1-1-2008
Albert Heijn (distributie-organisatie)	520	3200	22-3-2004	26-3-2006
Bijenkorf B.V.	521	3500	1-8-2002	1-2-2004
Hema	521	10000	1-2-2003	1-2-2004
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	521	100000	1-4-2004	1-4-2007
Levensmiddelenbedrijf	521	87550	1-4-2004	1-4-2007
Vroom en Dreesmann B.V.	521	11500	1-2-2003	1-2-2006
Slagersbedrijf	522	16610	1-4-2004	1-4-2007
Apotheken	523	20130	1-4-2005	1-4-2006
CAO-naam	SBI	werknemers	ingangs	expiratie

	-code		-datum	-datum
Drogisterijbranche	523	21130	1-4-2004	1-4-2007
Bloemen en Planten detailhandel	524	11080	1-1-2005	1-1-2007
Doe het zelf branche	524	17480	1-4-2004	1-1-2007
Electrotechnische detailhandel	524	19670	1-1-2005	1-7-2007
Gemengde- en speelgoedbranche	524	26830	1-1-2006	1-1-2007
Ikea Nederland B.V.	524	4000	1-4-2005	1-10-2007
Mode- en Sportdetailhandel (v/h Textieldetailhandel)	524	89880	1-10-2006	1-1-2008
Praxis group	524	3590	1-1-2005	1-1-2006
Schoenendetailhandel	524	19130	1-7-2002	1-7-2003
Textiel grootwinkelbedrijven	524	20000	1-4-2002	1-4-2004
Wonen	524	35410	1-1-2006	1-1-2008
Horeca- en aanverwant bedrijf	550	227500	1-7-2005	1-4-2008
Recreatie	552	31180	1-7-2006	1-7-2008
Contract-cateringbranche	555	18540	1-4-2006	1-4-2008
Vervoer en communicatie				
Nederlandse Spoorwegen	601	16500	1-1-2005	1-4-2007
Beroepsgoederenvervoer over de weg	602	133580	1-4-2005	1-4-2007
Goederenvervoer Nederland	602	25000	1-4-2005	1-4-2007
Openbaar vervoer	602	12030	1-1-2005	1-1-2007
Selectvracht B.V.	602	3000	1-4-2005	1-1-2007
Taxivervoer	602	44330	1-1-2005	1-7-2007
Van Gend en Loos B.V.	602	3500	1-4-2001	1-4-2003
KLM-grondpersoneel	632	15180	1-1-2005	1-4-2007
ANWB	633	3980	1-4-2004	1-4-2007
Reisbranche	633	17000	1-7-2006	1-4-2008
Postkantoren	640	2900	1-4-2005	1-4-2007
TNT N.V.	640	40000	1-5-2005	1-10-2007
TPG Postbezorgers	641	7100	1-5-2005	1-10-2007
TPG Post Zaterdagbestellers	641	12500	1-5-2005	1-10-2007
Callcenters branche	642	12400	1-11-2006	1-5-2008
KPN N.V.	642	17000	1-1-2006	1-1-2008
Zakelijke dienstverlening				
Algemene banken	651	9000	1-1-2006	1-1-2008
ABN-AMRO	651	25000	1-1-2006	1-1-2008
Fortis-bank	651	7890	1-1-2006	1-1-2008
ING-bank	651	32500	1-5-2004	1-1-2007
Rabo-bank	651	41500	1-5-2005	1-5-2007
SNS Reaal Groep	651	5700	1-1-2006	1-1-2007
Achmea B.V.	652	9980	1-6-2004	1-6-2006
Delta Lloyd N.V.	660	5000	1-6-2005	1-6-2007
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	660	22770	1-6-2004	1-6-2007
Woondiensten (vh. Woningcorporaties)	702	27860	1-1-2005	1-1-2007
Atos Origin	721	8500	1-1-2006	1-1-2007
Getronics PinkRocade (GPR)	722	8000	1-1-2006	1-1-2008
Architectenbureaus	742	12300	1-1-2006	1-4-2007
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	745	25950	1-1-2006	1-1-2008
Uitzendkrachten (ABU)	745	223060	29-3-2004	1-4-2009
Uitzendkrachten (NBBU)	745	23000	29-3-2004	1-1-2009
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	746	26600	1-4-2005	1-4-2007
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	747	183820	1-1-2005	1-1-2008
KPN Contact/SNT nieuw	748	6000	1-10-2005	1-1-2007

CAO-naam	SBI -code	werknemers	ingangs -datum	expiratie -datum
Overige dienstverlening				
Gemeente-ambtenaren	751	192550	1-12-2005	1-6-2007
Provinciepersoneel	751	13280	1-4-2005	1-6-2007
Rijkspersoneel	751	119630	1-1-2005	1-1-2007
Defensie-personeel	752	69280	1-1-2004	1-3-2007
Politie-personeel	752	57810	1-7-2005	1-1-2008
CWI	753	4190	1-1-2006	1-1-2008
Sociale Verzekeringsbank	753	3800	1-1-2006	1-4-2008
UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	753	24000	1-1-2006	1-5-2007
Zorgverzekeraars	753	11000	1-1-2006	1-6-2007
Primair Onderwijs	801	180150	1-8-2006	1-8-2008
Voortgezet Onderwijs	802	94560	1-8-2006	1-7-2007
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	802	54610	1-2-2005	1-2-2007
Ons Middelbaar Onderwijs	802	6500	1-8-2006	1-7-2007
Hoger Beroepsonderwijs	803	33990	1-1-2006	1-8-2007
Nederlandse universiteiten (openbare- en bijzondere univ.)	803	51020	1-1-2006	1-9-2007
Arbo Unie Nederland	851	4000	1-7-2002	1-1-2004
Universitair Medische Centra (UMC) (vh: Academische. Zkh.)	851	56760	1-3-2002	1-3-2004
Huisartsenzorg (vh doktersassistenten)	851	12500	1-5-2004	1-5-2005
Ziekenhuizen	851	188000	1-1-2006	1-2-2008
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	851	69600	1-1-2005	1-9-2006
Gehandicaptenzorg	853	120000	1-1-2005	1-4-2007
Jeugdzorg	853	26450	1-1-2006	1-5-2007
Kinderopvang	853	40630	1-1-2006	1-5-2007
Thuiszorg	853	157100	1-10-2006	1-10-2007
Verpleeg- en verzorgingstehuizen	853	207530	1-1-2006	1-1-2007
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening	853	70700	1-1-2006	1-5-2007
Holland Casino's	927	4600	1-4-2003	1-4-2005
Kappersbedrijf	930	21490	1-7-2002	1-7-2004
Totaal		5273795		

(N= 122)

Bijlage 2 Tabellen verlofvormen, met en zonder wettelijke basis**Tabel 2.1 CAO-afspraken zwangerschaps- en bevallingsverlof**

	Percentage CAO's	percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende afspraken	24% *	23% *	Overige dienstverlening
> 16 weken verlof	7%	12%	Overige dienstverlening
16 + 2 weken onbetaald verlof	1%	1%	
16 + 4 weken onbetaald verlof	5%	11%	
16 + 10 weken onbetaald verlof	1%	0%	
16 + 17 weken onbetaald verlof	1%	0%	
Volledige doorbetaling loon, aanvulling uitkering UWV	21%	13%	Overige dienstverlening

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

Tabel 2.2 CAO-afspraken adoptieverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende en/of beperkende afspraken	39% *	39% *	Handel en Horeca
w.v. aanvullend	19%	13%	Handel en Horeca
Volledige doorbetaling loon, aanvulling uitkering UWV	17%	13%	
6 weken verlof	1%	0%	
22 werkdagen verlof	1%	0%	
w.v. beperkend	21%	28%	**
1 dag verlof	5%	11%	
2 dagen verlof	7%	8%	
5 dagen verlof	2%	0%	
10 dagen verlof	1%	1%	
1 week verlof	2%	4%	
2 weken verlof	1%	1%	
3 weken verlof	1%	1%	
Onbetaald verlof	3%	2%	
Tijdvak 16 weken	1%	0%	

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

** Het percentage CAO's met beperkende afspraken is niet geconcentreerd in één sector.

Tabel 2.3 CAO-afspraken adoptie buitenlandse kinderen

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	7%	11%	*
w.v. aanvullende			*
1 maand verlof	3%	0%	
6 weken verlof	3%	7%	
w.v. beperkende			
80 uur verlof	1%	4%	*

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

Tabel 2.4 CAO-afspraken kraamverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	30%*	35%*	Industrie en Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	17%	19%	Overige dienstverlening
3 dagen betaald verlof	5%	2%	
3 dagen betaald verlof binnen 2 maanden	1%	0%	
4 dagen betaald verlof	4%	11%	
2 dagen betaald + 3 dagen onbetaald verlof	3%	3%	
5 dagen betaald verlof	1%	2%	
5 dagen onbetaald verlof	2%**	0%**	
2 dagen betaald + 10 dagen onbetaald verlof	2%	0%	
w.v. beperkende	14%	17%	Industrie
1 dag verlof aansluitend op de dag van de bevalling	12%	16%	
Onbetaald verlof	2%	0%	

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

** Deze regelingen zijn zowel aanvullend als beperkend.

Tabel 2.5 CAO-afspraken ouderschapsverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	36%*	37%*	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	35%**	37%**	Overige dienstverlening
7 maanden verlof	1%	0%	
8 maanden verlof	2%	1%	
12 maanden verlof	7%	10%	
18 maanden verlof	1%	2%	
20 maanden verlof	1%	3%	
24 maanden verlof	3%	0%	
Loondoorbetaling afhankelijk van verschillende factoren	7%	14%	
25% loondoorbetaling	1%	1%	
40% loondoorbetaling	1%	1%	
50% loondoorbetaling	2%	1%	
75% loondoorbetaling	3%	5%	
100% loondoorbetaling	1%	1%	
Leeftijdscategorie tot 12 jaar	2%	1%	
Voltsverlof mogelijk	8%	6%	
Diverse verlofvormen	12%	11%	
w.v. beperkende	2%	0%	***
Leeftijdscategorie tot 4 jaar	1%	0%	
Leeftijdscategorie tot 7 jaar	1%	0%	

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

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

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

Tabel 2.6 CAO-afspraken calamiteitenverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	56%*	45%*	Handel en horeca
w.v. aanvullend**	55%	45%	Handel en horeca
w.v. beperkende***	7%	4%	Handel en horeca
Onbetaald verlof	3%	2%	
Inruilen bovenwettelijke verlofdagen	3%	1%	

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

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

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

Tabel 2.7 CAO-afspraken kortdurend zorgverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	28%*	26%	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	21%**	20%*	Overige dienstverlening
14 dagen verlof	2%	4%	
15 dagen verlof	2%	2%	
10 dagen betaald en 10 dagen onbetaald verlof	1%	0%	
6 weken verlof	1%	0%	
3 dgn 95%, 5 dgn 70% loondoorbetaling	1%	1%	
75% loondoorbetaling	1%	0%	
85% loondoorbetaling	2%	1%	
100% loondoorbetaling	15%	16%	
w.v. beperkende	10%**	10%**	Industrie en overige dienstverlening
1 dag verlof	1%	3%	
5 dagen verlof	1%	0%	
7 dagen verlof	1%	1%	
In overleg	3%	2%	
5 dgn 70%, 5 dgn 0% loondoorbetaling	1%	0%	
3 dgn 95%, 5 dgn 70%, 2 dgn 0% loondoorbetaling	1%	0%	
50% loondoorbetaling	1%	4%	
inruilen van bovenwettelijke vakantiedagen	2%	0%	

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

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

Tabel 2.8 CAO-afspraken langdurend zorgverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met aanvullende of beperkende afspraken	16%*	22%*	Overige dienstverlening
w.v. aanvullende	14%**	22%**	Overige dienstverlening
10 weken verlof	1%	0%	
11 weken verlof	1%	4%	
12 weken verlof	2%	4%	
13 weken verlof	1%	1%	
18 weken verlof	1%	3%	
24 weken verlof	1%	0%	
26 weken verlof	1%	3%	
25% loondoorbetaling	1%	0%	
40% loondoorbetaling	1%	1%	
50% loondoorbetaling	3%	5%	
70% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	2%	3%	
Ruimere kring zorgbehoefte	2%	1%	
w.v. beperkende	3%	1%	***
4 weken verlof	1%	0%	
Duur verlof in overleg	1%	0%	
Beperkte kring zorgbehoefte	1%	1%	

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

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

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

Tabel 2.9 CAO-afspraken niet eenduidige bepalingen

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	8%	10%	*
Loondoorbetaling 100%	6%	8%	*
Duur van het verlof nader gespecificeerd	0%	0%	*

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

Tabel 2.10 CAO-afspraken palliatief verlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	21%*	20%*	Handel en Horeca
50% loondoorbetaling	1%	1%	
70% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	10%	12%	
5 dagen verlof	1%	0%	
10 dagen verlof	5%	5%	
11 weken verlof	2%	4%	
3 maanden verlof	1%	2%	
6 maanden verlof	2%	1%	
12 maanden verlof	1%	1%	
Kring zorgbehoeftige gespecificeerd	14%	17%	

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

Tabel 2.11 CAO-afspraken terugkeerregeling

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	14%	9%	*
Terugkeer na beëindiging dienstverband	3%	5%	
Termijn 2 jaar	2%	5%	
Termijn 4 jaar	1%	0%	
Terugkeer na verlof	11%	4%	

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

Tabel 2.12 CAO-afspraken vrijwilligersverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	8%*	7%*	**
Geen loondoorbetaling	2%	0%	
50% loondoorbetaling	2%	0%	
100% loondoorbetaling	4%	3%	
1 dag verlof	1%	0%	
5 dagen verlof	2%	1%	
10 dagen verlof	3%	2%	

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

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

Tabel 2.13 CAO-afspraken rouwverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	14%*	17%*	Handel en horeca
Geen loondoorbetaling	3%	5%	
85% loondoorbetaling	1%	0%	
100% loondoorbetaling	7%	3%	
5 dagen	1%	0%	
10 dagen	3%	1%	

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

Tabel 2.14 CAO-afspraken tijd-voor-geld en tijd-voor-tijd sparen

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	39%*	44%*	Overige dienstverlening
w.v. tijd-voor-tijd	37%	42%	Overige dienstverlening
w.v. tijd-voor-geld	29%	31%	Overige dienstverlening
Doeleinden gespecificeerd	30%*	36%*	Overige dienstverlening
Educatie	7%	9%	
Vut/prepensioen (Zorg)verlof	9%	7%	
Sabbatical leave	14%	8%	
Anders	19%	26%	

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

Tabel 2.15 CAO-afspraken kopen en verkopen van verlofdagen

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	50%*	49%*	Industrie
w.v. kopen van verlofdagen	39%	39%	Zakelijke dienstverlening
Maximaal aantal dagen aangegeven	26%	28%	
3 dagen	2%	5%	
4 dagen	2%	0%	
5 dagen	7%	2%	
6 dagen	3%	4%	
6 ½ dag	1%	0%	
8 dagen	4%	7%	
10 dagen	7%	5%	
15 dagen	1%	0%	
18 dagen	1%	0%	
20 dagen	1%	2%	
w.v. verkopen van verlofdagen	46%	41%	Industrie
Maximaal aantal dagen aangegeven	23%	28%	
2 dagen	1%	3%	
3 dagen	1%	4%	
4 dagen	3%	2%	
5 dagen	7%	3%	
6 dagen	3%	4%	
7 dagen	1%	2%	
8 dagen	1%	2%	
10 dagen	6%	7%	
13 dagen	1%	0%	
20 dagen	1%	0%	

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

Bijlage 3 Tabellen arbeidstijden en arbeidsduur

Tabel 3.1 Cao-afspraken over voedingsverlof

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	8%	13%	Overige dienstverlening
w.v. conform de wet	3%	3%	
Tot 12 maanden	1%	4%	
Zolang als nodig	1%	0%	
Behoorlijke gelegenheid	3%	6%	

Tabel 3.2 Cao-afspraken over flexibele werktijden

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	53%	52%	Zakelijke en overige dienstverlening
Duur dagvenster	48%	48%	
8 uur	1%	0%	
9 ¼ uur	1%	0%	
10 uur	2%	1%	
11 uur	11%	11%	
11 ½ uur	1%	0%	
12 uur	13%	14%	
13 uur	7%	13%	
13 ¾ uur	1%	0%	
14 uur	8%	5%	
15 uur	1%	0%	
15 ½ uur	2%	4%	
16 uur	2%	0%	

Tabel 3.3 Cao-afspraken zeggenschap roostering

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken over het termijn waarbinnen het rooster bekend moet zijn	43%	49%	Handel en horeca
4 dagen	2%	0%	
5 dagen	7%	12%	
7 dagen	3%	1%	
10 dagen	11%	8%	
14 dagen	6%	10%	
20 dagen	1%	0%	
1 maand	5%	6%	
28 dagen	6%	6%	
26 weken	1%	1%	
12 maanden	1%	1%	
Afspraken over invloed rooster	44%	45%	Overige dienstverlening
Er wordt rekening gehouden met de voorkeuren	18%	15%	
Er wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden	6%	9%	
Rooster gemaakt in overleg	20%	21%	

Tabel 3.4 Cao-afspraken over thuiswerken

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	12%	6%	Zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening
Mimimaal 1 uur thuis	1%	0%	
Minimaal 1 dag thuis	1%	0%	
Minimaal 1 dag – maximaal 2,5 dag thuis	1%	0%	
Overige voorwaarden	6%	4%	

Tabel 3.5 Cao-afspraken over aanpassing arbeidsduur

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
CAO's met afspraak	63%*	60%*	Industrie
Afspraken over WAA	54%*	48%*	Industrie
Afspraken verminderen arbeidsduur WAA	53%	47%	
w.v. afwijkend van WAA	6%	11%	
Vanaf datum van indiensttreding	2%	4%	
Mogelijkheid verzoek meer dan 1 maal per 2 jaar	3%	8%	
Afspraken vermeerderen arbeidsduur WAA	30%	25%	
w.v. afwijkend van WAA	7%	10%	
Mogelijkheid verzoek meer dan 1 maal per 2 jaar	2%	2%	
In overleg kan van WAA worden afgeweken	5%	7%	
Andere afspraken aanpassen arbeidsduur	16%*	18%*	Overige dienstverlening
Afspraken verminderen arbeidsduur	3%	6%	
Vermindering na verschil gewerkte en contractueel overeengekomen arbeidsduur	1%	0%	
Maximaal vermindering 2 uur	3%	6%	
Afspraken vermeerderen arbeidsduur	16%	18%	
Max. standaard arbeidsduur	8%	10%	
Vermeerdering na verschil gewerkte en contractueel overeengekomen arbeidsduur	6%	6%	
Arbeidsduur uitbreiden door sollicitatie voltijd vacature	2%	2%	

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

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

Tabel 3.5 Cao-afspraken over aanpassing arbeidsduur (vervolg)

	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Belangrijkste sector
Afspraken over zwaarwegend bedrijfsbelang	30%	21%	Zakelijke dienstverlening
Problemen herbezetten uren	8%	8%	
Problemen veiligheid	7%	7%	
Problemen roostertechnisch	7%	7%	
Problemen financiële aard	9%	10%	
Problemen organisatorisch	8%	10%	
Problemen onvoldoende werk	7%	8%	
Problemen formatieruimte	7%	9%	
Afspraken over aanpassing arbeidsduur werkgevers met minder dan 10 werknemers	7%	5%	*
WAA geldt niet	2%	1%	
WAA geldt wel	4%	4%	
Afspraken met deeltijdstimulerende effecten	2%	1%	*
Alle functies worden ook in deeltijd aangeboden	1%	1%	
De werkgever wil het werken in deeltijd bevorderen	1%	0%	

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

Bijlage 4 Overzicht adoptie buitenlandse kinderen

Tabel 4.1 Cao-afspraken over adoptie buitenlandse kinderen

Naam CAO	Duur in geval van adoptie Nederlandse kinderen	Duur in geval van adoptie buitenlandse kinderen
ANWB	2 dagen	1 maand
Beroeps- en volwasseneducatie	4 weken	6 weken
CWI	5 dagen	1 maand*
Hoger beroepsonderwijs	4 weken	6 weken
Openbaar Vervoer	5 dagen	1 maand
Primair onderwijs	4 weken	6 weken
Verpleeg- en verzorgingstehuis	40 uur	80 uur
Voortgezet onderwijs	4 weken	6 weken

* Exclusief de duur van de noodzakelijke reistijd

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

Tabel 5.1 Aanvullende en beperkende bepalingen verlofvormen met een wettelijke basis

Verlofvorm	% CAO's aanvullende	% CAO's beperkende	% werknemers aanvullende	% werknemers beperkende
Zwangerschap- en bevallingsverlof	24%	-	23%	-
Adoptieverlof	19%	21%	13%	28%
Kraamverlof	17%	14%	19%	17%
Ouderschapsverlof	35%	2%	37%	0%
Calamiteitenverlof	55%*	7%**	45%	4%
Kortdurend zorgverlof	21%	10%	20%	10%
Langdurend zorgverlof	14%	3%	22%	1%

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

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

Tabel 5.2 Verlofbepalingen zonder een wettelijke basis

Verlofvorm	% CAO's	% werknemers
Palliatief verlof*	21%	20%
Terugkeerregeling	14%	9%
Na beëindiging dienstverband	3%	5%
Na het opnemen van verlof	11%	4%
Vrijwilligersverlof	8%	7%
Rouwverlof	14%	17%
Verlofsparen	61%	59%

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

Tabel 5.3 Arbeidstijdenbepalingen

Bepaling	% CAO's	% werknemers
Voedingsverlof	8%	13%
Flexibele werktijden	53%	52%
Zeggenschap roostering		
Termijn rooster bekend	43%	49%
Invloed op rooster	44%	45%
Thuiswerken	12%	6%

Tabel 5.3 Arbeidsduurbepalingen

Bepaling	% CAO's	% werknemers
Aanpassing arbeidsduur WAA	54%	48%
Arbeidsduurvermindering WAA	53%	47%
Arbeidsduurvermeerdering WAA	30%	25%
Andere afspraken aanpassing arbeidsduur	16%	18%
Arbeidsduurvermindering	3%	6%
Arbeidsduurvermeerdering	16%	18%
Werkgevers met minder dan 10 werknemers	7%	5%

Bijlage 6 Invulling aanvullende en beperkende verlobepalingen

Tabel 6 Aanvullende en beperkende verlobepalingen met een wettelijke basis

Naam CAO	Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Adoptieverlof		Duur adoptie buitenlandse kinderen	Kraamverlof		Ouderschapsverlof			Calamiteitenverlof ¹	
	Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling		Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Leeftijds categorie	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen
Aardappelen, groente en fruit groothandel						12 dag						
ABN-AMBRO		*		*					50%			
Achmea B.V.		*							50%			
Afbouw						4 dgn		12mnd		4 jaar		
AKZO Nobel Nederland B.V.						5 dgn	0%	24mnd				
AKZO Nobel Pharma (HP)						5 dgn	0%	24mnd				
Albert Heijn (distributie)	20 wkn	*		*				12mnd				
Algemene banken				*					**			
ANWB			2 dgn		1 mnd							
Arbo Unie Nederland	20 wkn	*		*								
Architectenbureaus												
Atos Orgin		*										
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie				*	6 wkn	5 dgn		12mnd	**			
Betonproduktenindustrie		*										
Beveiligingsorganisaties				0%								
Bijenkorf B.V.				*		3 dgn						
Bloemen en Planten detailhandel			6 wkn							12 jaar		
Bloemen en Planten groothandel			2 dgn									
Carrosseriebedrijf			1 dag			1 dag						
Contractcatering branche												

¹ Verlof bij een ongedefinieerde onvoorziene gebeurtenis.

* Uitkering UWV aangevuld tot 100% persoonlijk loon / loon wordt volledig doorbetaald

** Loon doorbetaling afhankelijk van meerdere factoren

Naam CAO	Kortdurend zorgverlof				Langdurend zorgverlof		
	Duur	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen	Kring zorgbehoefige	Duur	Loon doorbetaling	Kring zorgbehoefige
Aardappelen, groente en fruit groothandel	20 dgn						
ABN-AMBRO		85%			11 wkn	50%	
Achmea B.V.						50%	
Afbouw		3 dgn 100%					
AKZO Nobel Nederland B.V.			JA				
AKZO Nobel Pharma (HP)			JA				
Albert Heijn (distributie)							
Algemene banken							
ANWB	In overleg						
Arbo Unie Nederland					4 wkn		
Architectenbureaus		100%					
Atos Orgin							
Bakkersbedrijf							
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie							
Betonproduktenindustrie							
Beveiligingsorganisaties							
Bijenkorf B.V.							
Bloemen en Planten detailhandel		100%					
Bloemen en Planten groothandel							
Callcenters branche							
Carrosseriebedrijf							
Contractcatering branche	30 dgn	3 dgn 95% 5 dgn 70%					

Naam CAO	Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Adoptieverlof		Duur adoptie buitenlandse kinderen	Kraamverlof		Ouderschapsverlof			Calamiteitenverlof ¹	
	Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling		Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Leeftijds categorie	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen
CWI			5 dgn		1 mnd							
Delta Lloyd N.V.		*		*				8 mnd				
Dierhouderij			2 dgn				1 dag					
DSM Limburg B.V.			2 dgn									
Energie- en Nutsbedrijven							3 dgn		**			
Fortis-bank	33 wkn											
Geestelijke gezondheidszorg	20 wkn	*		*			4 dgn		12mnd			
Gehandicaptenzorg	20 wkn						4 dgn		**			
Gemeente-ambtenaren		*		*					**			
Gemengde- en speelgoedbranche			10 dgn	0%			12 dgn					
Getronics PinkRocade			2 dgn									
Glastuinbouw			2 dgn				1 dag					
Goederenvervoer Nederland												
Grafimedia												
Heineken Nederland Beheer B.V.				0%			1 dag					
Hema				*								
Hoger Beroepsonderwijs		*		*	6 wkn						In overleg	
Holland Casino's							3 dgn					
Horeca en aanverwant bedrijf			2 dgn									
Huisartsenzorg		*										
Ikea Nederland B.V.	26 wkn	*		*			3 dgn					

1 Verlof bij een ongedefinieerde onvoorzien gebeurtenis.

* Uitkering UWV aangevuld tot 100% persoonlijk loon / loon wordt volledig doorbetaald

** Loon doorbetaling afhankelijk van meerdere factoren

Naam CAO	Kortdurend zorgverlof				Langdurend zorgverlof		
	Duur	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen	Kring zorgbehoefige	Duur	Loon doorbetaling	Kring zorgbehoefige
CWI		100%					
Delta Lloyd N.V.		85%					
Dierhouderij							
DSM Limburg B.V.							
Energie- en Nutsbedrijven	In overleg						
Fortis-bank		75%					
Geestelijke gezondheidszorg		100%			13 wkn	100%	
Gehandicaptenzorg							
Gemeente-ambtenaren		50%				50%	
Gemengde- en speelgoedbranche							
Getronics PinkRocade							
Glastuinbouw							
Goederenvervoer Nederland					26 wkn		Lid huishouding
Grafimedia	14 dagen						
Heineken Nederland Beheer B.V.							
Hema							
Hoger Beroepsonderwijs							
Holland Casino's							
Horeca en aanverwant bedrijf							
Huisartsenzorg		100%					Directe omgeving
Ikea Nederland B.V.							

Naam CAO	Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Adoptieverlof		Duur adoptie buitenlandse kinderen	Kraamverlof		Ouderschapsverlof			Calamiteitenverlof ¹	
	Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling		Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Leeftijds categorie	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen
Informatie, Communicatie-, en Kantoortechnische branche		*										
Jeugdzorg		*	1week	*		5 dgn			100%		In overleg	
Kappersbedrijf		*										
Kinderopvang			2 wkn			3 dgn		12 mnd	25%			
KLM-grondpersoneel		*		*								
KPN N.V.		*	2 dgn									
Land en tuinbouw-werktuigen exploitierende ondernemingen			1mnd			1 dag						JA
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)				*								
Metaalbewerking			1 dag			1 dag						
Metalelektro			1 dag			1 dag						
Metalelektro HP			1 dag			1 dag						
Mode, interieur-, tapijt- en textielindustrie												
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven			1 dag			1 dag						
Nederlandse spoorwegen				*								
Nederlandse Universiteiten		*										
Océ Nederland B.V.		*								7 jaar		

¹ Verlof bij een ongedefinieerde onvoorziene gebeurtenis.

* Uitkering UWV aangevuld tot 100% persoonlijk loon / loon wordt volledig doorbetaald

** Loon doorbetaling afhankelijk van meerdere factoren

Naam CAO	Kortdurend zorgverlof				Langdurend zorgverlof		
	Duur	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen	Kring zorgbehoefige	Duur	Loon doorbetaling	Kring zorgbehoefige
Informatie, Communicatie-, en Kantoortechnische branche							
Jeugdzorg	In overleg	100%				50%	
Kappersbedrijf							
Kinderopvang	In overleg			+ aangehuwde kinderen	26 wkn	25%	+ aangehuwde kinderen
KLM-grondpersoneel							
KPN N.V.							
Land- en tuinbouw-werktuigen exploiterende ondernemingen							
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)							
Metaalbewerking							
Metalelektro							
Metalelektro HP							
Mode, interieur-, tapijt- en textielindustrie		5 dgn 70%					
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven							
Nederlandse spoorwegen		100%					
Nederlandse Universiteiten							
Océ Nederland B.V.							

Naam CAO	Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Adoptieverlof		Duur adoptie buitenlandse kinderen	Kraamverlof		Ouderschapsverlof			Calamiteitenverlof ¹	
	Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling		Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Leeftijds categorie	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen
Ons Middelbaar Onderwijs						5 dgn			75%			
Open teelten				*		1 dag						
Openbaar vervoer		*	5 dgn		1 maand			24 mnd				
Philips (CAO A)		*				1 dag					0%	
Philips (CAO B)		*				1 dag						
Politie-personeel			3 wkn			5 dgn			75%			
Postkantoren								12 mnd				
Praxis Group				*								
Primair onderwijs					6 weken			20 mnd				
Provinciepersoneel		*		*								
Rabo-bank		*								12 jaar		
Recreatie	18 wkn										0%	JA
Rijkspersoneel									75%			
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf						3 dgn					0%	
Schoenendetailhandel		*		*								
Selectvracht B.V.												
Slagersbedrijf											0%	
Textiel grootwinkelbedrijven			2 dgn									
Thuiszorg												
Timmerfabrieken				*		3 dgn						
TNT N.V.								12 mnd				
Uitzendbureaus; vaste medewerkers						1 dag						

¹ Verlof bij een ongedefinieerde onvoorziene gebeurtenis.

* Uitkering UWV aangevuld tot 100% persoonlijk loon / loon wordt volledig doorbetaald

** Loon doorbetaling afhankelijk van meerdere factoren

Naam CAO	Kortdurend zorgverlof				Langdurend zorgverlof		
	Duur	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen	Kring zorgbehoefige	Duur	Loon doorbetaling	Kring zorgbehoefige
Ons Middelbaar Onderwijs		100%					
Open teelten							
Openbaar vervoer		100%					
Philips (CAO A)							
Philips (CAO B)							
Politie-personeel		100%					
Postkantoren	5 dgn						
Praxis Group							
Primair onderwijs	14 dgn	100%			18 wkn		
Provinciepersoneel							
Rabo-bank							
Recreatie	15 dgn	5 dgn 100% 10 dgn 70%					
Rijkspersoneel							
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf							
Schoenendetailhandel							
Selectvracht B.V.						70%	
Slagersbedrijf							
Technische installatiebedrijven							
Textiel grootwinkelbedrijven							
Thuiszorg	1 dag	100%					
Timmerfabrieken							
TNT N.V.							
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	7 dgn	100%					

Naam CAO	Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Adoptieverlof		Duur adoptie buitenlandse kinderen	Kraamverlof		Ouderschapsverlof			Calamiteitenverlof ¹	
	Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling		Duur	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Leeftijds categorie	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen
Universitair Medische Centra				0%								
Verpleeg- en verzorgingshuizen	20 wkn		40 uur		80 uur	4 dgn		12 mnd				
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)								8 mnd				JA
Vleessector												
Voortgezet onderwijs					6 wkn	5 dgn		18 mnd				
Vroom en Dreesmann B.V.								7 mnd				
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening								12 mnd	40%			
Ziekenhuizen	20 wkn					4 dgn						
Zorgverzekeraars												

¹ Verlof bij een ongedefinieerde onvoorziene gebeurtenis.

* Uitkering UWV aangevuld tot 100% persoonlijk loon / loon wordt volledig doorbetaald

** Loon doorbetaling afhankelijk van meerdere factoren

Naam CAO	Kortdurend zorgverlof				Langdurend zorgverlof		
	Duur	Loon doorbetaling	Inruil boven wettelijke vakantiedagen	Kring zorgbehoefige	Duur	Loon doorbetaling	Kring zorgbehoefige
Universitair Medische Centra	15 dgn						
Verpleeg- en verzorgingshuizen					12 wkn		
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)					24 wkn		
Vleessector					10 wkn	3 dgn 100%	
Voortgezet onderwijs		100%					
Vroom en Dreesmann B.V.							
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening		100%			26 wkn	40%	
Ziekenhuizen					11 wkn		
Zorgverzekeraars					26 wkn		

Bijlage 7 Invulling verlofbepalingen zonder wettelijke basis

Tabel 7.1 Verlofbepalingen zonder wettelijke basis

CAO naam	Palliatief verlof		Terugkeerregeling		Vrijwilligersverlof		Rouwverlof	
	Duur	Loon doorbetaling	Bepaling	Termijn	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Duur
Aardappelen, groente en fruit groothandel					50%	5 dgn	100%	10 dgn
ABN-AMRO	11 weken	50%	Na verlof	Nb	100%	5 dgn		
Afbouw	10 dagen	100%					Nb	Nb
Akzo Nobel Nederland			Na ontslag en verlof	Nb				
Akzo Nobel Pharma			Na ontslag en verlof	Nb				
ANWB			Na verlof	Nb			100%	Nb
Architectenbureaus			Na verlof	Nb				
Beveiligingsorganisaties	12 maanden	Nb						
Bijenkorf B.V.			Na verlof	Nb				
Bloemen en planten groothandel	Nb	70%						
Bouwnijverheid	10 dagen	100%					0%	Nb
Contract-catering branche			Na ontslag	Nb				
Defensie-personeel					100%	10 dgn		
Delta Lloyd N.V.	6 maanden	0%	Na verlof	Nb				
Dierhouderij	Nb	100%					100%	Nb
Doe het zelf branche	Nb	0%						
Energie- en nutsbedrijven	Nb	Nb						
Fortis-bank					100%	1 dag		
Geestelijke gezondheidszorg			Na ontslag	2 jaar				
Gemeente-ambtenaren					Nb	Nb	Nb	Nb
Gehandicapte zorg	3 maanden	100%						
Gemengde- en speelgoedbranche	Nb	100%					100%	Nb
Glastuinbouw	Nb	0%					0%	Nb
Goederenvervoer Nederland			Na verlof	Nb				
Grafi-media			Na verlof	Nb				
Hema					0%	Nb		
Hoger beroepsonderwijs					100%	10 dgn		
Holland Casino's					0%	10 dgn		
Huisartsenzorg	11 weken	0%						
Ikea Nederland B.V.	Nb	Nb					100%	10 dgn
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	10 dagen	100%						
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	3 maanden	0%					0%	5 dgn
Open teelten	Nb	Nb					Nb	Nb
Openbaar vervoer					100%	10 dgn		
Postkantoren	5 dagen	100%	Na verlof	Nb				
Praxis Group	Nb	Nb						

CAO naam	Palliatief verlof		Terugkeerregeling		Vrijwilligersverlof		Rouwverlof	
	Duur	Loon doorbetaling	Bepaling	Termijn	Loon doorbetaling	Duur	Loon doorbetaling	Duur
Rabo-bank			Na verlof	Nb				
Recreatie	10 dagen	0%						
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijven	10 dagen	100%					100%	10 dgn
Schoenendetailhandel	Nb	100%					Nb	Nb
SNS Reaal Groep			Na ontslag	4 jaar	50%	Nb		
Sociale werkvoorziening							Nb	Nb
Textiel grootwinkelbedrijf	6 maanden	100%					100%	Nb
Timmerfabrieken	10 dagen	100%					85%	10 dgn
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)			Na verlof	Nb				
Vroom en Dreesmann B.V.			Na verlof	Nb				
Wonen							100%	Nb
Ziekenhuizen	11 weken	100%	Na ontslag	2 jaar				

Tabel 7.2 Tijd-voor-tijd en tijd-voor-geld sparen*

CAO naam	Doeleneinden gespaard verlof				
	Educatie-verlof	Vut/ prepensioen	(Zorg-) verlof	Sabbatical	Anders
ABN-AMRO		X	X	X	
Achmea B.V.					
Afbouw	X	X	X		Kinderopvang, pc prive, spaarloon
ANWB			X		Spaarloon, vakbondscontributie
Arbo Unie Nederland			X		Pc prive, fietsplan
Atos Origin		X	X		
Beroepsonderwijs en volwasseneducatie				X	
Betonproductenindustrie					
CWI	X		X		Kinderopvang, fietsplan, vakbonds- contributie, reiskosten, spaarloon
Delta Lloyd N.V.			X		
Drogisterijbranche					
DSM Limburg B.V.		X			
Geestelijke gezondheidszorg					
Gehandicaptenzorg					
Hema			X	X	
Hoger Beroepsonderwijs	X		X	X	
Hoveniersbedrijf					
Informatie- Communicatie en Kantoor technische branche		X	X		Kinderopvang, vakbondscontributie
ING-bank		X	X	X	Vakbondscontributie, pc prive
KPN NV					
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven			X		
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	X	X	X		
Levensmiddelenbedrijf					
Metalelektro		X			
Metalelektro HP		X			
Mode-, interieur- tapijt-, en textielindustrie		X	X	X	
Nederlandse spoorwegen		X		X	geld
Nederlandse Universiteiten					
Océ Nederland B.V.					
Openbaar Vervoer				X	
Primair onderwijs				X	Senioren deeltijdverlof
Recreatie					Vrije tijd
Reisbranche					Pensioenopbouw
Sociale Verzekeringsbank	X				Pensioenopbouw
Sociale werkvoorziening					Vrije tijd
Technische groothandel					Pensioenopbouw
Technische installatiebedrijven					Pensioenopbouw

* Deze tabel geeft de doeleinden weer, waaraan het gespaarde verlof besteed kan worden. Zo kan het verlof bijvoorbeeld worden omgezet in educatieverlof of in een sabbatical; werknemers kunnen vaak ook het gespaarde verlof uit laten betalen in geld, of er de kinderopvang van laten betalen.

CAO naam	Doeleneinden gespaard verlof				
	Educatie- verlof	Vut/ prepensioen	(Zorg-) verlof	Sabbatical	Anders
Thuiszorg				X	Pensioenopbouw
TNT N.V.			X		Pensioenopbouw
Unilever					Vrije tijd
Universitair Medische Centra			X		
Van Gend en Loos B.V.	X		X	X	
Verpleeg- en verzorgingshuizen	X			X	Vrije tijd
Voortgezet onderwijs				X	Senioren verlof
Vroom en Dreesmann B.V.					
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening					Vrije tijd en seniorenverlof
Ziekenhuizen	X				Geld en vrije tijd
Zorgverzekeraars				X	Geld

Tabel 7.3 Kopen en verkopen van verlof*

CAO naam	Aantal		Doelinden				
	Kopen	Verkopen	Educatie	Vut/prepensioen	(Zorg-)verlof	Sabbatical	Anders
ABN-AMRO	10 dgn	5 dgn					
Achmea B.V.	5 dgn			X			Levensloop, spaarloon, aflossing hypotheek, fietsproject, geld, pc-privé
Afbouw		5 dgn			X		Kinderopvang, pc-privé, spaarloon, pensioen
Akzo Nobel Nederland	10 dgn				X		
Akzo Nobel Pharma	10 dgn				X		
Albert Heijn (distributie)		5 dgn	X	X	X		
Algemene Banken	4 dgn	4 dgn					
ANWB			X	X	X	X	Spaarloon, vakbondscontributie
Arbo Unie Nederland	4 dgn	4 dgn		X	X		Pc-privé, fietsplan, kinderopvang
Architectenbureaus	15 dgn	5 dgn		X	X		Vakbondscontributie
Atos Origin	5 dgn	5 dgn					
Betonproductenindustrie							
Beveiligingsorganisaties							
Carrosseriebedrijf	8 dgn						
Contract-cateringbranche							
CWI	5 dgn	20 dgn	X		X		Kinderopvang, fietsplan, vakbondscontributie, resikosten, spaarloon
Drogisterijbranche		20 dgn					
Energie- en Nutsbedrijven							
Fortis-bank	10 dgn	10 dgn					
Geestelijke gezondheidszorg	3 dgn	4 dgn	X	X	X		Spaarloon en levensloop
Gehandicaptenzorg	20 dgn	7 dgn		X	X		
Gemeente ambtenaren	10 dgn	10 dgn					
Getronics PinkRocade	10 dgn	10 dgn					
Grafi-media							
Heineken Nederland Beheer B.V.					X		
Hema	10 dgn				X	X	
Hoger beroepsonderwijs	6 dgn	6 dgn	X		X	X	
Holland Casino's							
Informatie-, Communicatie en Kantoortechnische branche				X			Spaarloon
ING-bank	10 dgn	10 dgn		X	X	X	
KPN NV	6,5 dag	13 dgn		X		X	
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)			X	X	X		
Metaalbewerking	8 dgn						
Metalelectro	6 dgn	6 dgn		X			
Metalelectro (HP)	6 dgn	6 dgn		X		X	

* Deze tabel geeft, naast het aantal dagen dat gekocht of verkocht mag worden, de doelinden weer waaraan de verkochte verlofdagen besteed kunnen worden. Zo kan het verlof bijvoorbeeld worden omgezet in educatieverlof of in een sabbatical; werknemers kunnen vaak ook het gespaarde verlof uit laten betalen in geld, of er de kinderopvang van laten betalen.

CAO naam	Aantal		Doelinden				
	Kopen	Ver- kopen	Educatie	Vut/pre- pensioen	(Zorg-) verlof	Sabbatical	Anders
Meubelindustrie en meubileringsbedrijf		10 dgn					
Mode-, interieur-, tapijt-, en textielindustrie				X	X	X	
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8 dgn						
Nederlandse spoorwegen	18 dgn	10 dgn		X	X	X	Flexwerkduur en vrije tijd
Nederlandse universiteiten							Flexwerkduur en extra vrije dgn
Océ Nederland B.V.	5 dgn						
Openbaar Vervoer							
Philips (cao A)	5 dgn	5 dgn					
Philips (cao B)	5 dgn	5 dgn		X	X	X	
Postkantoren	5 dgn						
Rabo-bank							
Recreatie							
Reisbranche							Extra pensioenopbouw
SNS Reaal Groep							
Sociale verzekeringsbank	6 dgn	6 dgn	X				Extra pensioenopbouw
Technische groothandel			X				Extra pensioenopbouw
Technische installatiebedrijven	8 dgn	8 dgn					Extra pensioenopbouw
Thuiszorg		2 dgn					Geld
TNT N.V.		10 dgn				X	Spaarloon
Uitzendbureaus; vaste mederwerkers							
Uitzendbureaus (ABU)							
Unilever							
Verpleeg- en verzorgingshuizen	3 dgn	3 dgn					
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)							
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening	5 dgn	5 dgn					Geld
Ziekenhuizen							Geld en vrije tijd
Zorgverzekeraars						X	Geld

Bijlage 8 Invulling arbeidstijden en arbeidsduur bepalingen

Tabel 8.1 Invullingen arbeidstijden regelingen

CAO naam	Voedingsverlof			Flexibele werktijden		Zeggenschap roostering		Thuiswerken		
	Leeftijd baby	Gedeelte werkdag	Loon door betaling	Beginnen tussen/vanaf	Eindigen tussen/uiterlijk	Termijn rooster beschikbaar	Zeggenschap	Min. thuis	Max. thuis	Overige voorwaarden
ABN-AMRO				07.00	21.00	12 mnd	a			
Achmea B.V.							a	1 dag	nb	
Afbouw				06.00	21.00					
Akzo Nobel Nederland							a			
Akzo Nobel Pharma							a			
Albert Heijn (distributie)						1 maand				
Algemene banken				07.00	21.00					
Apotheken				08.00	18.00	1 maand				
Arbo Unie Nederland				07.00	19.00	1 maand				
Architectenbureaus				06.00	21.00					
Atos Origin								nb	nb	
Bakkersbedrijf	9 mnd	1/4 ^{de}	100%							
Beroepsgoederenvervoer over de weg				06.00	18.00	28 dagen	b			
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	9 mnd	1/4 ^{de}	100%				c			
Betonproductenindustrie				06.00	18.00	1 maand				
Beveiligingsorganisaties						7 dagen	c			
Bijenkorf B.V.						10 dagen				
Bloemen en Planten detailhandel						28 dagen	c			
Bloemen en planten groothandel						5 dagen	a			
Bouwnijverheid				07.00	18.00					
Callcenters branche				08.00	22.00	4 dagen				
Carrosseriebedrijf				06.00	18.00		a			
Contract-cateringbranche				07.00	18.00					
Corus Staal B.V.				06.00-09.00		5 dagen	a			
CWI		*					a			
Defensie-personeel	9 mnd	1/4 ^{de}	100%	07.00	18.00	28 dagen				
Delta Lloyd N.V.				07.00	19.00		c	nb	nb	
Dierhouderij				06.00	19.00					
Doe het zelf branche						10 dagen				
Drogisterijbranche						10 dagen	a			
DSM Limburg B.V.				08.00	17.45	28 dagen				
Energie- en nutsbedrijven								nb	nb	
Fortis-bank							a	1 dag	2½ dag	Niet leiden tot kostenverhoging

* Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld borstvoeding te geven

a Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met voorkeuren werknemer

b Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden werknemer

c Het rooster komt in overleg tot stand

CAO naam	Voedingsverlof			Flexibele werktijden		Zeggenschap roostering		Thuiswerken		
	Leeftijd baby	Gedeelte werkdag	Loon door betaling	Beginnen tussen/ Vanaf	Eindigen tussen/ uiterlijk	Termijn rooster beschikbaar	Zeggen- schap	Min. thuis	Max. thuis	Overige voor- waarden
Geestelijke gezondheidszorg				07.00	20.00	14 dagen				
Gehandicaptenzorg							c			
Gemeente-ambtenaren	12 mnd	1/4 ^{de}	100%			1 maand				
Gemengde- en speelgoedbranche							c			
Getronics PinkRocade				07.00	20.00					
Glastuinbouw				07.00	18.00	5 dagen				
Goederenvervoer Nederland				06.00	18.00	28 dagen	a			
Grafi-media				07.00	19.00			nb	nb	
Hema						10 dagen	b			
Hoger Beroepsonderwijs				07.00	22.30		c			
Holland Casino's				07.00	19.00		a			
Horeca- en aanverwant bedrijf						5 dagen				
Hoveniersbedrijf				06.00	19.00					
Huisartsenzorg				07.00	18.00		b			
Ikea Nederland B.V.				06.00	22.00	20 dagen				
ING-bank				07.00	21.00		c			
Jeugdzorg		*				10 dagen		nb	nb	Vergoeding io OR
Kappersbedrijf				07.00	19.00					
Kinderopvang						10 dagen		nb	nb	Instemming OR
KLM-grondpersoneel						14 dagen	c			
KPN Contact/ SNT nieuw						4 dagen	a			
KPN N.V.								1 dag	nb	Zelfstandige taak, goed plannen
Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen				07.30	18.00					
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)						5 dagen	b			
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)				06.00	19.00	5 dagen	a			
Levensmiddelenbedrijf						5 dagen	b			
Metaalbewerking				06.00	18.00		b			
Metalektro				07.00	19.00	14 dagen	a			
Metalektro (HP)				07.00	19.00	14 dagen	c			
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven				07.00	18.00					
Mode- en Sportdetailhandel						5 dagen	c			

* Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld borstvoeding te geven

a Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met voorkeuren werknemer

b Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden werknemer

c Het rooster komt in overleg tot stand

CAO naam	Voedingsverlof			Flexibele werktijden		Zeggenschap roostering		Thuiswerken		
	Leeftijd baby	Gedeelte werkdag	Loon door betaling	Beginnen tussen/ vanaf	Eindigen tussen/ uiterlijk	Termijn rooster beschikbaar	Zeggenschap	Min. thuis	Max. thuis	Overige voorwaarden
Mode-, Interieur-, Tapijt-, en textielindustrie							c	nb	nb	
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven				06.00	18.00		a			
Nederlandse universiteiten				07.00	21.00					
Oce Nederland B.V.										
Ons Middelbaar Onderwijs				07.00	18.00		c			
Open Teelten				06.00	19.00					
Openbaar vervoer				04.30-10.00	16.30-18.15	14 dagen				
Philips (cao A)						7 dagen				
Philips (cao B)						7 dagen				
						26 wkn	c			
Postkantoren						28 dagen				
Praxis group						10 dagen	a			
Primair Onderwijs		*					a			
Provinciepersoneel		*					a			
Rabo-bank				07.00	21.00		c			
Recreatie						10 dagen	c			
Reisbranche				07.00	20.00					
Rijkspersoneel		*								
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf				07.00	18.00					
Schoenendetailhandel				07.00	18.00	14 dagen	c			
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf				06.00	21.30					
Slagersbedrijf				06.00	22.00	10 dagen				
SNS Reaal Groep							c			
Sociale werkvoorziening						1 maand				
Technische groothandel				07.00	18.00					
Technische installatiebedrijven				06.00	18.00		a			
Textiel grootwinkelbedrijven						10 dagen	c			
Thuiszorg						10 dagen	c			
Timmerfabrieken				07.00	15.00-17.00	10 dagen	c			
TPG Zaterdagbestellers				06.00	18.00					
TPG Postbezorgers				09.00	17.00					
Uitzendbureaus; vaste medewerkers				07.00	18.00					
Unilever				07.00	19.00		b			
Universitair Medische Centra				07.00	18.00	10 dagen				

* Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld borstvoeding te geven

a Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met voorkeuren werknemer

b Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden werknemer

c Het rooster komt in overleg tot stand

CAO naam	Voedingsverlof			Flexibele werktijden		Zeggenschap roostering		Thuiswerken		
	Leeftijd baby	Gedeelte werkdag	Loon door betaling	Beginnen tussen/ vanaf	Eindigen tussen/ uiterlijk	Termijn rooster beschikbaar	Zeggen-schap	Min. thuis	Max. thuis	Overige voor- waarden
UWV				07.00	21.00			nb	nb	
Van Gend en Loos B.V.		als nodig		07.00	18.00					
Verpleeg- en verzorgingstehuizen				07.00	20.00	14 dagen				
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)				07.00	21.00		c			Werkgever maakt ind. afweging, aandacht balans werk-privé
Vroom en Dreesmann B.V.				05.00	19.00					
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening						28 dagen				Regeling gebruik ruimte, energie, inventaris, apparatuur
Ziekenhuizen				07.00	20.00		c			
Zorgverzekeraars							c			Balans werk-privé, io OR, arbonormen

* Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld borstvoeding te geven

a Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met voorkeuren werknemer

b Bij het maken van het rooster wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden werknemer

c Het rooster komt in overleg tot stand

Tabel 8.2 Invullingen arbeidsduur regelingen

CAO naam	Arbeitsduur vermindering		Arbeitsduur vermeerdering		Zwaarwegend bedrijfsbelang							
	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	a	b	c	d	e	f	g	
Aardappelen, groente en fruit groothandel	X											
ABN-AMRO		Verzoek 3x per jaar		Verzoek 3x per jaar				X	X	X	X	
Achmea B.V.	X			Maximaal 36 uur arbeidsduur								
Afbouw	X		X									
Akzo Nobel Nederland	X											
Akzo Nobel Pharma	X											
Algemene banken	X		X									
Apotheken				Maximaal 40 uur arbeidsduur								
Architectenbureaus	X		X		X	X	X					
Atos Origin	X											
Bakkersbedrijf				Werkgever is niet verplicht verzoek te behandelen								
Betonproduktenindustrie	X											
Beveiligingsorganisaties	X											
Bijenkorf B.V.		Na negatief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur		Na 20% positief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur								
Bloemen en Planten detailhandel	X		X		X		X					
Bouwnijverheid	X											
Carrosseriebedrijf	X											
Corus Staal B.V.	X											
Defensie-personeel	X		X		X					X	X	
Delta Lloyd N.V.	X		X									
Doe het zelf branche	X		X									
Drogisterijbranche	X											
DSM Limburg B.V.	X		X									
Electrotechnische detailhandel	X											
Energie- en nutsbedrijven	X		X									
Fortis-bank	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X
Geestelijke gezondheidszorg				Na 10% positief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur, maximaal 40 uur arbeidsduur								

- a Problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
b Problemen op het gebied van veiligheid
c Problemen van roostertechnische aard
d Problemen van financiële aard
e Problemen van organisatorische aard
f Problemen wegens onvoldoende werk
g Problemen wegens ontoereikende formatieruimte

CAO naam	Arbeidsduur vermindering		Arbeidsduur vermeerdering		Zwaarwegend bedrijfsbelang						
	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	a	b	c	d	e	f	g
Gehandicaptenzorg				Na 10% positief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur, maximaal 40 uur arbeidsduur							
Gemeente-ambtenaren	X		X		X	X	X	X	X	X	X
Glastuinbouw		Max 2 uur vermindering, minimaal 36 uur arbeidsduur		Max 2 uur vermeerdering, maximaal 40 uur arbeidsduur							
Grafi-media	X		X								
Heineken Nederland Beheer B.V.	X		X							X	
Hema	X		X								
Hoger Beroepsonderwijs	X			Voorrang sollicitatie voltijd vacature							
Holland Casino's				Na 4 maanden structureel meerwerk							
Ikea Nederland B.V..				Na 20% positief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur							
Informatie, Communicatie en Kantoortechnische branche	X		X								
ING-bank		Max 2 uur vermindering, minimaal 36 uur arbeidsduur		Max 2 uur vermeerdering, maximaal 38 uur arbeidsduur							X
Jeugdzorg	X			Maximaal 38 uur arbeidsduur				X	X		
Kinderopvang	X			Voorrang sollicitatie voltijd vacature				X	X		
KLM-grondpersoneel	X		X					X			
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	X			Maximaal 40 uur arbeidsduur, na structureel meerwerk							
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	X		X								
Levensmiddelenbedrijf	X			Maximaal 40 uur arbeidsduur, na structureel meerwerk							
Metaalbewerking	X			In overleg							
Metalektro		Vanaf indiensttreding		In overleg							
Metalektro (HP)		Vanaf indiensttreding									

- a Problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
b Problemen op het gebied van veiligheid
c Problemen van roostertechnische aard
d Problemen van financiële aard
e Problemen van organisatorische aard
f Problemen wegens onvoldoende werk
g Problemen wegens ontoereikende formatieruimte

CAO naam	Arbeidsduur vermindering		Arbeidsduur vermeerdering		Zwaarwegend bedrijfsbelang						
	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	a	b	c	d	e	f	g
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	X										
Océ Nederland B.V.	X		X								
Ons Middelbaar Onderwijs		Minimaal 7,3 uur arbeidsduur		Maximaal 44,3 uur arbeidsduur							
Openbaar vervoer				Verhoogd tot gem. verrichte arbeidsduur							
Philips (cao A)	X		X								
Philips (cao B)	X		X								
Politie-personeel	X		X								
Postkantoren	X										
Primair Onderwijs		Verzoek 1x per jaar									
Provinciepersoneel	X			Individuele afspraak							
Rabo-bank	X		X		X	X	X	X	X	X	X
Recreatie	X										
Reisbranche	X		X		X	X	X	X	X	X	X
SNS Reaal Groep	X			Maximaal 38 uur arbeidsduur							
Sociale Verzekeringsbank	X		X								
Sociale werkvoorziening		In bijz. geval binnen 2 jaar opnieuw		Beperking werknemer kan inwilliging in de weg staan				X	X		
Technische groothandel	X			Bij cao kan worden afgeweken van recht vermeerdering	X	X	X	X	X	X	X
Technische installatiebedrijven	X										
Textiel grootwinkelbedrijven	X		X								
Timmerfabrieken	X		X								
TNT N.V.	X		X								
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	X				X	X	X	X	X	X	X
Unilever	X				X	X	X				
Universitair Medische Centra	X		X								
UWV	X		X								

a Problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren

b Problemen op het gebied van veiligheid

c Problemen van roostertechnische aard

d Problemen van financiële aard

e Problemen van organisatorische aard

f Problemen wegens onvoldoende werk

g Problemen wegens ontoereikende formatieruimte

CAO naam	Arbeidsduur vermindering		Arbeidsduur vermeerdering		Zwaarwegend bedrijfsbelang						
	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	Conform WAA	Niet conform WAA of andere regeling aanpassing arbeidsduur	a	b	c	d	e	f	g
Van Gend en Loos B.V.				Na 20% positief verschil gewerkte en contractuele arbeidsduur							
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	X										
Vleessector	X										
Voortgezet Onderwijs		Verzoek 1x per jaar		Verzoek 1x per jaar							
Welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening				Vorrang sollicitatie voltijd vacature							
Ziekenhuizen		Vermindering max 10%		Verzoek jaarlijks, vermeerdering maximaal 10%							

- a Problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
- b Problemen op het gebied van veiligheid
- c Problemen van roostertechnische aard
- d Problemen van financiële aard
- e Problemen van organisatorische aard
- f Problemen wegens onvoldoende werk
- g Problemen wegens ontoereikende formatieruimte

Tabel 8.2 Invullingen arbeidsduur regelingen (vervolg)

CAO naam	Werkgevers met minder dan 10 werknemers		Bepalingen met deeltijdstimulerende effecten
	Volgens WAA	Niet volgens WAA	
Afbouw	X		
Architectenbureaus	X		
Bloemen en planten detailhandel		X	
Holland Casino's			De werknemer wil het werken in deeltijd bevorderen
Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen		X	
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	X		
Metalektro	X		
Metalektro (HP)	X		
Timmerfabrieken	X		
Welzijnswerk en maatschappelijke diensverlening			Alle functies worden ook in deeltijd aangeboden