



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

PERSPECTIEF OP LANGER DOORWERKEN (2010)

Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners
met betrekking tot langer doorwerken

September 2010

J.M.P. Smits
M. Beekma
P.W. Feenstra
E.C. Junger-van Hoorn

INHOUDSOPGAVE		BLZ
	SAMENVATTING	I
1	INLEIDING	1
1.1	Arbeidsparticipatie van ouderen	1
1.2	Cao-afspraken	2
1.3	Opbouw rapport	4
2	DOELSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE	5
2.1	Doelstelling	5
2.2	Onderzoeksoepzet	5
2.2.1	Algemene bepalingen	5
2.2.2	Werving	6
2.2.3	Behoud	6
2.2.4	Uittreding	7
2.2.5	Ontwikkeling over de afgelopen jaren	7
2.3	Methode	8
2.3.1	Cao's	8
2.3.2	Principeakkoorden	9
3	RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	11
3.1	Algemene bepalingen	11
3.1.1	Begrippen	11
3.1.2	Studie en/of onderzoek	13
3.1.3	Rol werknemersvertegenwoordiging	14
3.1.4	Ontwikkeling algemene bepalingen	15
3.2	Werving	16
3.2.1	Ontwikkeling werving	16
3.3	Behoud	16
3.3.1	Arbeidstijdenregeling	17
3.3.2	Arbeidsduurverkorting	19
3.3.3	Verlof	20
3.3.4	Loopbaanbeleid	22
3.3.5	Scholing	25
3.3.6	Arbeidsomstandigheden	27
3.3.7	Context leeftijdsbewust personeelsbeleid en ontziemaatregelen	28
3.3.8	Ontwikkeling behoud	29
3.3.9	Afbouw van ontziemaatregelen	30
3.4	Uittreding	32
3.4.1	Pensioengerechtigde leeftijd	33
3.4.2	Eerder stoppen met werken	34
3.4.3	Deeltijdpensioen	35
3.4.4	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van 65 jaar	35
3.4.5	Ontslag, fusie en/of reorganisatie	37
3.4.6	Ontwikkeling uittreding	38
4	ONTWIKKELING OVER DE AFGELOPEN JAREN	41

5	RESULTATEN GERELATEERDE ONDERZOEKEN	45
Bijlagen:		
1	De steekproefcao's 2010	49

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken over oudere werknemers, die worden gemaakt tussen sociale partners. Voor deze afspraken is gekeken naar cao's, met als peildatum april 2010, en naar principeakkoorden, met als peildatum juli 2010. Het betreft grotendeels een herhaling van soortgelijke onderzoeken in de afgelopen jaren, waardoor het mogelijk is om ontwikkelingen in kaart te brengen.

I Achtergrond

De aandacht voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de laatste jaren toegenomen. Dit is terug te voeren op de toenemende vergrijzing van de bevolking, waardoor er druk staat op het stelsel van sociale voorzieningen. Het kabinet Balkenende IV streeft daarom naar een hogere arbeidsparticipatie. Een manier om dit te bereiken, is door te stimuleren dat de arbeidsdeelname van 50- tot 65-jarigen stijgt. Sociale partners kunnen hierbij een rol spelen, door binnen cao's afspraken te maken die de arbeidsdeelname van oudere werknemers beïnvloeden.

II Doelstelling en methode

De centrale doelstelling van dit onderzoek is het in kaart brengen van cao-afspraken met betrekking tot oudere werknemers. Het accent van het onderzoek ligt op die afspraken die gemaakt zijn om oudere werknemers zo lang mogelijk voor het arbeidsproces te behouden.

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 115 cao's. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Onder de gebruikte steekproef vallen ongeveer 5 miljoen werknemers, ofwel 89% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. Hiermee kan een goed beeld worden gegeven van de mate waarin cao-afspraken gelden voor werknemers die onder een cao vallen. Daar waar in het rapport een vergelijking wordt gemaakt met de resultaten van de vorige onderzoeken, is dit gedaan op basis van het percentage werknemers.

Daarnaast zijn 106 principeakkoorden, geldend voor 93 cao's uit de steekproef, die sinds de uitvoering van het vorige onderzoek (maart 2009) zijn afgesloten, onderzocht om recente ontwikkelingen in kaart te brengen die nog niet zijn doorvertaald in cao's.

III Resultaten

De resultaten van het onderzoek van dit jaar zijn weergegeven in het percentage cao's waarin een bepaling is gevonden. Er is onderscheid gemaakt naar algemene bepalingen, bepalingen op het gebied van werving, bepalingen op het gebied van behoud en bepalingen op het gebied van uittrekking.

Algemene bepalingen

Uit het onderzoek naar algemene bepalingen in het kader van 'Perspectief op langer doorwerken' blijkt onder meer dat in 64% van de onderzochte cao's het begrip 'oudere werknemer' en in 49% 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt genoemd. In 28% van de steekproef-cao's wordt de intentie

uitgesproken een onderzoek en/of studie uit te voeren naar één of meerdere onderwerpen in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. In 18% van de steekproef-cao's gaat het om een onderzoek en/of studie naar leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook in principeakkoorden is leeftijdsbewust personeelsbeleid een veelgenoemd onderwerp om te bestuderen of concrete acties op te ondernemen.

Werving

Afspraken met betrekking tot werving en selectie van oudere werknemers zijn in 9% van de steekproef-cao's gevonden. In 8% van de cao's gaat het om afspraken die de instroom van ouderen bevorderen. Afspraken over een aanstellingskeuring met een leeftijdsbepaling of waaruit blijkt dat ouderen een andere contractvorm hebben, zijn niet gevonden.

Behoud

Afspraken over arbeidstijden specifiek voor oudere werknemers zijn in 77% van de onderzochte cao's gevonden. In 61% van de cao's staan afspraken over arbeidsduurverkortung specifiek voor oudere werknemers (seniorenregelingen). Afspraken over extra verlof specifiek voor oudere werknemers zijn in 70% van de cao's gevonden. 11% van de cao's kent afspraken over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers. In 18% van de cao's zijn afspraken gevonden over scholing specifiek voor oudere werknemers.

Uittreding

In 29% van de onderzochte cao's bestaat de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken door middel van een levensloopregeling en in 9% zijn bepalingen gevonden waaruit blijkt dat vervroegde uittreding gefinancierd kan worden door een a la carte systeem. 24% van de onderzochte cao's noemt de mogelijkheid van deeltijdpensioen.

De arbeidsovereenkomst wordt in 92% van cao's beëindigd bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd. In 25% van de cao's wordt binnen de context van de ontslagbepaling de mogelijkheid genoemd om daarna door te kunnen werken.

IV Ontwikkeling

Over het algemeen is er nauwelijks een ontwikkeling te zien sinds vorig jaar, maar vergeleken met 2006 is deze er voor sommige onderwerpen wel. Voorbeelden daarvan zijn de mogelijkheden tot arbeidsduuraanpassing en de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar.

In 2010 staat voor relatief minder werknemers de term leeftijdsbewust personeelsbeleid in de voor hun geldende cao, vergeleken met 2008 en 2009 (35% ten opzichte van respectievelijk 37% en 38%). Wel is het percentage hoger dan in 2006 (24%). Uit de onderzochte principeakkoorden blijkt dat leeftijdsbewust personeelsbeleid aan de orde komt tijdens de onderhandelingen voor nieuwe cao.

Het percentage werknemers waarvoor arbeidsduuraanpassing in de cao is opgenomen is het afgelopen jaar verder gedaald. Waar deze seniorenregelingen in 2006 nog beschikbaar waren voor 48% van de werknemers, was dat in 2008 en 2009 voor 46% en in 2010 voor 41%. Ook

het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op extra vakantieverlof op basis van leeftijd is gedaald: van 78% in 2006, 70% in 2008, 69% in 2009 en 58% in 2010.

In 10% van de onderzochte cao's, geldend voor 15% van de werknemers, zijn om- en afbouwregelingen voor ontsiemaatregelen gevonden. Ook in principeakkoorden worden hier afspraken over gemaakt.

De mogelijkheid om door te werken na 65 jaar blijft stijgen. Waar er vorig jaar nog voor 32% van de werknemers de kans bestond om na ontslag op 65 jaar vanwege een ontslagbeding door te werken, geldt dat nu voor 38% van de werknemers. In totaal geldt nu dat er voor 40% van de medewerkers afspraken zijn in cao's die het mogelijk maken om door te werken na het 65^e jaar. Doorwerken na 65 jaar is ook een thema tijdens de onderhandelingen over principeakkoorden.

1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's en principeakkoorden in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' in Nederland. Voor de cao's geldt als peildatum april 2010, voor de principeakkoorden juli 2010. Het rapport brengt door sociale partners gemaakte afspraken die de arbeidsparticipatie van oudere werknemers kunnen beïnvloeden, in kaart.

Het onderzoek betreft grotendeels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' in Nederland in 2006¹, 2008² en 2009³. In dit hoofdstuk wordt de achtergrond van het onderzoek geschetst.

1.1 Arbeidsparticipatie van ouderen

Door vergrijzing krimpt de Nederlandse beroepsbevolking, terwijl er een groter beroep wordt gedaan op regelingen en voorzieningen binnen de verzorgingsstaat. Vanwege de huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt, het belang van economische groei en de betaalbaarheid van het sociale stelsel, streeft het kabinet Balkende IV naar een hogere arbeidsparticipatie. In aansluiting op het middellange termijn advies van de SER uit 2006⁴ formuleerde het kabinet in de miljoenennota 2008 als doel een arbeidsparticipatiegraad van 80% in 2016⁵.

Een manier om dit te bereiken is door het stimuleren van een hogere arbeidsdeelname van oudere medewerkers. Deze is op dit moment, hoewel stijgende, relatief laag voor 55- tot 65 jarigen, wat kan worden geïllustreerd aan de hand van een vergelijking met de netto arbeidsparticipatie binnen andere leeftijdsgroepen. Deze is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1.1 **Netto arbeidsparticipatie⁶, 15–65 jaar**

	2000	2008	2009
15 tot 25 jaar	44%	41%	40%
25 tot 35 jaar	82%	85%	84%
35 tot 45 jaar	77%	83%	83%
45 tot 55 jaar	70%	78%	78%
55 tot 65 jaar	34%	45%	47%
Totaal	65%	68%	67%

Bron: CBS, *Statistisch jaarboek 2010*

¹ Beeksma, M., E.C. Junger en J. de la Croix, *Perspectief op langer doorwerken (2006)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mei 2007.

² Beeksma, M., en J. de la Croix, *Perspectief op langer doorwerken (2008)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juni 2008.

³ Beeksma, M., en J. de la Croix, *Perspectief op langer doorwerken (2009)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2009.

⁴ SER, *Welvaartsgroei door en voor iedereen*. Publicatienummer 8, 20 oktober 2006.

⁵ Kamerstuk 31200 nr. 1, *Nota over de toestand van 's rijks financiën*, 18 september 2007.

⁶ De netto arbeidsparticipatie is hier gedefinieerd als het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de totale bevolking van 15–65 jaar. Volgens de hier gebruikte Europese definitie hoort een persoon bij de werkzame beroepsbevolking als hij of zij gedurende een week minimaal één uur betaalde arbeid of arbeid voor winst verricht.

Om ouderen te stimuleren langer door te werken, hebben het kabinet en de sociale partners tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 diverse afspraken gemaakt. Hierbij zijn aan de orde geweest: lastenverlichting, uitvoering van het Actieplan 45+, het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het omvormen van ontsiemaatregelen. Specifiek beleid met betrekking tot ouderen kan averechts uitwerken op de arbeidsdeelname van ouderen. Ontsiemaatregelen⁷ verhogen de loonkosten voor ouderen en kunnen daarmee de arbeidsmarktpositie van deze groep kwetsbaarder maken. Tijdens de Participatietop is daarom afgesproken om aanpassing van ontsieregelingen te regelen via de cao's.

In de context van langer doorwerken en de leeftijd waarop werknemers uittreden is de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (wet VPL) van belang. De wet is per 1 januari 2006 inwerking getreden. Met deze wet is de fiscale facilitatie van VUT en prepensioen komen te vervallen. De mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan zijn als gevolg van de wet VPL ingeperkt. De pensioenopbouw moet uitgaan van een pensioenleeftijd van 65 jaar.

Inmiddels zijn er plannen om de AOW-leeftijd, de leeftijd die bepaalt wanneer werknemers uit kunnen treden, te verhogen. Zo sprak het kabinet Balkenende IV op 16 oktober 2009 het voornemen uit om deze te verhogen naar 67 jaar⁸. De sociale partners hebben in de Stichting van de Arbeid ook een akkoord bereikt over de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd, naar 66 jaar in 2020 en een verdere stijging met de levensverwachting⁹. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekende in maart 2010 dat de gemiddelde uittredingsleeftijd in 2007 62 jaar was¹⁰.

Dat de onderwerpen 'oudere werknemers' en 'langer doorwerken' actueel zijn blijkt uit de brief over arbeidsmarktbeleid, die minister Donner op 12 maart 2010 aan de Tweede Kamer stuurde. Daarin wordt gesteld dat het zaak is dat ouderen meer en langer gaan werken¹¹. Op 30 maart stelde hij dat langer doorwerken onverminderd belangrijk is¹².

1.2 Cao-afspraken

Sociale partners kunnen een rol spelen bij het bevorderen en verlengen van de arbeidsparticipatie van ouderen, door binnen cao's afspraken te maken, die de arbeidsdeelname van oudere werknemers bevorderen. In het kader van de Participatietop 2007 heeft de Stichting van de Arbeid aanbevelingen gedaan ter bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers. Genoemd worden onder andere het stimuleren en intensiveren van leeftijdsbewust

⁷ Ontsiemaatregelen zijn generieke afspraken specifiek voor oudere werknemers om deze groep werknemers te ontlasten. De regelingen kunnen medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd in staat stellen om bijvoorbeeld structureel minder uren per week te hoeven werken, meer verlofdagen tot hun beschikking te hebben of geen bijzondere diensten zoals overwerk of ploegendiensten meer te hoeven verrichten.

⁸ Kamerstuk 32163 nr. 2, *Verhoging AOW-leeftijd*, 16 oktober 2009.

⁹ Stichting van de arbeid, *Pensioenakkoord voorjaar 2010*, 4 juni 2010.

¹⁰ CBS, *Werknemers op latere leeftijd met pensioen*, 26 maart 2010.

¹¹ Kamerstuk 29544 nr. 238, *Arbeidsmarktbeleid*, 12 maart 2010.

¹² Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, *Donner: 'Langer doorwerken is onverminderd belangrijk'*, Persbericht nr. 10/23, 30 maart 2010.

personeelsbeleid, het vergroten van de mogelijkheid tot deeltijdpensioenen, het bevorderen van de scholingsdeelname van werknemers van alle leeftijden en het (financieel) stimuleren van langer doorwerken (tot 65 jaar).

In het Voorjaarsoverleg van 24 april 2008 met sociale partners is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen en het later stoppen met werken aan de orde gekomen. Naast het doorwerken tót 65 jaar kan ook doorwerken ná 65 jaar een bijdrage leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie. Het kabinet acht het daarbij van belang dat beëindiging van de arbeidsrelatie bij 65 jaar minder een automatisme wordt en dat de mogelijkheden voor 65-plussers om betaald werk te blijven doen beschikbaar zijn. In dat kader heeft het kabinet sociale partners opgeroepen cao's kritisch te bekijken op bepalingen die doorwerken na 65 jaar belemmeren.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft tot doel het mogelijk te maken dat werknemers zo lang mogelijk door kunnen werken, door te voorkomen dat ze vroegtijdig willen of moeten ophouden met werken of (gedeeltelijk) uitvallen. Dit wordt gedaan door zoveel mogelijk rekening te houden met de specifieke omstandigheden en behoeften van werknemers in de verschillende fasen van hun loopbaan. Leeftijdsbewust personeelsbeleid bestaat uit een combinatie van preventieve en curatieve maatregelen. Bij de toepassing van deze maatregelen moet rekening worden gehouden met de verschillen tussen individuele werknemers. Daarbinnen valt te onderscheiden: ontziebeleid (gericht op het ontzien van ouderen), aanpassingsbeleid (gericht op het verbeteren van de balans binnen het werk en tussen werk en privé, voor alle werknemers) en activeringsbeleid (gericht op het langer actief laten werken van ouderen)¹³.

Uit eerder cao-onderzoek (2006¹⁴, 2008¹⁵ en 2009¹⁶) blijkt dat veel ontziemaatregelen binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid worden opgenomen. Het gaat om generieke afspraken specifiek voor oudere werknemers, om deze groep werknemers te ontlasten: een kortere werkweek, meer verlofdagen en minder of geen overwerk en nacht- of ploegendiensten. Enerzijds kunnen deze ontzieregelingen ertoe bijdragen dat oudere werknemers langer inzetbaar blijven. Anderzijds kunnen zij leiden tot een verzwakking van de individuele arbeidsmarktpositie omdat ouderen relatief duurder worden, en individueel maatwerk uitsluiten. De afgelopen jaren is dan ook al regelmatig opgeroepen tot de afschaffing of omvorming van ontziemaatregelen¹⁷. Ontziemaatregelen kunnen, naast binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid, ook erbuiten worden gemaakt.

Generiek ontziebeleid kan in strijd zijn met de *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*. Volgens deze wet is onderscheid op grond van leeftijd in arbeidsvoorwaarden niet toegestaan, tenzij daar een objectieve rechtvaardiging voor is. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft

¹³ AAVN, Handboek levensfasebeleid: pg. 287.

¹⁴ Beeksma, M., E.C. Junger & J. de la Croix, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *'Perspectief op langer doorwerken 2006'*, mei 2007.

¹⁵ Beeksma, M. & J. de la Croix, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *'Perspectief op langer doorwerken 2008'*, juni 2008.

¹⁶ Beeksma, M. & J. de la Croix, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *'Perspectief op langer doorwerken 2009'*, augustus 2009.

¹⁷ Commissie arbeidsparticipatie, *Naar een toekomst die werkt*, 16 juni 2008; Kamerstuk 32163 nr. 13, *Verhoging AOW-leeftijd*, 7 december 2009.

geoordeeld dat dit onderscheid gerechtvaardigd kan zijn, indien de maatregel onderdeel uitmaakt van een breder leeftijdbewust personeelsbeleid. Dit omdat de maatregel dan niet langer op zichzelf staat, maar onderdeel is van een aantal maatregelen dat bij elkaar bij kan dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Wel stelt de CGB dat personeelsbeleid gericht zou moeten zijn op het inzetbaar houden van oudere werknemers door middel van leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid¹⁸. Dit beleid richt zich niet uitsluitend op oudere werknemers, maar juist op werknemers en werkzoekenden van alle leeftijden.

In dit onderzoek worden cao-afspraken die invloed hebben op het behouden van oudere werknemers voor het arbeidsproces in kaart gebracht. Deze afspraken worden, om de hiervoor genoemde reden, afgezet tegen de vraag of ze al dan niet gemaakt zijn binnen een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

In het kader van leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid komen in cao's ook afspraken voor die impliciet langer doorwerken mogelijk maken. Dergelijke afspraken zijn van toepassing op alle werknemers (dus ook de oudere). Deze afspraken beïnvloeden het langer doorwerken op langere termijn. Voorbeelden van dit soort afspraken zijn afspraken met betrekking tot preventie, re-integratie en employability. Daarnaast zijn er afspraken die zich richten op de combinatie van arbeid- en zorgtaken. Dergelijke afspraken zijn veelal bedoeld om het vooral voor jongere werknemers gemakkelijk te maken om naast hun zorg voor kinderen te blijven werken. De hier genoemde afspraken zijn in andere recente cao-onderzoeken meegenomen. De belangrijkste onderzoeksgegevens uit de meest recente versies van deze onderzoeken worden samenvattend beschreven in het laatste hoofdstuk van deze rapportage.

1.3 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 resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2010 in cao's en principeakkoorden is gevonden aan regelingen die betrekking hebben op langer doorwerken. Indien relevant zal er een vergelijking worden gemaakt met vorige onderzoeken. Hoofdstuk 4 brengt daarna de belangrijkste ontwikkelingen gedurende de afgelopen jaren in beeld.

Tot slot wordt in hoofdstuk 5 een overzicht gegeven van de belangrijkste onderzoeksgegevens uit recente cao-onderzoeken die gerelateerd zijn aan dit onderzoek. Er wordt daarbij onder andere ingegaan op onderwerpen als arbeid en zorg, preventie en employability.

¹⁸ Zie bijvoorbeeld CGB, *Advies commissie gelijke behandeling inzake seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid*, CGB-advies/2006/04, 30 maart 2006; CGB, *Verboden onderscheid op grond van leeftijd en arbeidsduur omdat de afbouwregeling slechts openstaat voor medewerkers van 60 jaar en ouder die voltijds werken*, oordeel 2009-41, 19 mei 2009.

2 DOELSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE

In dit hoofdstuk wordt allereerst de doelstelling van het onderzoek weergegeven. Daarna wordt ingegaan op de verschillende onderwerpen die de structuur van het onderzoek vorm hebben gegeven, en ook leidend zijn in deze rapportage. Ten slotte wordt ingegaan op de methode die gebruikt is tijdens het onderzoek.

2.1 Doelstelling

De centrale doelstelling van het onderzoek is *het in kaart brengen van cao-afspraken met betrekking tot oudere werknemers waarbij het accent van het onderzoek ligt op die afspraken die gemaakt zijn om oudere werknemers zo lang mogelijk voor het arbeidsproces te behouden.*

2.2 Onderzoeksopzet

Het onderzoek richt zich op afspraken tussen sociale partners die gemaakt zijn om de arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers te bevorderen en te verlengen. Deze afspraken zijn afgezet tegen de vraag of deze al dan niet gemaakt worden binnen een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Cao-afspraken hanteren diverse definities voor ouderen. Voor dit onderzoek worden alleen de afspraken meegenomen die minstens aan een van de onderstaande voorwaarden voldoen:

- bepalingen ten aanzien van werknemers die 40 jaar of ouder zijn;
- bepalingen met het woord/de uitdrukking 'senior', 'oudere' en/of 'werknemer op leeftijd' etc.;
- bepalingen met de uitdrukking 'leeftijdbewust (personeels)-' of 'levensfasebeleid'.

Cao-afspraken kunnen algemeen van aard zijn, zich richten op de werving, het behoud of het uittredingsmoment van oudere werknemers. Hieronder wordt voor deze onderwerpen ingegaan op de onderzochte begrippen en bepalingen.

2.2.1 Algemene bepalingen

In de eerste plaats is onderzoek gedaan naar algemene cao-afspraken. Er is onderzocht in hoeverre er in cao's gebruik gemaakt wordt van begrippen als 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Tevens is het voornemen tot onderzoek of studie naar één van deze termen, en de rol van de werknemersvertegenwoordiging, in kaart gebracht.

De term leeftijdsbewust personeelsbeleid is voor dit onderzoek tweeledig onderzocht. In eerste instantie is onderzocht of cao's de term (al dan niet met een beschrijving of invulling) noemen. Hier is geen rekening gehouden met de inhoud van het beleid. In tweede instantie is bekeken in hoeverre afspraken over ontzietmaatregelen binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid worden

gemaakt. Hiervoor is een concrete invulling van het beleid noodzakelijk, bestaande uit specifieke regelingen. Het noemen van de term is hier onvoldoende.

2.2.2 Werving

In het kader van werving en selectie zijn cao-afspraken die de instroom van oudere werknemers trachten te vergroten, onderzocht. Ook afspraken over leeftijdsgrenzen van bepaalde functies, aanstellingskeuringen met een leeftijdsgrens en andere contractvormen voor oudere werknemers zijn in kaart gebracht.

2.2.3 Behoud

Een belangrijk deel van het onderzoek gaat in op cao-afspraken die de arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers zouden kunnen verlengen. Het gaat om afspraken over de arbeidsduur, verlof, loopbaanbeleid, scholing en arbeidsomstandigheden.

Onderzocht is in hoeveel cao's afspraken staan over het aanpassen van de arbeidsduur specifiek voor oudere werknemers, al dan niet met consequenties voor het salaris. Ook afspraken over het aanpassen van de arbeidstijden voor oudere werknemers zijn in kaart gebracht. Het gaat om vrijstelling van bepaalde diensten om de oudere werknemer te ontlasten. Daarbij is ook bekeken of de toeslag voor de betreffende dienst kan worden behouden.

Er is onderzoek gedaan naar het aantal cao's waarin specifiek aan oudere werknemers de mogelijkheid tot extra verlof geboden wordt. Het kan gaan om prepensioneringsverlof (ter voorbereiding op het pensioen), extra vakantiedagen (senioren dagen), zorgverlof en loopbaanonderbreking.

Verder is nagegaan in welke mate in cao's afspraken staan over loopbaanbeleid met speciale aandacht voor oudere werknemers. Onder loopbaanbeleid vallen in dit onderzoek afspraken met betrekking tot functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding, mogelijkheid om door te stromen naar een lagere functie (demotie), taakverlichting, functieroulatie en mentorschap.

Ook afspraken over scholing met aandacht voor oudere werknemers zijn in kaart gebracht. Hierbij is gekeken naar algemene afspraken over scholing, en naar specifieke afspraken. Bij specifieke afspraken gaat het om: functiegebonden en -ongebonden scholing, studieverlof, een percentage van de loonsom dat gereserveerd wordt voor scholing, individuele opleidingsplannen, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten, studiefaciliteitenregelingen en het erkennen van eerder verworven competenties (EVC's).

Tot slot is binnen de module 'behoud' aandacht voor cao-afspraken die worden gemaakt om oudere werknemers te ontlasten van belastende arbeidsomstandigheden. Gekeken is naar fysieke belasting, het werken met gevaarlijke stoffen en/of biologische agentia, werkdruk, agressie en geweld, verzuimbeleid en re-integratiebeleid van arbeidsongeschikten. In het kader

van arbeidsomstandigheden van oudere werknemers is ook gekeken naar afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor ouderen.

Binnen deze module komt regelmatig de vraag terug in hoeverre de afspraken gemaakt zijn in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarbij is nagegaan of ontzietmaatregelen al dan niet binnen 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' worden afgesproken. Deze vraag is gesteld bij cao-afspraken over: de vrijstelling van bepaalde diensten, het aanpassen van de arbeidsduur specifiek voor oudere werknemers, extra verlof en demotie-afspraken specifiek voor oudere werknemers.

2.2.4 Uittreding

In het kader van uittreding van (oudere) werknemers zijn diverse afspraken onderzocht. Onderzocht is in hoeverre cao's afspraken kennen over een ontslagbeding dat voorziet in ontslag van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (65 jaar), of een leeftijd die daarvan afwijkt.

Ook afspraken over de pensioengerechtigde leeftijd, de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken, zijn in kaart gebracht. Indien dit mogelijk is, is ook bekeken of het bestaande contract wordt voortgezet of dat er een nieuw contract wordt aangegaan. Daarnaast zijn eventuele consequenties van doorwerken na 65 jaar voor de werknemers in beeld gebracht.

Ook is onderzocht of er gebruik kan worden gemaakt van a la carte regelingen of levensloopregelingen om eerder uit te treden. A la carte regelingen in cao's geven werknemers de mogelijkheid binnen een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden tegen elkaar te ruilen, bijvoorbeeld om eerder (in deeltijd) uit te treden. Levensloopregelingen kunnen op dezelfde manier ingezet worden.

Tot slot is binnen de module 'uittreding' aandacht voor regelingen die oudere werknemers bij ontslag, fusie en reorganisatie beschermen.

2.2.5 Ontwikkeling over de afgelopen jaren

De ontwikkeling tussen vorige onderzoeken en het huidige onderzoek is per onderwerp beschreven wanneer in alle onderzoeken op dezelfde wijze is gerapporteerd¹⁹. In dit rapport wordt vergeleken tussen percentage werknemers.

De ontwikkeling op het gebied van de om- en afbouw van ontzietmaatregelen is specifiek onderzocht. Al eerder is aangegeven dat ontzietmaatregelen negatieve gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers, en er wordt dan ook steeds meer gepleit voor het vermijden en afschaffen ervan²⁰. Om te onderzoeken of dit gebeurt, is de ontwikkeling over

¹⁹ Op enkele punten kunnen de cijfers van vorige jaren marginaal afwijken van de rapportage van vorig jaar, omdat deze inmiddels zijn bijgesteld of omdat afspraken anders worden geïnterpreteerd.

²⁰ Zie bijvoorbeeld Commissie arbeidsparticipatie, *Naar een toekomst die werkt*, 16 juni 2008; A. Kotiso & B. Lokhorst, *'Van ontzien naar duurzaam ontwikkelen', alternatieven voor seniorenregelingen in CAO's*, Expertisecentrum LEEFtijd, maart 2009; R. Gründemann & C. Wevers, *Notitie hoorzitting wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd*, TNO, 18 januari 2010.

de afgelopen jaren onderzocht. Daarnaast zijn de principeakkoorden²¹ die zijn afgesloten sinds de peildatum van het onderzoek van vorig jaar (maart 2009) bekeken, om te zien of hierin sprake is van plannen voor afbouw van ontsiemaatregelen, en hoe deze plannen eruitzien. De reden hiervan is dat de om- of afbouw van ontsiemaatregelen zo meer in detail kan worden bekeken, en dat ook de ontwikkelingen van recenter datum in kaart gebracht kunnen worden. In principeakkoorden worden namelijk afspraken gemaakt, waarvan het de intentie is om ze later in de cao op te nemen.

Bij het onderzoeken van de principeakkoorden is daarnaast gelet op passages over de term leeftijdsbewust personeelsbeleid en afspraken die te maken hebben met de verhoging van de AOW-leeftijd.

2.3 Methode

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van cao's en principeakkoorden. Hierna wordt voor beide delen van het onderzoek besproken welke methode is gebruikt bij het onderzoeken.

2.3.1 Cao's

Voor het onderzoek in cao's is gebruikgemaakt van de standaardsteekproef 2010²² bestaande uit 115 cao's²³. Het peilmoment van het onderzoek is april 2010. Dit betekent dat uitgegaan is van die cao's waarvan de expiratedatum op of na 1 april 2010 valt. Bij de cao's die vóór 1 april zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet. 64 van 115 cao's hebben dezelfde looptijd als de steekproef-cao's uit het onderzoek van 2009, 51 cao's zijn vernieuwd sinds het vorige onderzoek.

De cao-steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren). De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de SBI-codering 2008 van het CBS. In tabel 2 is de indeling van de steekproef-cao's naar economische sector volgens deze SBI-indeling in beeld gebracht.

²¹ In principeakkoorden kunnen sociale partners gezamenlijke plannen vastleggen, met als intentie om deze later in de cao te verwerken.

²² De standaardsteekproef van 115 cao's wordt elke drie jaar vastgesteld. In 2008 is dit voor het laatst gedaan. De steekproef van cao's is in 2008, 2009 en 2010 gelijk aan elkaar. In 2006 gold een ander steekproef met andere cao's. Van de cao's van de bedrijfstakken en ondernemingen die nu deel uitmaken van de standaardsteekproef, maakten er 107 ook deel uit van de standaardsteekproef in 2006.

²³ Bij deze 115 cao's wordt uitgegaan van de laatste bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao. In bijlage I worden alle steekproef-cao's vermeld.

Tabel 2.1 Dekkingspercentages per sector, SBI-2008

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	10	4	92%
Industrie	291	21	83%
Bouwnijverheid	14	4	95%
Handel en horeca	104	27	89%
Vervoer en communicatie	92	14	83%
Zakelijke dienstverlening	106	21	85%
Overige dienstverlening ²⁴	95	24	94%
Totaal	712	115	89%

Onder de steekproef-cao's vallen ongeveer 5 miljoen werknemers, ofwel 89% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. Hiermee kan een goed beeld worden gegeven van de mate waarin cao-afspraken gelden voor werknemers die onder een cao vallen.

De uitvoering van het onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de cao's zijn geraadpleegd. De in paragraaf 2.2 besproken onderzoeksonderwerpen hebben de structuur van de vragenlijst bepaald, aan de hand waarvan het onderzoek is uitgevoerd.

Regelingen zijn alleen meegenomen als ze van toepassing zijn op alle of de grootste groep werknemers vallend onder de cao. Regelingen die betrekking hebben op een klein deel van de werknemers worden niet meegenomen.

In het onderzoek is gerapporteerd over percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef. Indien relevant is per onderwerp een nadere analyse uitgevoerd naar economische sector en soort cao²⁵. Cao-afspraken (of aspecten binnen afspraken) kunnen een overlap hebben: het totaal van afspraken is dan kleiner dan de som van de te onderscheiden aspecten.

Wanneer er in dit onderzoek gemiddelden zijn weergegeven van bijvoorbeeld leeftijd of aantal uur, 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.

2.3.2 Principeakkoorden

Voor het onderzoek zijn ook principeakkoorden onderzocht, door middel van deskresearch. Het gaat hierbij om principeakkoorden die zijn afgesloten voor cao's die onder de standaardsteekproef 2010 vallen. Regelingen zijn alleen meegenomen als ze gelden voor de grootste groep medewerkers die onder de cao valt.

Alle principeakkoorden die zijn afgesloten tussen 1 maart 2009 en 1 juli 2010 zijn onderzocht. In totaal gaat het om 106 principeakkoorden, voor 93 cao's

²⁴ Tot de sector overige dienstverlening behoren ook de gezondheidszorg en het onderwijs.

²⁵ Markt, zorg en overheid.

uit de steekproef²⁶. Over afspraken in principeakkoorden is in dit rapport alleen gerapporteerd als een afspraak nog niet is opgenomen in de voor dit onderzoek onderzochte cao. Het gaat in dit geval om 63 akkoorden, die zijn afgesloten na de ingangsdatum van de laatst aangemelde cao van de betreffende bedrijfstak of onderneming²⁷.

Als er wordt gerapporteerd over principeakkoorden gaat het alleen om globale afspraken. Er zal niet worden gerapporteerd in cijfers of percentages. Hiervoor zijn meerdere redenen. Zo zijn afspraken in principeakkoorden bedoeld om te worden doorvertaald in de cao, maar dit is geen garantie, bijvoorbeeld als het gaat om studieafspraken. Daarnaast kan het zo zijn dat een onderzocht principeakkoord inmiddels al wel is doorvertaald in een cao, maar dat deze cao nog niet is aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en daarom geen deel uitmaakt van de cao's die tijdens dit onderzoek zijn bestudeerd. Ook geldt dat voor sommige onderwerpen de groep principeakkoorden die in aanmerking komt zo klein is, of het aantal gevonden afspraken zo gering, dat rapporteren op basis van cijfers een vertekend beeld zou geven. Een voorbeeld hiervan is de plannen voor de verhoging van de AOW-leeftijd: deze zijn recenter dan een deel van de onderzochte principeakkoorden, waardoor het rapporteren hierover in percentages geen juist beeld van de ontwikkeling zou geven.

²⁶ Voor 22 cao's uit de steekproef is geen principeakkoord afgesloten. Voor 14 cao's zijn 2 principeakkoorden afgesloten in de periode 1 maart 2009 tot 1 juli 2010.

²⁷ Van deze 63 zijn 28 principeakkoorden afgesloten tussen 1 april 2010, de peildatum voor de cao's, en 1 juli 2010, de peildatum voor de principeakkoorden.

3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Het hoofdstuk gaat in op afspraken gericht op oudere werknemers in het algemeen, afspraken die zich specifiek richten op het werven en behouden van oudere werknemers en afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd, in cao's. Voor sommige onderwerpen wordt ook gerapporteerd over afspraken in principeakkoorden. In 1 van de 115 onderzochte cao's zijn geen afspraken gevonden in dit kader. Het gaat om de cao van TNT zaterdagbestellers.

3.1 Algemene bepalingen

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeveel cao's begrippen als 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' worden gebruikt. Het initiatief tot onderzoek of studie naar één van deze termen en de rol van de werknemersvertegenwoordiging zijn ook in kaart gebracht.

3.1.1 Begrippen

Ten eerste is onderzocht in hoeverre de begrippen 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en/of 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' in cao's worden genoemd en/of worden omschreven. De begrippen worden in sommige gevallen gebruikt in verband met een specifieke regeling. De invulling van de regeling is meegenomen bij het specifieke onderwerp waartoe de regeling behoort.

In 93 van 115 onderzochte cao's (81%) zijn algemene bepalingen over het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' gevonden.

Oudere werknemer

In 74 cao's (64% van de steekproef-cao's²⁸, 65% van de werknemers) wordt het begrip 'oudere werknemer' genoemd; in 18 van deze cao's (16% van alle steekproef-cao's) wordt het begrip naast genoemd tevens omschreven. De omschrijvingen bevatten in alle gevallen een definitie in de vorm van een leeftijdsgrens vanaf wanneer iemand als oudere werknemer wordt aangemerkt. Deze varieert tussen de 45 jaar en de 60 jaar. In 10 van de 18 cao's wordt in de context van het woord 'oudere werknemer' een leeftijdsgrens van 55 jaar genoemd.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van het gebruik van het begrip oudere werknemer. In 100% van de cao's uit de bouwnijverheid wordt het begrip gebruikt. In totaal wordt het begrip in 49% van de cao's alleen genoemd, en in 16% van de cao's genoemd en omschreven.

²⁸ Dit cijfer wijkt af van het totaal van 'alleen genoemd' en 'genoemd en omschreven' in tabel 3.1. De reden hiervan is de afronding van getallen.

Tabel 3.1 Percentage cao's gebruik begrip oudere werknemer (2010)

Sector	Oudere werknemer		
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven	Niet genoemd
Landbouw en Visserij	75%	0%	25%
Industrie	67%	10%	24%
Bouwnijverheid	50%	50%	0%
Handel en horeca	41%	19%	41%
Vervoer en communicatie	36%	29%	36%
Zakelijke dienstverlening	48%	10%	43%
Overige dienstverlening	46%	13%	42%
Totaal¹	49%	16%	36%

¹ Het totaal van de drie categorieën wijkt af van 100% vanwege de afronding van getallen.

Ouderenbeleid

Het begrip 'ouderenbeleid' wordt in 18 cao's (16% van de steekproef-cao's²⁹, 15% van de werknemers) genoemd en in 5 cao's (4% van alle steekproef-cao's) ook omschreven. In tabel 3.2 is per sector de aanwezigheid van het begrip in de cao te zien.

Tabel 3.2 Percentage cao's gebruik begrip ouderenbeleid (2010)

Sector	Ouderenbeleid		
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven	Niet genoemd
Landbouw en Visserij	25%	0%	75%
Industrie	14%	5%	81%
Bouwnijverheid	0%	0%	100%
Handel en horeca	11%	4%	85%
Vervoer en communicatie	7%	7%	86%
Zakelijke dienstverlening	5%	5%	91%
Overige dienstverlening	17%	4%	79%
Totaal¹	11%	4%	84%

¹ Het totaal van de drie categorieën wijkt af van 100% vanwege de afronding van getallen.

Een voorbeeld van een omschrijving van ouderenbeleid staat in de cao voor het hoger personeel in de metalektro. In deze cao staat het volgende:

Partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid waaronder o.a. te verstaan:

- *problemen van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten;*
- *in samenhang daarmee voor oudere werknemers passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing, waaronder begrepen het gebruik van specifiek cursusaanbod o.m. van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro.*

In 10 cao's (9% van alle steekproef-cao's) komt zowel het begrip oudere werknemer als ouderenbeleid voor.

²⁹ Dit cijfer wijkt af van het totaal van 'alleen genoemd' en 'genoemd en omschreven' in tabel 3.2. De reden hiervan is de afronding van getallen.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt in 56 cao's (49% van de steekproef-cao's³⁰, 35% van de werknemers) genoemd en in 20 (17%) daarvan ook omschreven.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van het gebruik van het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid per sector. In 75% van de cao's uit de landbouw en visserij wordt het begrip alleen genoemd. In geen van de cao's uit de bouwnijverheid wordt leeftijdsbewust personeelsbeleid genoemd.

Tabel 3.3 Percentage cao's gebruik begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid (2010)

Sector	Leeftijdsbewust personeelsbeleid		
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven	Niet genoemd
Landbouw en Visserij	75%	0%	25%
Industrie	33%	10%	57%
Bouwnijverheid	0%	0%	100%
Handel en horeca	33%	19%	48%
Vervoer en communicatie	21%	14%	64%
Zakelijke dienstverlening	48%	14%	38%
Overige dienstverlening	17%	33%	50%
Totaal¹	31%	17%	51%

¹ Het totaal van de drie categorieën wijkt af van 100% vanwege de afronding van getallen.

Een voorbeeld van een cao waarin leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt genoemd en omschreven is de cao van huisartsenzorg. Daarin staat het volgende:

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid is er op gericht werknemers in alle leeftijdsfasen en tot op latere leeftijd op een goede, gezonde en prettige wijze actief te laten zijn.

In 40 cao's (35% van alle steekproef-cao's) met het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid is ook het begrip oudere werknemer gevonden. In 12 cao's (10% van alle steekproef-cao's) is naast het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid het begrip ouderenbeleid gevonden.

Naast het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid is ook de inhoud van het begrip in kaart gebracht. Het gaat hier om de vraag in hoeverre er binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid ontzietmaatregelen worden genoemd. In paragraaf 3.3 over behoud wordt deze vraag beantwoord.

3.1.2 Studie en/of onderzoek

Naast het gebruik van de begrippen oudere werknemer, ouderenbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid, vallen bepalingen met de intentie tot een onderzoek of studie naar één van deze begrippen ook onder algemene bepalingen over het onderwerp perspectief op langer doorwerken. In 28 cao's (24% van de steekproef-cao's, 23% van de werknemers) wordt de intentie

³⁰ Dit cijfer wijkt af van het totaal van 'alleen genoemd' en 'genoemd en omschreven' in tabel 3.3. De reden hiervan is de afronding van getallen.

uitgesproken een onderzoek en/of studie uit te voeren naar één of meerdere onderwerpen in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'.

Tabel 3.4 biedt een overzicht van het percentage cao's met afspraken over onderzoek per sector. In 3 cao's (3% van de steekproef-cao's) zijn afspraken gevonden over studie en/of onderzoek naar ouderenbeleid, in 21 cao's (18%) naar leeftijdsbewust personeelsbeleid en in 8 cao's (7%) naar een ander onderwerp in het kader van perspectief op langer doorwerken. In elke sector wordt voor minstens één cao een relevant onderzoek gedaan. In de sector handel en horeca is voor alle onderscheiden onderwerpen een afspraak over een studie en/of onderzoek opgenomen.

Tabel 3.4 Percentage cao's en werknemers met afspraken over studie en/of onderzoek (2010)

Sector	Ouderenbeleid		Leeftijdsbewust personeelsbeleid		Ander onderwerp	
	Cao's	Werk-nemers	Cao's	Werk-nemers	Cao's	Werk-nemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	25%	43%	0%	0%
Industrie	0%	0%	10%	7%	0%	0%
Bouwnijverheid	25%	50%	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	7%	4%	26%	18%	7%	4%
Vervoer en communicatie	0%	0%	0%	0%	14%	16%
Zakelijke dienstverlening	0%	0%	29%	9%	10%	6%
Overige dienstverlening	0%	0%	21%	10%	8%	9%
Totaal	3%	4%	18%	11%	7%	6%

Een voorbeeld van onderzoek naar ouderenbeleid is de cao voor de recreatie:

Er wordt een werkgroep ingesteld die het ouderenbeleid gaat bezien. De werkgroep onderzoekt mogelijke alternatieven daarin. De werkgroep zal onder andere de onderwerpen ziektekostenverzekering, werkdruk, zelfroostering, seniorenregeling, aanwending opleidingsbudget en fiscale faciliteiten meenemen.

Wat betreft onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid biedt de cao voor Delta Lloyd een voorbeeld:

Partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO de mogelijkheden onderzoeken om te komen tot een samenhangend inzetbaarheids-/leeftijd fasebewust personeelsbeleid. Hierbij zullen onder meer, in het kader van de gelijke behandelingwetgeving, de arbeidsvoorwaarden waarbij onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd worden betrokken.

3.1.3 Rol werknemersvertegenwoordiging

De rol van de werknemersvertegenwoordiging valt tot slot onder algemene bepalingen over het onderwerp perspectief op langer doorwerken. In 23 cao's (20% van de steekproef-cao's, 17% van de werknemers) zijn hierover afspraken terug gevonden. Een voorbeeld hiervan is de cao voor de levensmiddelen en/of zoetwaren groothandel, waarin is afgesproken dat:

leeftijdsbewust personeelsbeleid periodiek met de OR wordt besproken.

3.1.4 Ontwikkeling algemene bepalingen

Tabel 3.5 beschrijft de ontwikkeling van de algemene bepalingen over het onderwerp perspectief op langer doorwerken. Uit de tabel blijkt dat in 2010 voor 35% van de werknemers in cao's afspraken zijn gemaakt waarin het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid is gebruikt. Dit is een afname tegenover 2008 (37%) en 2009 (38%), maar meer dan in 2006 (24%).

Tabel 3.5 Ontwikkeling algemene bepalingen 'perspectief op langer doorwerken' in percentage werknemers 2006—2008-2009-2010

	2006	2008	2009	2010
Begrippen				
Oudere werknemer	46%	47%	65%	65%
Ouderenbeleid	13%	16%	11%	15%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	24%	37%	38%	35%
Onderzoek				
Ouderenbeleid	2%	1%	1%	4%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	8%	10%	16%	11%
Ander onderwerp	3%	4%	5%	6%
Rol werknemersvertegenwoordiging	15%	13%	17%	17%

In 103 (90%) cao's is de situatie tussen 2009 en 2010 niet veranderd als wordt gekeken naar de aanwezigheid van het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid. Van de overige 12 cao's is dit begrip uit 7 cao's verdwenen en is het begrip in 3 cao's nieuw. In de overige twee cao's stond het begrip vorig jaar genoemd en omschreven, en is het nu alleen nog maar genoemd.

In het huidige onderzoek zijn voor 11% van de werknemers afspraken gevonden over onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid tegenover 8% van de werknemers in 2006 en 16% in het onderzoek van 2009. Ook hier geldt dit dus voor minder werknemers dan in 2009, maar voor meer dan in 2006.

In meerdere principeakkoorden wordt het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid ook genoemd, waarna het is opgenomen in de cao zelf. Voor cao's waarin het begrip inmiddels nog niet is opgenomen, worden in principeakkoorden bijvoorbeeld afspraken tot onderzoek gemaakt, zoals de volgende voor de cao's van respectievelijk de glastuinbouw en Holland Casino:

Oriëntatie op mogelijkheden binnen de sector middels een beperkte studie.

Een paritaire werkgroep onderzoekt in 2010 op welke wijze en op welke beleidsdomeinen levensfasebewust personeelsbeleid binnen Holland Casino wenselijk is. De werkgroep brengt advies uit aan CAO-partijen.

Er zijn ook gevallen waarin het begrip al is opgenomen, of zelfs omschreven, in de cao, maar waarvoor er in principeakkoorden nadere afspraken worden gemaakt. Een voorbeeld hiervan is het principeakkoord in de technische groothandel:

CAO-partijen zijn van mening dat zowel ondernemers als medewerkers in de Technische Groothandel, gedurende de gehele loopbaan van medewerkers, zich zo goed mogelijk bewust dienen te zijn van de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. Er komt om die reden in de vorm van een LBP-fonds een CAO-regeling inzake Levensfasebewust Personeelsbeleid (LBP) dat medewerkers de ruimte geeft om verlofrechten te sparen die vrijelijk kunnen worden opgenomen.

3.2 Werving

In het kader van cao-afspraken die oudere werknemers onderscheiden bij het werving- en selectieproces is gekeken naar afspraken over de instroom van ouderen, leeftijdsgrenzen voor functies, aanstellingskeuringen voor oudere werknemers en andere contractvormen voor oudere werknemers. In 10 cao's (9% van de steekproef-cao's, 4% van de werknemers) zijn afspraken gevonden met betrekking tot werving en selectie in het kader van perspectief op langer doorwerken. In 9 cao's (8%) gaat het om afspraken die de instroom van ouderen bevorderen. Zo staat in de cao voor de vleessector dat:

Bij het vervullen van vacatures als onderdeel van het sociaal beleid speciale aandacht wordt geschonken aan ouderen, jongeren en gehandicapten.

In één cao is met betrekking tot werving en selectie een leeftijdsbepaling aangetroffen. Het betreft het akkoord voor Defensie. Dit akkoord bevat een minimumleeftijd die berust op internationale afspraken.

Afspraken over een aanstellingskeuring met een leeftijdsbepaling of waaruit blijkt dat ouderen een andere contractvorm hebben, zijn niet gevonden.

3.2.1 Ontwikkeling werving

Uit tabel 3.6 blijkt dat er in 2010 geen zichtbare ontwikkelingen zijn ten opzichte van 2009, met betrekking tot afspraken over de werving en de selectie van oudere werknemers. Ten opzichte van 2006 zijn er minder bepalingen over werving en selectie en over het bevorderen van de instroom van ouderen.

Tabel 3.6 Ontwikkeling bepalingen werving oudere werknemers in percentage werknemers 2006-2009-2010

	2006	2008	2009	2010
Bepalingen over werving en selectie	5%	5%	4%	4%
Instroom ouderen bevorderen	4%	4%	3%	3%
Leeftijdsgrens bepaalde functie	1%	1%	1%	1%

3.3 Behoud

Een belangrijk deel van het onderzoek gaat in op cao-afspraken die de arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers zouden kunnen verlengen. Het

gaat om afspraken over de arbeidstijden, arbeidsduur, verlof, loopbaanbeleid, scholing en arbeidsomstandigheden.

3.3.1 Arbeidstijdenregeling

In 88 cao's (77% van de steekproef-cao's, 73% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over aanpassing van de arbeidstijden voor oudere werknemers. Het gaat hier om vrijstelling van bepaalde diensten om de oudere werknemer te ontlasten. Zoals te zien in tabel 3.7 is in elke sector in minstens 50% van de cao's een afspraak gemaakt over aanpassing van de arbeidstijden voor oudere werknemers. Het aantal werknemers waarvoor afspraken gelden, loopt uiteen van 33% (zakelijke dienstverlening) tot 90% (bouwnijverheid).

Tabel 3.7 Aantal en percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over arbeidstijdregeling (2010)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en visserij	2	50%	59%
Industrie	18	86%	89%
Bouwnijverheid	2	50%	90%
Handel en horeca	22	82%	58%
Vervoer en communicatie	9	64%	82%
Zakelijke dienstverlening	14	67%	33%
Overige dienstverlening	21	88%	87%
Totaal	88	77%	73%

Tabel 3.8 specificeert de afspraken over vrijstelling naar overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten.

Tabel 3.8 Percentage cao's met arbeidstijdenregelingen (2010)

Sector	Arbeidstijdenregeling voor oudere werknemers			
	Overwerk	Onregelmatige dienst	Weekend-dienst	Ploegen-dienst
Landbouw en Visserij	50%	25%	0%	0%
Industrie	52%	29%	5%	52%
Bouwnijverheid	25%	25%	0%	25%
Handel en horeca	78%	37%	7%	26%
Vervoer en communicatie	50%	50%	0%	7%
Zakelijke dienstverlening	62%	19%	5%	14%
Overige dienstverlening	17%	63%	0%	0%
Totaal	51%	38%	4%	20%

In 59 cao's (51% van de steekproef-cao's) zijn afspraken gevonden over de vrijstelling van overwerk voor oudere werknemers. In de handel en de horeca gaat het om 78% van de cao's, terwijl het in de sector overige dienstverlening voor 17% van de cao's geldt. In 44 cao's (38%) zijn afspraken gevonden over de vrijstelling van onregelmatige diensten. In 63% van de cao's uit de overige dienstverlening zijn deze afspraken gevonden, terwijl dit voor de zakelijke dienstverlening voor 19% van de cao's geldt. Afspraken over de vrijstelling van weekenddiensten voor oudere werknemers worden minder vaak gevonden, namelijk in 4 cao's (4%). Ten slotte kennen 23 cao's (20%)

afspraken over de vrijstelling van ploegendienst voor oudere werknemers. In 52% van de cao's uit de industrie zijn oudere werknemers vrijgesteld van ploegendienst, in de onderzochte cao's voor de sectoren landbouw en visserij en overige dienstverlening zijn er geen vrijstellingen voor ploegendiensten gevonden.

De leeftijd waarop werknemers vrijgesteld worden van één van de genoemde diensten varieert tussen 45 jaar en 60 jaar. Voor alle vier de categorieën is 55 jaar de meest voorkomende vrijstellingsleeftijd.

In 34 cao's (30% van de steekproef-cao's) is geregeld dat oudere werknemers die niet langer bijzondere diensten werken, hun toeslag behouden of recht hebben op een afbouwregeling. In tabel 3.9 is de aanwezigheid per sector te zien.

Tabel 3.9 Percentage cao's met behoud van toeslag of afbouwregeling (2010)

Sector	Vrijstelling met behoud van toeslag of afbouwregeling			
	Overwerk	Onregelmatige dienst	Weekenddienst	Ploegendienst
Landbouw en Visserij	0%	0%	0%	0%
Industrie	0%	14%	0%	57% ¹
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	0%	4%	0%	15%
Vervoer en communicatie	0%	21%	0%	0%
Zakelijke dienstverlening	5%	0%	0%	10%
Overige dienstverlening	0%	41%	0%	0%
Totaal	1%	15%	0%	16%

¹ De aanwezigheid is hier hoger dan in tabel 3.8. De reden hiervan is dat er ook sprake kan zijn van behoud van toeslag of een afbouwregeling, als er geen vrijstelling in de cao staat. Dat kan bijvoorbeeld zo zijn als een oudere onvrijwillig moet stoppen met een bepaald soort dienst, en er voor dat soort gevallen een regeling voor behoud van toeslag of een afbouwregeling in de cao is opgenomen.

In 1 cao (1%) gaat het om de toeslag voor overwerk, in 17 (15%) cao's om toeslag voor onregelmatige diensten en in 18 (16%) om de toeslag voor ploegendiensten. Er zijn geen gevallen gevonden voor het behoud van toeslag van weekenddiensten. In 2 cao's (2%) staat voor meer dan één arbeidstijdenregeling vrijstelling met behoud van toeslag of recht op een afbouwregeling. Het gaat om de cao's van de Albert Heijn distributie-organisatie en de zoetwarenindustrie. In deze cao's gaat het om behoud van toeslag voor zowel onregelmatige diensten als ploegendiensten.

Leeftijden die worden genoemd voor het behoud van toeslag variëren tussen 45 en 60 jaar. De meest genoemde leeftijd is 55 jaar, namelijk in 9 cao's voor onregelmatige diensten en in 8 cao's voor ploegendiensten.

Een voorbeeld van een artikel met vrijstelling met behoud van toeslag kan worden gevonden in de cao van Albert Heijn distributie-organisatie. Hierin staat dat er voor werknemers van 58 jaar of ouder geen verplichting meer bestaat om in ploegendienst te werken. Deze vrijstelling

zal voor de betrokken werknemers geen financiële consequenties hebben.

3.3.2 Arbeidsduurverkorting

Er is onderzocht in hoeverre cao's afspraken bevatten die oudere werknemers de mogelijkheid geven hun arbeidsduur te verkorten (seniorenregelingen). In 61 cao's (53% van de steekproef-cao's, 41% van de werknemers) staan afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. In 34 cao's (30%) gaat de extra arbeidsduurverkorting gepaard met het inleveren van loon. Van de overige 27 cao's (23%) is niet bekend of de arbeidsduurverkorting gepaard gaat met het inleveren van loon. In 24 van de 34 cao's (21%) waarvan bekend is dat er loon wordt ingeleverd, wordt een minder dan evenredige korting toegepast, wat betekent dat het in te leveren loon minder is dan het aantal minder te werken uren. Tabel 3.10 laat de percentages per sector zien.

Tabel 3.10 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkorting (2010)

Sector	Extra arbeidsduur- verkorting	Met inleveren loon (evenredig of minder dan evenredig)	Minder dan evenredig inleveren loon
Landbouw en visserij	25%	25%	25%
Industrie	67%	48%	33%
Bouwnijverheid	75%	75%	0%
Handel en horeca	41%	19%	19%
Vervoer en communicatie	43%	14%	0%
Zakelijke dienstverlening	57%	29%	19%
Overige dienstverlening	58%	29%	29%
Totaal	53%	30%	21%

Naar verhouding komen de minste afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor in de landbouw en visserij (25% van de cao's uit deze sector) en de meeste in de bouwnijverheid (75% van de cao's uit deze sector). 43% van de cao's uit de sector vervoer en communicatie kennen de mogelijkheid van arbeidsduurverkorting specifiek voor oudere werknemers. Voor 14% van de cao's uit deze sector is bekend dat het aanpassen van de arbeidsduur gepaard gaat met volledige inlevering van loon. Van de overige 29% van de cao's met een regeling over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers is niet bekend of er loon ingeleverd moet worden. Ook in de sector bouwnijverheid is het in geen van de cao's duidelijk of er loon ingeleverd moet worden bij extra arbeidsduurverkorting.

In tabel 3.11 zijn de gemiddelde aanvangsleeftijd van de extra arbeidsduurverkorting en het gemiddelde aantal uren bij de aanvangsleeftijd te zien. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde aanvangsleeftijd voor extra arbeidsduurverkorting per sector tussen 55 jaar (bouwnijverheid, vervoer en communicatie en overige dienstverlening) en 58 jaar (industrie) varieert. De totale gemiddelde aanvangsleeftijd is 56 jaar. Het gemiddelde aantal uren extra arbeidsduurverkorting per sector ligt tussen 2,5 (vervoer en communicatie) en 7,9 uur (bouwnijverheid) per week. Het totale gemiddelde bedraagt 5,0 uur.

Tabel 3.11 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkortung, gemiddelde aanvangsleeftijd en gemiddelde aantal uren (2010)

Sector	Extra arbeidsduurverkortung	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Gemiddeld aantal uren bij aanvangsleeftijd
Landbouw en visserij	25%	57	7,6
Industrie	67%	58	5,1
Bouwnijverheid	75%	55	7,9
Handel en horeca	41%	57	6,3
Vervoer en communicatie	43%	55	2,5
Zakelijke dienstverlening	57%	56	3,6
Overige dienstverlening	58%	55	4,2
Totaal	53%	56	5,0

Naast een aanvangsleeftijd voor arbeidsduurverkortung noemen 27 cao's (23%) ook een leeftijd waarop de maximale arbeidsduurverkortung geldt, die afwijkt van de aanvangsleeftijd. Deze leeftijd varieert tussen de 55 jaar en de 65 jaar. Het gaat dan om gemiddeld 6,9 uur per week.

3.3.3 Verlof

In 86 cao's (75% van de steekproef-cao's, 59% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen waarin specifiek aan oudere werknemers het recht op extra verlof geboden wordt. Het kan gaan om prepensioneringsverlof, extra vakantiedagen, zorgverlof en loopbaanonderbreking.

Prepensioneringsverlof

In 40 cao's (35% van de steekproef-cao's, 22% van de werknemers) heeft de oudere werknemer recht op prepensioneringsverlof. Het betreft verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op het (pre)pensioen. De lengte van dit verlof varieert voor een werknemer van 3 tot 10 dagen³¹. In 30 cao's (26%) gaat het om 5 verlofdagen. In 34 cao's (30%) gaat het om betaald prepensioneringsverlof.

Tabel 3.12 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met prepensioneringsverlof (2010)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en visserij	3	75%	62%
Industrie	8	38%	16%
Bouwnijverheid	3	75%	60%
Handel en horeca	10	37%	34%
Vervoer en communicatie	5	36%	55%
Zakelijke dienstverlening	8	38%	23%
Overige dienstverlening	3	13%	4%
Totaal	40	35%	22%

Tabel 3.12 laat zien dat naar verhouding de meeste afspraken over prepensioneringsverlof voorkomen in de landbouw en visserij en de bouwnijverheid. 75% van de cao's in deze sectoren kent afspraken over

³¹ Het gaat hier niet om verlof per jaar, maar om verlof waarop een werknemer eenmalig aanspraak kan maken.

prepensioeneringsverlof. De minste afspraken over prepensioeneringsverlof zijn gevonden in de sector overige dienstverlening (13% van de cao's).

Wanneer een splitsing gemaakt wordt tussen markt, zorg en overheid blijkt dat 41% van de cao's uit de markt afspraken heeft over prepensioeneringsverlof. Bij de overheid is dit in 14% van de cao's het geval, terwijl in de cao's in de zorg geen afspraken zijn gevonden over prepensioeneringsverlof.

Extra vakantiedagen

In 80 cao's (70% van de steekproef-cao's, 58% van de werknemers) zijn afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers aangetroffen. In 10 van deze cao's (9% van alle steekproef-cao's) komen deze extra vakantiedagen te vervallen als de oudere werknemer besluit gebruik te maken van extra arbeidsduurvermindering.

Tabel 3.13 geeft een overzicht van het aantal cao's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers per sector. Het percentage cao's met afspraken over extra verlof voor oudere werknemers varieert per sector tussen de 46% (overige dienstverlening) en de 100% (landbouw en visserij en bouwnijverheid).

Tabel 3.13 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met extra vakantiedagen voor oudere werknemers (2010)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en visserij	4	100%	100%
Industrie	17	81%	82%
Bouwnijverheid	4	100%	100%
Handel en horeca	24	89%	68%
Vervoer en communicatie	8	57%	73%
Zakelijke dienstverlening	12	57%	29%
Overige dienstverlening	11	46%	44%
Totaal	80	70%	58%

Tabel 3.14 laat zien dat in 27% van de cao's extra vakantiedagen gelden voor werknemers vanaf 40 jaar. Gemiddeld gaat het hier om 2,1 extra vakantiedagen. In 60% van de cao's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 50 jaar en ouder voor. Gemiddeld gaat het dan om 2,5 dagen. In 70% van de cao's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder voor. Het gaat dan gemiddeld om 6,8 dagen.

Tabel 3.14 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met extra vakantiedagen voor werknemers van 40 jaar of ouder en gemiddeld aantal extra dagen, naar leeftijd (2010)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers	Extra dagen gemiddeld
40 jaar	31	27%	23%	2,1
45 jaar	42	37%	30%	2,5
50 jaar	69	60%	51%	2,5
55 jaar	77	67%	57%	5,0
60 jaar	80	70%	58%	6,8

Zorgverlof en loopbaanonderbreking

In geen enkele cao komen afspraken voor over zorgverlof specifiek voor oudere werknemers. In 2 cao's is een afspraak gevonden voor loopbaanonderbreking specifiek voor oudere werknemers. Het betreft hier de cao's voor vaste medewerkers van uitzendbureaus en selectvracht.

3.3.4 Loopbaanbeleid

Er is nagegaan in welke mate in cao's afspraken staan over loopbaanbeleid specifiek voor oudere werknemers. Onder loopbaanbeleid vallen in dit onderzoek onder andere afspraken met betrekking tot functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding en -ombuiging, taakverlichting, demotie, functieroulatie en mentorschap.

In 57 cao's (50% van de steekproef-cao's, 44% van de werknemers) zijn afspraken over loopbaanbeleid voor oudere werknemers gevonden. De leeftijd vanaf wanneer werknemers gebruik kunnen maken van loopbaanbeleidregelingen varieert tussen de 40 jaar en de 59 jaar, met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 51 jaar. In 16 cao's (14%) wordt 55 jaar als leeftijds grens genoemd.

In tabel 3.15 is te zien in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over functioneringsgesprekken voor oudere werknemers, loopbaanbegeleiding en loopbaanombuiging. Ook is in deze tabel, voor zover bekend, de gemiddelde aanvangsleeftijd opgenomen.

Tabel 3.15 Percentage cao's met functioneringsgesprekken (FG), loopbaanbegeleiding (LBB) en loopbaanombuiging (LBO) specifiek voor ouderen en gemiddelde aanvangsleeftijden (2010)

Sector	FG	Gem. leeftijd	LBB	Gem. leeftijd	LBO	Gem. leeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-	0%	-	0%	-
Industrie	5%	-	4%	-	14%	57
Bouwnijverheid	0%	-	25%	45	0%	-
Handel en horeca	22%	46	15%	45	11%	-
Vervoer en communicatie	14%	-	7%	-	29%	-
Zakelijke dienstverlening	0%	-	24%	47	19%	55
Overige dienstverlening	4%	-	4%	-	21%	-
Totaal	9%	46	11%	48	17%	57

Functioneringsgesprekken

In een functioneringsgesprek kan periodiek bekeken worden of er nog sprake is van een goede aansluiting tussen mogelijkheden van de (oudere) werknemer en de functie-inhoud. Uit een functioneringsgesprek kan blijken of loopbaanbegeleiding of het doorstromen naar een andere functie wenselijk is. Functioneringsgesprekken zijn niet hetzelfde als beoordelingsgesprekken, die de formele beoordeling van de werknemer betreffen.

Tabel 3.15 laat zien dat in 10 cao's (9% van de steekproef-cao's, 5% van de werknemers) afspraken gevonden zijn over functioneringsgesprekken met specifiek aandacht voor ouderen, met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar. In 22% van de cao's in de sector handel en horeca zijn afspraken gevonden over functioneringsgesprekken met specifieke aandacht voor ouderen. Niet alle

gevonden afspraken bevatten ook daadwerkelijk een leeftijdsgrens, maar zijn blijkend uit de tekst wel gericht op oudere werknemers. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening zijn geen afspraken gevonden.

De cao voor de technische groothandel bevat een voorbeeld van een afspraak over functioneringsgesprekken in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid:

Voor het realiseren van de doelstelling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid zullen er regelmatig functioneringsgesprekken plaatsvinden welke met betrekking tot de werknemer onder andere zijn bedoeld om tijdig de problemen die de werknemer ondervindt bij het ouder worden in zijn of haar functioneren te onderkennen en in overleg met betrokkene die maatregelen te nemen die gericht zijn op zowel het voorkomen van de te verwachten problemen als op het oplossen van bestaande problemen.

Loopbaanbegeleiding

In 13 cao's (11% van de steekproef-cao's, 7% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers. Uit tabel 3.15 blijkt dat de afspraken per sector tussen de 0% (landbouw en visserij) en 25% (bouwnijverheid) variëren. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 48 jaar. In de cao voor de bouwnijverheid staat het volgende:

Teneinde te bevorderen dat werknemers op zinvolle wijze langer aan het arbeidsproces deelnemen, wordt in onderlinge samenwerking tussen werkgever en werknemer een loopbaanpad ontwikkeld, bij voorkeur in het kader van een algeheel loopbaanbeleid voor iedereen, met nadruk voor werknemers van 45 jaar en ouder.

Loopbaanombuiging

19 cao's (17% van de steekproef-cao's, 11% van de werknemers) bevatten afspraken over loopbaanombuiging. Onder loopbaanombuiging vallen onder andere afspraken over een tweede loopbaan en detachering. Het gaat om de verandering van loopbaan op gelijk niveau. In 2 cao's zijn afspraken gevonden over een tweede loopbaan. In de cao van Océ staat in het kader van loopbaanombuiging het volgende:

Het beleid van Océ is erop gericht om in voorkomende gevallen aan medewerkers van 60 jaar en ouder voor zover mogelijk werk en functie aan te passen aan hun capaciteiten.

Taakverlichting

In 13 cao's (11% van de steekproef-cao's) worden afspraken gemaakt over taakverlichting, het aanpassen van de functie of werkinhoud voor oudere werknemers. Zo is er in de cao van het beroepsonderwijs en volwasseneducatie afgesproken dat:

Aan werknemers vanaf 55 jaar en aan werknemers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar biedt de werkgever aan: taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie en taakroulatie.

In de cao voor de gehandicaptenzorg staat in het kader van persoonlijk ontwikkelingsbeleid de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal. Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid behelst onder andere:

Een instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie.

Demotie

Ook zijn afspraken over demotie onderzocht, welke specifiek oudere werknemers de mogelijkheid geven door te stromen naar een lagere functie. In 35 cao's (30% van de steekproef-cao's, 27% van de werknemers) zijn afspraken over demotie voor specifiek oudere medewerkers gevonden, met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 55 jaar. Tabel 3.16 geeft een overzicht per sector.

Tabel 3.16 Percentage cao's met mogelijkheid tot doorstromen naar een lagere functie voor oudere werknemers (2010)

Sector	Percentage cao's	Percentage werknemers	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Met inlevering loon
Landbouw en Visserij	0%	0%	-	0%
Industrie	67%	70%	57	0%
Bouwnijverheid	25%	40%	55	0%
Handel en horeca	26%	14%	55	0%
Vervoer en communicatie	21%	50%	51	7%
Zakelijke dienstverlening	24%	7%	56	5%
Overige dienstverlening	21%	24%	55	13%
Totaal	30%	27%	55	4%

In de landbouw en visserij zijn geen demotie afspraken voor oudere werknemers gevonden. In de industrie bestaat in 67% van de cao's de mogelijkheid voor oudere werknemers om door te stromen naar een lagere functie. In 5 cao's (4%) gaat de mogelijkheid tot demotie voor oudere werknemers gepaard met het inleveren van loon. Voor de overige 30 cao's (26%) met demotie afspraken specifiek voor oudere werknemers is niet bekend of de overstap naar een lagere functie voor oudere werknemers gepaard gaat met het inleveren van loon. Een voorbeeld van een cao waarin ouderen recht hebben op demotie zonder inlevering loon is de cao voor het bakkersbedrijf:

De werknemer van 55 tot 60 jaar, die anders dan op eigen verzoek in een lagere functieklassse gaat werken, blijft recht houden op een functieloon volgens de eerder door hem uitgeoefende functieklassse.

Naast afspraken over demotie specifiek voor oudere werknemers zijn er ook cao-afspraken over demotie die in principe voor iedereen gelden maar waarbinnen alleen de oudere werknemers minder of geen loonconsequenties ervaren. Uit tabel 3.17 blijkt dat het gaat om 22 cao's (19%). Dit betekent

dat in 19% van de onderzochte cao's de mogelijkheid tot demotie voor alle werknemers bestaat en dat vanaf een bepaalde leeftijdsgrens (gemiddeld 55 jaar) de werknemer hier geen of minder loon voor in hoeft te leveren.

Tabel 3.17 Percentage cao's met afspraken over demotie met leeftijdsafhankelijke loonconsequenties (2010)

Sector	Minder loon-consequenties ouderen	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-
Industrie	52%	57
Bouwnijverheid	25%	55
Handel en horeca	22%	55
Vervoer en communicatie	14%	55
Zakelijke dienstverlening	5%	56
Overige dienstverlening	4%	55
Totaal	19%	55

Functieroulatie

In 6 cao's (5% van de steekproef-cao's, 3% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over functieroulatie voor oudere medewerkers. Het kan gaan om interne of externe functieroulatie. Het gaat onder andere om de cao voor groothandel in de levensmiddelen en/of zoetwaren, waarin functieroulatie als instrument voor leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt genoemd:

Mede aan de hand van de functioneringsgesprekken kan worden vastgesteld of het gewenst is om een medewerker naar een andere functie over te plaatsen, of dat hij een lichter of ander takenpakket dient te krijgen. De mogelijkheden daartoe worden dan onderzocht. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de functies van ouderen aan te passen als dat gewenst en mogelijk is.

Mentorschap

Afspraken over mentorschap van oudere werknemers zijn in 3 cao's gevonden. Het gaat om de cao van de levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel), de cao voor de grafimedia en de cao voor het provinciepersoneel. In de laatste wordt de inzet als coach of mentor gezien als een mogelijkheid voor taakverlichting voor oudere werknemers.

3.3.5 Scholing

Ook cao-afspraken over scholing die zich specifiek op oudere werknemers richten, zijn in kaart gebracht. In 21 cao's (18% van de steekproef-cao's, 13% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over scholing en/of opleiding specifiek voor ouderen. In tabel 3.18 is per sector te zien in hoeveel cao's algemene afspraken zijn gemaakt over scholing voor ouderen.

Voor 29% van de cao's in de sectoren zakelijke dienstverlening en industrie zijn algemene afspraken gemaakt over scholing, terwijl er in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid in geen enkel geval afspraken zijn gemaakt. In 4 cao's wordt ook daadwerkelijk een leeftijdsgrens genoemd; in 1 cao is dat 40 jaar, in 2 cao's 45 jaar en in 1 cao 55 jaar.

Tabel 3.18 Aantal en percentage cao's en werknemers met algemene afspraken over scholing (2010)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en visserij	0	0%	0%
Industrie	6	29%	18%
Bouwnijverheid	0	0%	0%
Handel en horeca	3	11%	6%
Vervoer en communicatie	3	21%	19%
Zakelijke dienstverlening	6	29%	43%
Overige dienstverlening	3	13%	7%
Totaal	21	18%	13%

Ook is onderzocht of er meer specifieke afspraken over scholing voor ouderen zijn gemaakt in cao's. Het gaat daarbij om afspraken over functiegebonden scholing (FG), functieongebonden scholing (FO), studieverlof (SV), een percentage van de loonsom dat wordt gereserveerd voor scholing (PL), een individueel opleidingsplan (IO), een persoonlijk ontwikkelingsbudget (PO), een studiefaciliteitenregeling (SF) en het gebruik van EVC's (EVC). In tabel 3.19 is te zien in hoeveel cao's sprake is van specifieke afspraken over scholing.

Tabel 3.19 Aantal en percentage cao's en werknemers met specifieke afspraken over scholing (2010)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
FG	1	1%	0,2%
FO	2	2%	0,6%
SV	2	2%	0,6%
PL	0	0%	0%
IO	2	2%	0,5%
PO	1	1%	1,2%
SF	1	1%	0,2%
EVC	1	1%	4,7%
Totaal¹	6	5%	7,0%

¹ In sommige cao's worden meerdere specifieke afspraken genoemd, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van het aantal cao's.

In maximaal 2 cao's zijn afspraken over een specifieke scholingscategorie gevonden. Er is geen enkele cao gevonden waarin specifiek afspraken staan voor ouderen over een percentage van de loonsom dat wordt gereserveerd voor scholing.

De afspraak van EVC's voor ouderen geldt voor een relatief hoog aantal werknemers. Deze is te vinden in de cao voor de uitzendkrachten ABU. Het gaat om de volgende afspraak:

Partijen spreken onder meer af in een periode van twee jaar 5000 BBL-werk- en leertrajecten en 2500 ervaringscertificaten te willen wegzetten met name gericht op jongere en oudere werknemers zonder startkwalificatie.

3.3.6 Arbeidsomstandigheden

Er is onderzocht in hoeverre cao-afspraken zijn gemaakt om oudere werknemers te ontlasten van belastende arbeidsomstandigheden. Er is gekeken naar fysieke belasting, het werken met gevaarlijke stoffen en/of biologische agentia, werkdruk, agressie en geweld, verzuimbeleid en re-integratiebeleid van arbeidsongeschikten. In het kader van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers is ook gekeken naar afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Afspraken voor oudere werknemers

In 9 cao's (8% van de steekproef-cao's, 4% van de werknemers) zijn expliciete afspraken over de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers gevonden. Het gaat in 4 cao's om afspraken over fysieke belasting (in de cao's van de glastuinbouw, informatie- communicatie- en kantoortecnologische branche, landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen en woondiensten). In de cao's voor de Nederlandse universiteiten en SNS Reaal staat een afspraak over werkdruk specifiek voor oudere werknemers. In de cao voor het KLM-grondpersoneel krijgen oudere werknemers extra aandacht in het kader van re-integratie. In de cao's van TNT en TNT Postbezorgers staat het volgende:

De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en structureel functionele beperkingen in verband met de arbeid een actief beleid. Hieronder wordt onder meer verstaan: onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen.

Over de overige belastende arbeidsomstandigheden zijn in geen van de onderzochte cao's bepalingen terug gevonden.

Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek

In 21 cao's (18% van de steekproef-cao's, 16% van de werknemers) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen bij afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). In tabel 3.20 is de verdeling naar sector te zien.

Tabel 3.20 Aantal cao's en percentage cao's met afspraken over Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek en gemiddelde leeftijden (2010)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en visserij	4	100%	40
Industrie	3	14%	54
Bouwnijverheid	2	50%	19
Handel en horeca	2	7%	51
Vervoer en communicatie	3	21%	48
Zakelijke dienstverlening	5	24%	46
Overige dienstverlening	2	8%	54
Totaal	21	18%	41

In alle 4 de cao's uit de landbouw en visserij zijn bepalingen gevonden, terwijl dit in de sector handel en horeca voor 7% van de cao's geldt. De gemiddelde

aanvangsleeftijd varieert per sector tussen de 19 jaar (bouwnijverheid) en de 54 jaar (industrie en overige dienstverlening). De gemiddelde aanvangsleeftijd is 41 jaar.

3.3.7 Context leeftijdsbewust personeelsbeleid en ontzietmaatregelen

Voor een aantal cao-afspraken dat gezien kan worden als ontzietmaatregel is onderzocht in hoeverre deze gemaakt worden binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het gaat om cao-afspraken over: de vrijstelling van bepaalde diensten, het aanpassen van de arbeidsduur specifiek voor oudere werknemers, extra verlof, demotie-afspraken specifiek voor oudere werknemers en overige ontzietmaatregelen.

In 11 cao's (10% van de steekproef-cao's, 9% van de werknemers) worden onder de term leeftijdsbewust personeelsbeleid ontzietmaatregelen genoemd. Tabel 3.21 geeft een overzicht om welke ontzietmaatregelen het gaat. In 3 cao's (3%) worden afspraken over de vrijstelling van bepaalde diensten (arbeidstijdenregelingen) gemaakt binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid. In 3 cao's (3%) gaat het om overige ontzietmaatregelen.

Tabel 3.21 Aantal en percentage cao's en percentage werknemers met ontzietmaatregelen binnen de context van leeftijdsbewust personeelsbeleid (2010)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Arbeidstijdenregelingen	3	3%	2%
Arbeidsduurverkorting	3	3%	1%
Extra vakantieverlof	2	2%	2%
Demotie	1	1%	4%
Overige	3	3%	1%
Totaal¹	11	10%	9%

¹ In sommige cao's worden meerdere voorwaarden en/of consequenties genoemd, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de te onderscheiden soorten.

In tabel 3.22 zijn de steekproef-cao's ingedeeld in alle mogelijke combinaties van wel of geen leeftijdsbewust personeelsbeleid en wel of geen ontzietmaatregelen. Het gaat hier om beleid met een concrete invulling bestaande uit regelingen en bepalingen.

Tabel 3.22 Indeling cao's naar leeftijdsbewust personeelsbeleid (LBP) en ontzietmaatregelen (2010)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Geen LBP en geen ontzietmaatregelen ¹	11	10%	17%
Geen LBP en wel ontzietmaatregelen	89	77%	68%
LBP en geen ontzietmaatregelen	0	0%	0%
LBP met enkel daarbinnen ontzietmaatregelen	0	0%	0%
LBP met enkel daarbuiten ontzietmaatregelen	4	4%	6%
LBP met daarbinnen en daarbuiten ontzietmaatregelen	11	10%	9%
Totaal	115	100%	100%

¹ In deze categorie valt ook de cao van de TNT zaterdagbestellers, waarin geen afspraken in het kader van perspectief op langer doorwerken zijn gevonden.

In 89 cao's (77%) wordt geen leeftijdsbewust personeelsbeleid gevonden, maar komen wel ontziemaatregelen voor³². In de eerder genoemde 11 cao's (10%) waar binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid ontziemaatregelen worden genoemd, worden tevens buiten het leeftijdsbewust personeelsbeleid ontziemaatregelen gevonden. Er zijn geen cao's gevonden waarin wel leeftijdsbewust personeelsbeleid en geen ontziemaatregelen staan.

3.3.8 Ontwikkeling behoud

In tabel 3.23 zijn de resultaten die zijn besproken in deze paragraaf, afgezet tegen de resultaten die de afgelopen jaren zijn verzameld tijdens de onderzoeken.

Tabel 3.23 Ontwikkeling bepalingen behoud oudere werknemers in percentage werknemers (2006-2008-2009-2010)

	2006	2008	2009	2010
Arbeidstijdenregelingen	70%	70%	68%	73%
Arbeidsduuraanpassing	48%	46%	46%	41%
Extra vakantieverlof	78%	70%	69%	58%
Loopbaanbeleid	35%	44%	38%	44%
Loopbaanombuiging	10%	13%	11%	11%
Demotie	21%	25%	23%	27%
Scholing	13%	8%	9%	13%
PAGO	16%	18%	16%	16%
Geen LBP en wel ontziemaatregelen	-	65%	67%	68%
LBP met daarbinnen en daarbuiten ontziemaatregelen	-	12%	12%	9%
LBP met enkel daarbuiten ontziemaatregelen	-	1%	3%	6%

Uit de ontwikkeling valt op te maken dat cao's steeds minder afspraken bevatten over de aanpassing van de arbeidsduur voor ouderen. Waar in 2006 nog 48% van de werknemers onder een cao aanspraak kon maken op dit soort regelingen, is dat in dit onderzoek nog mogelijk voor 41% van de werknemers.

Ook afspraken over extra vakantieverlof voor ouderen gelden voor steeds minder werknemers. In 2006 stond er nog voor 78% van de medewerkers een bepaling in de cao over extra vakantieverlof op een hogere leeftijd, maar in 2010 is dit gedaald naar 58% van de werknemers. Dit kan voor een groot deel worden verklaard door de afschaffing van extra vakantiedagen in de zorgsector. Meer hierover is te lezen in paragraaf 3.3.9.

Daarnaast geldt dit jaar voor 6% (ten opzichte van 3% vorig jaar, en 1% in 2008) van de werknemers een cao, waarin leeftijdsbewust personeelsbeleid met enkel daarbuiten ontziemaatregelen staat. De situatie waarin daarnaast ook buiten het leeftijdsbewust personeelsbeleid ontziemaatregelen zijn afgesproken geldt voor minder werknemers dan in vorige jaren, namelijk voor 9% in plaats van 12%.

³² Dit onderzoek biedt alleen inzicht in cao-afspraken. Het is niet bekend of op ondernemingsniveau binnen het personeelsbeleid aandacht is voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.

3.3.9 Afbouw van ontziemaatregelen

In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op de ontwikkeling op het gebied van ontziemaatregelen. Allereerst kan dat worden gedaan door voor enkele ontziemaatregelen de ontwikkeling gedurende het afgelopen decennium te bekijken. Dit is gedaan in tabel 3.24.

Tabel 3.24 Ontwikkeling bepalingen ontziemaatregelen in percentage werknemers (2006-2010)

	2006	2008	2009	2010
Arbeidstijdenregelingen	70%	70%	68%	73%
Arbeidsduuraanpassing	48%	46%	46%	41%
Extra vakantieverlof	78%	70%	69%	58%
Demotie ³³	21%	25%	23%	27%

Er is voor twee van de vier categorieën geen duidelijke ontwikkeling te zien. Dit geldt voor arbeidstijdenregelingen en demotie. Van jaar tot jaar zijn er schommelingen te zien, maar er is geen consistente lijn.

Voor de aanpassing van de arbeidsduur is wel een ontwikkeling te zien. In 2006 was deze mogelijkheid er nog voor 48% van de werknemers en in 2010 voor 41%. Er is ook een afname te zien in de mogelijkheid voor extra vakantieverlof voor oudere medewerkers. Waar in 2006 nog 78% van de werknemers hier aanspraak op kon maken, was dit in 2008 gedaald naar 70%, en in de afgelopen jaren verder naar respectievelijk 69% en 58% van de werknemers.

Naast de aanwezigheid van bepalingen in cao's, is ook de ontwikkeling van deze bepalingen in kaart gebracht. Door de resultaten van de afgelopen jaren naast elkaar te leggen is het mogelijk om de ontwikkeling te bekijken op bijvoorbeeld het gebied van het aantal cao's waarin regelingen zijn opgenomen, gemiddelde aanvangsleeftijden en het aantal uren of dagen dat in de cao is afgesproken. De resultaten hiervan zijn te zien in tabel 3.25. Te zien is dat er op het gebied van arbeidsduuraanpassing en demotie, op enkele schommelingen na, geen ontwikkeling is te zien. Ook het aantal dagen extra vakantieverlof voor ouderen is vrij constant gedurende de afgelopen jaren.

Als wordt gekeken naar de ontwikkeling op het gebied van arbeidstijdenregelingen is te zien dat het percentage cao's met vrijstelling voor overwerk gedaald is sinds 2006, van 60% naar 51% dit jaar. Ook het percentage cao's met vrijstelling van weekenddiensten is gedaald sinds 2006, toen het nog 9% was, naar 4% dit jaar. Het afgelopen jaar is er op dit gebied geen ontwikkeling geweest.

³³ Demotie op zich is geen ontziemaatregel. Wel is het zo dat demotie zonder of met in mindere mate inlevering van loon, ouderen relatief duur kan maken.

Tabel 3.25 Ontwikkeling van bepalingen over ontsiemaatregelen (2006-2010)

	2006	2008	2009	2010
Arbeidstijdenregeling				
Percentage cao's met vrijstelling overwerk	60%	55%	54%	51%
Percentage cao's met vrijstelling onregelmatige dienst	37%	37%	38%	38%
Percentage cao's met vrijstelling weekenddienst	9%	4%	4%	4%
Percentage cao's met vrijstelling ploegendienst	21%	18%	18%	20%
Percentage cao's met vrijstelling met behoud van toeslag	27% ¹	28%	30%	30%
Arbeidsduuraanpassing				
Gemiddelde aanvangsleeftijd	56	56	56	56
Gemiddeld aantal uren bij aanvangsleeftijd	5,0	5,0	5,0	5,0
Maximaal aantal uren	7,0	7,0	7,0	6,9
Percentage cao's met inleveren loon	31%	31%	30%	30%
Percentage cao's met minder dan evenredig inleveren loon	21%	21%	22%	21%
Extra vakantieverlof				
Gemiddeld aantal dagen bij 40 jaar	1,7	1,7	1,9	2,1
Gemiddeld aantal dagen bij 45 jaar	2,1	2,1	2,2	2,5
Gemiddeld aantal dagen bij 50 jaar	2,7	2,7	2,6	2,5
Gemiddeld aantal dagen bij 55 jaar	5,2	5,2	5,3	5,0
Gemiddeld aantal dagen bij 60 jaar	7,1	7,1	7,0	6,8
Demotie				
Gemiddelde aanvangsleeftijd	55	55	55	55
Percentage cao's met demotie met inlevering loon	5%	4%	4%	4%
Percentage cao's met demotie met minder loonconsequenties ouderen	17%	17%	20%	19%

¹ In het jaar 2006 is alleen vrijstelling met behoud van toeslag onderzocht voor werken in onregelmatige dienst en ploegendienst.

Daarnaast is dit jaar onderzocht of er in cao's om- of afbouwregelingen voor ontsiemaatregelen staan. In 11 cao's (10% van de steekproef-cao's, 15% van de werknemers) is dat het geval.

Een voorbeeld is de cao voor het beroepsonderwijs en volwasseneducatie (BVE). In deze sector is sprake van BAPO wat staat voor 'bevordering arbeidsparticipatie ouderen'. Deze regeling betekent onder andere dat ouderen onder bepaalde omstandigheden extra verlof krijgen. In de cao voor BVE is nu een artikel opgenomen waarin de intredeleeftijd voor extra verlof elk jaar met een halfjaar wordt verhoogd. Concreet betekent dit dat waar de intredeleeftijd op 1 januari 2008 nog 52 jaar was, deze inmiddels (per 1 januari 2010) 53,5 jaar is, en deze bij ongewijzigde voortzetting van de betreffende regeling per 1 januari 2013 55 jaar zal zijn.

Het kan ook gaan om de ombouw van bepaalde ontsiemaatregelen naar leeftijdsonafhankelijke regelingen. Zo staat er in de cao van de universitair medische centra het volgende:

Met ingang van 1 januari 2009 komt de aanspraak op extra vakantie op basis van leeftijd te vervallen.

Hiervoor in de plaats komt een persoonlijk budget, dat gericht is op de ontwikkeling van de medewerker. Voor medewerkers geboren in de jaren 1950 t/m 1957 wordt er extra budget beschikbaar gesteld om de overgang naar langer werken soepeler te laten verlopen, maar de regeling kent verder geen onderscheid op basis van leeftijd. Regelingen voor een persoonlijk (levensfase)budget zijn ook gevonden in andere cao's in de zorgsector, zoals voor de ziekenhuizen, de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg.

Ten slotte zijn ook de principeakkoorden onderzocht om te zien of daarin regelingen voor de om- of afbouw van ontsiemaatregelen staan. Het kan gaan om intenties of meer concrete maatregelen. Van het eerste is het principeakkoord van de NS een voorbeeld. Hierin staat:

Partijen willen een verkenning doen van ouderen- naar leeftijdsbewust beleid. Uitgangspunt van deze verkenning is dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen (blijven) geven.

Er zijn echter ook concretere gevallen. Een voorbeeld hiervan is het principeakkoord voor het apothekerspersoneel, waarin de seniorenregeling wordt verlengd, maar deze staat niet meer open voor nieuwe gebruikers. Een andere concrete maatregel staat in het principeakkoord voor de glastuinbouw. In de cao van deze sector staat een bepaling die werknemers vanaf 35 jaar het recht geeft om elke paar jaar een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te laten verrichten op kosten van de werkgever. In het principeakkoord is nu het volgende opgenomen:

Ook werknemers onder de 35 jaar kunnen op kosten van de werkgever een keer per vier jaar een periodiek geneeskundig onderzoek ondergaan.

3.4 Uittreding

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' zijn cao-afspraken die betrekking hebben op uitdiensttreding onderzocht. Het kan gaan om vrijwillige of onvrijwillige uittreding. Er is in kaart gebracht in hoeveel cao's een pensioengerechtigde leeftijd wordt genoemd en in hoeverre de mogelijkheid bestaat om na deze leeftijd door te werken. De mogelijkheid van deeltijdpensioen is onderzocht. Daarnaast is onderzocht in hoeverre binnen cao's de mogelijkheid bestaat om eerder of in deeltijd uit te treden gefinancierd vanuit een a la carte systeem of een levensloopregeling.

Ook is bekeken in hoeveel cao's de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van 65 jaar, en in hoeveel cao's de mogelijkheid wordt geboden de

arbeidsovereenkomst voort te zetten of opnieuw aan te gaan. Tot slot is gekeken naar regelingen betreffende ontslag, fusie of reorganisatie, specifiek voor oudere werknemers.

3.4.1 Pensioengerechtigde leeftijd

In 43 cao's (37% van de steekproef-cao's) wordt expliciet een pensioengerechtigde leeftijd genoemd. In 39 cao's (34%) is de pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar. Voor het grondpersoneel van KLM is de pensioengerechtigde leeftijd 63. Organon Biosciences heeft een pensioenregeling met als pensioeningangsdatum 62 jaar, net als TNT. In 1 cao wordt een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar genoemd. Het betreft het akkoord voor politiepersoneel:

De ambtenaar belast met uitvoering van de politietaak wordt met ingang van de eerste dag van maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, eervol ontslag verleend.

In alle cao's waar de pensioengerechtigde leeftijd lager is dan 65 jaar bestaat de mogelijkheid om door te werken na de genoemde pensioengerechtigde leeftijd³⁴. Werknemers van Organon Biosciences en TNT kunnen ook na hun 65^{ste} jaar doorwerken. Bij TNT moet de werknemer vanaf 62 jaar elke 12 maanden schriftelijk toestemming vragen om door te werken, en deze kan tot maximaal 67 jaar werken. Voor het politiepersoneel geldt het volgende:

Het ontslag op zestigjarige leeftijd kan op verzoek van de ambtenaar worden uitgesteld mits is vastgesteld dat hiertegen geen bezwaar bestaat.

Tabel 3.26 biedt een overzicht van de expliciete aanwezigheid van een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar in cao's en de mogelijkheid om door te werken per sector.

Tabel 3.26 Expliciete pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en de mogelijkheid om door te werken na deze leeftijd (2010)

Sector	Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	Cao's	Werk-nemers	Cao's	Werk-nemers
Landbouw en Visserij	100%	100%	0%	0%
Industrie	29%	34%	10%	27%
Bouwnijverheid	50%	90%	25%	40%
Handel en horeca	19%	23%	4%	1%
Vervoer en communicatie	21%	6%	7%	1%
Zakelijke dienstverlening	76%	56%	48%	41%
Overige dienstverlening	13%	11%	4%	10%
Totaal	34%	29%	13%	16%

In de landbouw en visserij is in alle onderzochte cao's expliciet een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar opgenomen, en zijn geen afspraken

³⁴ De cao voor het KLM-grondpersoneel heeft een ingangsdatum voor 1 januari 2006, de overige 3 cao's met een pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar hebben een ingangsdatum na 1 januari 2006.

gevonden over de mogelijkheid om door te werken na die leeftijd. Het laagste percentage werknemers waarvoor expliciet een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar is te vinden in de cao is de sector vervoer en communicatie, namelijk 6%. Het hoogste percentage werknemers dat door kan werken na 65 jaar is te vinden in de sector zakelijke dienstverlening: 41%.

In 4 van de 16 cao's met een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, waarin daarna doorgewerkt kan worden, staat een maximale leeftijd tot waarop dat kan. In 2 gevallen is dat 67 jaar, in de 2 andere gevallen is het 70 jaar. In de cao van de ANWB is afgesproken dat:

De pensioenleeftijd is 65 jaar... Pensionering op een latere leeftijd is (op basis van actuariële verhoging) mogelijk tot een leeftijd van 70 jaar maar alleen met toestemming van de onderneming.

3.4.2 Eerder stoppen met werken

In 33 cao's (29% van de steekproef-cao's) wordt de mogelijkheid geboden om verlof uit de levensloopregeling in te zetten voorafgaande aan het pensioen³⁵. Deze cao's gelden voor 33% van de werknemers vallend onder de steekproef. In 12 cao's wordt een minimum leeftijd genoemd, variërend van 59 tot 63 jaar. In 13 cao's (11%) bestaat tevens de mogelijkheid om in deeltijd uit te treden door middel van een levensloopregeling. In de cao's van Philips (A&B) staat de volgende regeling:

Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:

- *Tussentijds verlof*
- *Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen.*

In 10 cao's (9% van de steekproef-cao's) zijn bepalingen gevonden waaruit blijkt dat vervroegde uittreding gefinancierd kan worden door een a la carte systeem. Deze cao's gelden voor 2% van de werknemers vallend onder de steekproef. In 2 cao's bestaat de mogelijkheid in deeltijd uit te treden. Het gaat om de cao's van Philips (A&B) waarin het volgende staat:

Het spaarsaldo van het spaarverlofsysteem (Philips a la carte) kan tevens worden gebruikt om voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te beëindigen met behoud van volledig inkomen.

In 4 cao's (3%) bevat de cao zowel de mogelijkheid eerder uit te treden door middel van een levensloopregeling als via een a la carte systeem.

³⁵ Zie ook *Najaarsrapportage cao-afspraken 2009*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2009, waaruit blijkt dat 29 akkoorden de mogelijkheid bieden om de levensloopregeling te gebruiken voor verlof voorafgaand aan het pensioen. Het verschil valt te verklaren door het verschil in peildatum en een andere manier van onderzoeken.

3.4.3 Deeltijdpensioenen

In 27 cao's (24% van de steekproef-cao's) wordt de mogelijkheid om met deeltijdpensioenen te gaan genoemd. Deze afspraken gelden voor 9% van de werknemers vallende onder de steekproef.³⁶ In 14 cao's (12%) wordt een leeftijd genoemd vanaf wanneer werknemers met deeltijdpensioenen kunnen gaan. De leeftijd varieert tussen de 55 en de 61 jaar en is gemiddeld 58 jaar. In 7 cao's (6%) wordt de regeling gespecificeerd met het aantal uren waarmee een werknemer per week met deeltijdpensioenen zou kunnen gaan. De hoeveelheid uren varieert tussen 3,6 en 20 uur en is gemiddeld 14 uur.

Tabel 3.27 geeft een overzicht van de regelingen over deeltijdpensioenen per sector. In de sector landbouw en visserij zijn geen afspraken gevonden over de mogelijkheid van deeltijdpensioenen. In de zakelijke dienstverlening is in 52% van de cao's (geldend voor 26% van de werknemers) een afspraak gevonden over de mogelijkheid van deeltijdpensioenen. De gemiddelde aanvangsleeftijd in deze sector is 57 jaar.

Tabel 3.27 Percentage cao's en werknemers met afspraken deeltijdpensioenen naar sector (2010)

Sector	Percentage cao's	Percentage werknemers	Gemiddelde leeftijd	Gemiddeld aantal uren
Landbouw en Visserij	0%	0%	-	-
Industrie	24%	8%	56	16
Bouwnijverheid	25%	3%	-	-
Handel en horeca	4%	3%	-	-
Vervoer en communicatie	29%	19%	60	-
Zakelijke dienstverlening	52%	26%	57	13
Overige dienstverlening	21%	5%	59	19
Totaal	24%	9%	58	14

3.4.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van 65 jaar

In 106 cao's (92% van de steekproef-cao's, 96% van de werknemers) is een bepaling gevonden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt bij het bereiken van 65 jaar³⁷. In tabel 3.28 is te zien dat in alle cao's in de sectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid afspraken zijn gemaakt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar. Het laagste percentage bepalingen is gevonden in de sector zakelijke dienstverlening, namelijk in 76% van de cao's.

In de sector landbouw en visserij zijn geen afspraken gevonden die het mogelijk maken door te werken na 65 jaar. In de andere sectoren is dit ten minste voor een deel van de werknemers wel mogelijk. Het hoogst scoort de sector zakelijke dienstverlening: hier is het voor 64% van de werknemers mogelijk om door te werken na 65 jaar.

³⁶ Sociale partners leggen afspraken over deeltijdpensioenen tevens vast in pensioenregelingen.

³⁷ Een cao kan dit op verschillende manier verwoorden, namelijk: ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar, de AOW-leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd. Van de 106 cao's hebben 2 cao's een ingangsdatum voor 1 januari 2006. Beide cao's zijn geëxpireerd voor de peildatum van dit onderzoek, april 2010; op dat moment waren nog geen nieuwe teksten beschikbaar.

Tabel 3.28 Percentage cao's en werknemers met bepaling over beëindiging van arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken (2010)

Sector	Beëindiging arbeids-overeenkomst 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	Cao's	Werk-nemers	Cao's	Werk-nemers
Landbouw en Visserij	100%	100%	0%	0%
Industrie	100%	100%	19%	31%
Bouwnijverheid	100%	100%	25%	40%
Handel en horeca	93%	96%	15%	19%
Vervoer en communicatie	93%	96%	36%	61%
Zakelijke dienstverlening	76%	88%	29%	64%
Overige dienstverlening	96%	97%	38%	40%
Totaal	92%	96%	25%	38%

In 29 cao's (25% van de steekproef-cao's) wordt binnen de context van de ontslagbepaling de mogelijkheid genoemd door te werken na 65 jaar. Van 5 cao's is bekend tot welke leeftijd doorgewerkt kan worden. In 1 cao is dat 66 jaar, in 2 cao's 67 jaar, en in 1 cao 70 jaar.

In 5 cao's wordt daarbij de mogelijkheid genoemd om het lopende contract voort te zetten of een nieuw contract aan te gaan. In 8 cao's is er uitsluitend de mogelijkheid van het voortzetten van het lopende contract. Zo staat er in de cao van respectievelijk Arbo Unie en het voortgezet onderwijs dat:

Indien dit uitdrukkelijk wordt overeengekomen kan de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd worden gecontinueerd.

Van rechtswege eindigt het dienstverband van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telken male met maximaal een jaar kan opschorten.

In 4 cao's is uitsluitend de mogelijkheid opgenomen om een nieuw contract aan te gaan, na het ontslag wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Een voorbeeld hiervan is de cao van het beroepsgoederenvervoer op de weg, waarin staat:

Een dienstbetrekking, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer van rechtswege. Het is echter mogelijk met een 65-jarige of oudere een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan, voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Ook de cao van het hoveniersbedrijf in Nederland biedt de mogelijkheid om een nieuw contract aan te gaan. In deze cao staat dat voor de werknemer wiens dienstverband is geëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar

werkgever en werknemer (kunnen) overeenkomen om een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. De overeenkomst betreft altijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 6 maanden, tenzij uitdrukkelijk is overeengekomen dat de overeenkomst korter duurt.

In 12 gevallen is het niet bekend of er sprake is van voortzetting van het oude contract, of het aangaan van een nieuw contract.

Doorwerken na 65 jaar kan gevolgen hebben voor de rechten en plichten van werknemers. Zo worden in 3 cao's (3% van de steekproef-cao's, 5% van de werknemers) werknemers vanaf 65 jaar geheel uitgesloten van de cao, en worden ze in 23 cao's (20% van de steekproef-cao's, 25% van de werknemers) gedeeltelijk uitgesloten van de cao. In de laatste gevallen kan het bijvoorbeeld gaan om het inkorten van de opzegtermijn, het uitsluitend nog aan kunnen gaan van tijdelijke contracten of de mogelijkheid tot het aangaan van meer tijdelijke contracten dan voor werknemers die wel onder de cao vallen.

3.4.5 Ontslag, fusie en/of reorganisatie

Ook cao-afspraken over ontslag, fusie en/of reorganisatie zijn onderzocht. Het gaat om regelingen die oudere werknemers beschermen bij ontslag, fusie en reorganisatie.

In 21 cao's³⁸ (18% van de steekproef-cao's, 14% van de werknemers) zijn specifieke bepalingen voor ouderen over ontslag, fusie en/of reorganisatie gevonden. In 7 cao's (6%) gaat het om ontslagbescherming. In 14 cao's (12%) gaat het om afspraken die oudere werknemers bij ontslag, fusie en/of reorganisatie financieel beschermen. De genoemde leeftijden bij deze bepalingen variëren van 40 jaar tot 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 53 jaar. Tabel 3.29 geeft een overzicht per sector.

Tabel 3.29 Percentage cao's en werknemers met bepalingen over ontslag, fusie en/of reorganisatie (2010)

Sector	Percentage cao's	Percentage werknemers	Gemiddelde leeftijd
Landbouw en visserij	50%	19%	-
Industrie	24%	34%	53
Bouwnijverheid	25%	40%	55
Handel en horeca	4%	9%	55
Vervoer en communicatie	21%	11%	45
Zakelijke dienstverlening	33%	21%	51
Overige dienstverlening	8%	4%	50
Totaal	18%	14%	53

Uit de tabel valt op te maken dat in de sector bouwnijverheid 40% van de werknemers wordt beschermd bij ontslag, fusie en/of reorganisatie. In de sector overige dienstverlening geldt deze bescherming voor 4% van de werknemers.

³⁸ Vanaf 1 maart 2006 geldt bij (collectief) ontslag om bedrijfseconomische redenen het afspiegelingsbeginsel. 1 cao (KLM-grondpersoneel) heeft een ingangsdatum van voor deze datum.

De cao voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening bevat een voorbeeld van een regeling die oudere werknemers financieel beschermt bij reorganisatie:

Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding. Werknemers tot 50 jaar ontvangen een ontslagvergoeding van één-zesde maandsalaris per dienstjaar. Werknemers van 50 jaar en ouder ontvangen een ontslagvergoeding per dienstjaar van één-vierde maandsalaris.

3.4.6 Ontwikkeling uittreding

In tabel 3.30 zijn de besproken resultaten in deze paragraaf afgezet tegen de resultaten van eerdere onderzoeken.

Tabel 3.30 Ontwikkeling bepalingen uittreding oudere werknemers in percentage werknemers (2006-2009-2010)

	2006	2008	2009	2010
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2%	2%	2%	2%
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar	-	17%	29%	29%
Mogelijkheid door te werken	-	5%	16%	16%
Ontslagbepaling bij 65 jaar	-	95%	97%	96%
Mogelijkheid door te werken	-	33%	32%	38%
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar	92%	97%	100%	98%
Mogelijkheid door te werken	23%	33%	38%	40%
Deeltijdpensioen ³⁹	36%	13%	9%	9%

Net zoals in 2009 is voor 29% van de werknemers expliciet een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar opgenomen in de cao. Voor 16% van de werknemers geldt de mogelijkheid om daarna door te werken.

Een ontwikkeling valt te ontdekken bij het aantal werknemers waarvoor een ontslagbepaling bij 65 jaar geldt. Vorig jaar was dat percentage 97%, dit jaar 96%. Het aantal werknemers dat de mogelijkheid heeft om daarna door te werken is gestegen van 32% in 2009 naar 38% in 2010.

Als hier een bundeling van wordt gemaakt, blijkt dat in 2009 (afgerond) 100% van de werknemers een pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbeding bij 65 jaar had. Dit jaar is dit minder, namelijk 98% van de werknemers. De mogelijkheid om hierna door te werken is wel hoger dan vorig jaren, namelijk 40% dit jaar ten opzichte van 38% vorig jaar en 33% in 2008. In 2006 was dit percentage nog lager, namelijk 23%.

Aangezien langer doorwerken, ook na 65 jaar, een onderwerp is dat in de aandacht staat, zijn ook de principeakkoorden onderzocht om te zien of hier

³⁹ Het verschil tussen 2006 en 2008 valt deels te verklaren door het verschil in definitie: in 2006 werden ook bepalingen over deeltijd-vut en deeltijd-prepensioen meegeteld.

afspraken in zijn gemaakt over dit onderwerp. Een geval waarin dat zo is, is het principeakkoord voor de contractcatering:

De cao contractcatering zal worden aangevuld met: in het geval dat werkgever en werknemer overeenkomen dat werknemer na 65-jarige leeftijd doorwerkt, dan is de cao contractcatering eveneens van toepassing op de werknemer van 65 jaar en ouder.

Ook de plannen voor de verhoging van de AOW-leeftijd zijn gespreksonderwerp tijdens de onderhandeling voor principeakkoorden. Zo staat er in het principeakkoord voor Rabobank Nederland:

Indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd naar een leeftijd boven de 65 jaar, gaan CAO-partijen in gesprek over de consequenties voor de arbeidsvoorwaarden van de Rabobank. Rabobank maakt op grond van de wetswijziging een eerste analyse van de implicaties voor de arbeidsvoorwaarden, waaronder de pensioenregeling. Vervolgens stellen CAO-partijen in onderling overleg vast of nader (gezamenlijk) onderzoek nodig is.

In het principeakkoord van Holland Casino worden ook afspraken gemaakt over de implicaties voor de mogelijke verhoging van de AOW-leeftijd. In het principeakkoord staat:

Gedurende de looptijd van de CAO wordt door CAO-partners onderzoek gedaan naar eventuele gevolgen van het mogelijk optrekken van de AOW-leeftijd naar 67 jaar op de pensioengerechtigde leeftijd en de pensioenregeling.

Vanwege de economische omstandigheden zijn er ook sectoren waarin medewerkers de kans wordt geboden om juist eerder met pensioen te gaan. Zo staat er in een principeakkoord voor de Bouwnijverheid het volgende (dat overigens niet in de cao wordt opgenomen, maar in de ACO-overeenkomst⁴⁰ voor de sector):

Partijen komen een tijdelijke overbruggingsmogelijkheid naar de (vroeg-) pensioenregeling overeen voor werknemers die in de periode van 1 juli 2009 tot 1 april 2011 worden geconfronteerd met gedwongen ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.

Er zijn wel voorwaarden om in aanmerking te komen, zoals dat de werknemer maximaal drie jaar van de pensioendatum verwijderd mag zijn, maar het gebruik maken van de overbruggingsmogelijkheden betekent wel een vroege uittreding van de arbeidsmarkt.

Ook voor Corus is, in verband met de economische omstandigheden en met het oog op de concurrentiepositie, in een principeakkoord een regeling voor stimulering van pensionering op 62-jarige leeftijd afgesproken. Bij deze regeling krijgt de werknemer een bedrag indien deze eerder (maar vanaf 62 jaar) met pensioen gaat. De pensioengerechtigde leeftijd voor werknemers van Corus is 65 jaar.

⁴⁰ ACO staat voor anticyclisch opleiden. Zie voor meer informatie: <http://aco.fundeon.nl/>

4 ONTWIKKELING OVER DE AFGELOPEN JAREN

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek van dit jaar besproken. Daarnaast is voor de belangrijkste aspecten een vergelijking met de vorige jaren gemaakt. De ontwikkeling tussen vorige onderzoeken en het huidige onderzoek is per onderwerp besproken wanneer in beide onderzoeken op dezelfde wijze over een bepaald onderwerp is gerapporteerd. Er is in die gevallen een vergelijking gemaakt op basis van percentage werknemers. De belangrijkste resultaten zijn nogmaals op een rij gezet in tabel 4.

Tabel 4.1 Overzicht ontwikkeling bepalingen 'Perspectief op langer doorwerken' in percentage werknemers (2006-2009-2010)

	2006	2008	2009	2010
Begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid	24%	37%	38%	35%
Onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid	8%	10%	16%	11%
Bepalingen over werving en selectie	5%	5%	4%	4%
Arbeidstijdenregelingen	70%	70%	68%	73%
Arbeidsduuraanpassing	48%	46%	46%	41%
Extra vakantieverlof oudere werknemers	78%	70%	69%	58%
Loopbaanombuiging oudere werknemers	10%	13%	11%	11%
Demotie	21%	25%	23%	27%
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2%	2%	2%	2%
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar	-	17%	29%	29%
Mogelijkheid door te werken	-	5%	16%	16%
Ontslagbepaling bij 65 jaar	-	95%	97%	96%
Mogelijkheid door te werken	-	33%	32%	38%
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar	92%	97%	98%	98%
Mogelijkheid door te werken	23%	33%	38%	40%

Over het algemeen is er nauwelijks een ontwikkeling te zien sinds vorig jaar, maar vergeleken met 2006 is deze er voor sommige onderwerpen wel. Voorbeelden daarvan zijn de mogelijkheden tot arbeidsduuraanpassing en de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar.

Als wordt gekeken naar de aanwezigheid van het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid en de intenties tot een studie of onderzoek ernaar, dan blijkt dat deze in beide gevallen hoger scoort dan in 2006, maar lager dan in het vorige onderzoek. Voornamelijk de aanwezigheid van het begrip is hoger: 35% in 2010 ten opzichte van 24% in 2006. Er is wel sprake van een daling ten opzichte van vorig jaar, toen dit nog 38% was.

De daling van het aantal werknemers dat gebruik kan maken van aanpassing van de arbeidsduur heeft zich het afgelopen jaar voortgezet. Waar dit in 2006 nog mogelijk was voor 48% van de werknemers, en 46% van de werknemers in 2009, kan nu nog 41% van de werknemers hier aanspraak op maken. Het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op extra vakantieverlof is het afgelopen jaar ook verder gedaald: van 69% in 2009 tot 58% in 2010, waar

het in 2006 nog 78% van de werknemers was. Het aantal werknemers waarvoor demotiemogelijkheden in de cao staan, stijgt dan weer: van 21% in 2006 naar 23% in 2009 en 27% in 2010.

De mogelijkheid om door te werken na 65 jaar blijft stijgen. Waar er vorig jaar nog voor 32% van de werknemers de kans bestond om na ontslag op 65 jaar vanwege een ontslagbeding door te werken, geldt dat nu voor 38% van de werknemers. In totaal geldt nu dat er voor 40% van de medewerkers afspraken zijn in cao's die het mogelijk maken om door te werken na het 65^e jaar.

Er kan meer in detail worden gekeken naar de ontwikkeling over het afgelopen jaar, door te onderzoeken wat de veranderingen zijn binnen de 51 cao's die zijn vernieuwd tussen de peildatum van het vorige onderzoek, 1 maart 2009, en die van het huidige onderzoek, 1 april 2010. De resultaten zijn te zien in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Ontwikkeling bepalingen 'Perspectief op langer doorwerken' in percentage cao's en werknemers in vernieuwde cao's gedurende het afgelopen jaar (totaal: 51 cao's)

	Percentage cao's		Percentage werknemers	
	2009	2010	2009	2010
Begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid	57%	47%	54%	44%
Onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid	24%	16%	25%	8%
Bepalingen over werving en selectie	6%	6%	3%	3%
Arbeidstijdenregelingen	84%	86%	79%	87%
Arbeidsduuraanpassing	57%	51%	52%	41%
Extra vakantieverlof oudere werknemers	80%	71%	80%	57%
Loopbaanombuiging oudere werknemers	14%	16%	12%	14%
Demotie	24%	28%	21%	30%
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2%	2%	2%	2%
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar	43%	45%	49%	49%
Mogelijkheid door te werken	22%	26%	29%	30%
Ontslagbepaling bij 65 jaar	88%	88%	93%	94%
Mogelijkheid door te werken	31%	33%	41%	50%
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar	98%	98%	100%	100%
Mogelijkheid door te werken	39%	41%	46%	54%

Uit de tabel blijkt dat in de vernieuwde cao's het begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid minder vaak is terug te vinden dan in 2009. Ook de (intentie tot) onderzoek naar dit begrip wordt minder vaak vermeld. Deze ontwikkelingen gelden zowel voor het percentage cao's als het percentage werknemers. Dit sluit aan bij de ontwikkeling in het totale aantal cao's, zoals dat is te zien in tabel 4.1.

De ontwikkeling van ontzietmaatregelen laat een wisselend beeld zien. Het aantal gevonden arbeidstijdenregelingen is toegenomen. In 84% van de 51 cao's geldend voor 79% van de werknemers, stonden deze in 2009; in 2010 staan deze in 86% van de vernieuwde cao's geldend voor 87% van de

werknemers. Er zijn wel minder regelingen voor arbeidsduuraanpassing gevonden in de vernieuwde cao's. Hiervoor geldt dat deze vorig jaar in 57% van de cao's stonden, en inmiddels nog in 51%. Ook het percentage werknemers waarvoor ze gelden is afgenomen, van 52% vorig jaar naar 41% in 2010.

Het aantal afspraken over een pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar laat geen ontwikkeling zien. Het aantal cao's dat de mogelijkheid tot doorwerken biedt wel. In de 51 vernieuwde cao's is het nu in totaal voor 54% van de werknemers mogelijk om door te werken na 65 jaar, terwijl dat in 2009 nog voor 46% gold.

5 RESULTATEN GERELATEERDE ONDERZOEKEN

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van onderzoekresultaten uit recente cao-onderzoeken⁴¹ die gerelateerd zijn aan het onderwerp perspectief op langer doorwerken. In deze onderzoeken zijn cao-afspraken onderzocht welke impliciet langer doorwerken mogelijk maken. De onderzoeken zijn gebaseerd op een vergelijkbare steekproef, samengesteld volgens dezelfde uitgangspunten als dit onderzoek.

Arbeid en zorg 2009

Verlofregelingen kunnen voorkómen dat werknemers, die naast de betaalde arbeid zorg verlenen, het arbeidsproces (tijdelijk) verlaten. In 2009 is onderzoek gedaan naar de al dan niet wettelijk geregelde verlofvormen in cao's die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken. Daarnaast zijn afspraken op het gebied van arbeidstijden en arbeidsduuraanpassing onderzocht, aangezien invloed op en flexibiliteit in arbeidstijden en arbeidsduur, de participatie kunnen verhogen en uitval kunnen voorkomen.

De wettelijk geregelde verlofvormen zijn afkomstig uit de Wet Arbeid en Zorg. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In alle cao's zijn afspraken gevonden over één of meerdere van deze verlofvormen.

Verlofvormen zonder wettelijke basis kunnen ook van invloed zijn op het blijven participeren op de arbeidsmarkt. Het gaat om een terugkeerregeling, vrijwilligersverlof, rouwverlof en verlofsparen. In 70% van de onderzochte cao's is een bepaling aangetroffen over één of meerdere van de verlofvormen. In 9% 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. In 63% van de cao's is een afspraak gevonden over het sparen van verlof.

Uit het onderzoek naar arbeidstijdenregelingen blijkt onder andere dat in 62% 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 worden. In 41% van de cao's is vastgesteld dat werknemers een bepaalde mate van invloed op het werkrooster hebben. In 18% van de cao's komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer. In 22% van de cao's zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken.

Bepalingen over het aanpassen van de arbeidsduur zijn in 65% van de onderzochte cao's gevonden. In 62% van de onderzochte cao's zijn bepalingen gevonden die verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur. In 3% 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.

⁴¹ Alle onderzoeksrapporten zijn te raadplegen op <http://cao.szw.nl>

Voor een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksresultaten van het onderzoek naar arbeid en zorg faciliteiten, en de ontwikkeling over de afgelopen jaren, wordt verwezen naar het betreffende onderzoeksrapport⁴².

Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2009

Regelingen die zich richten op preventie en ziekteverzuim zouden tevens van invloed kunnen zijn op het langer doorwerken van werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat alle onderzochte cao's één of meerdere afspraken bevatten met betrekking tot preventie. Een aantal afspraken over algemene maatregelen is gerelateerd aan het onderwerp langer doorwerken.

Zo heeft 19% van de onderzochte cao's een afspraak over een arbocatalogus. In 40% van de onderzochte cao's zijn afspraken over Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) gevonden. Uit de resultaten blijkt dat 42% van de onderzochte cao's afspraken over preventie en de aanpak van bepaalde arbeidsrisico's in de risicoinventarisatie en -evaluatie heeft.

Ook zijn cao-bepalingen over arbeidsrisico's onderzocht. In het kader van het onderwerp langer doorwerken is het zinvol om te vermelden dat in 44 cao's afspraken zijn gemaakt over de fysieke belasting en in 80 cao's afspraken zijn gemaakt over de arbeidsrisico's van ouderen. In 88% van de cao's zijn afspraken gevonden over ziekteverzuimbeleid. Het zijn zowel bepalingen over procedurele voorschriften als bepalingen over controlevoorschriften.

Voor een uitgebreidere beschrijving van de regelingen over preventie en ziekteverzuim in cao's, en de ontwikkeling over de afgelopen jaren, wordt verwezen naar de onderzoeksrapportage⁴³.

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte zou van negatieve invloed kunnen zijn op het participeren van (zieke) werknemers in het arbeidsproces. Uit de Najaarsrapportage cao-afspraken 2009⁴⁴ blijkt dat in 46 van de 115 onderzochte cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 43 cao's kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 26 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger dan 170%. Voor een nadere uitwerking van de resultaten en de ontwikkeling over de afgelopen jaren wordt verwezen naar de Najaarsrapportage.

Levensloopregelingen in cao's

De Najaarsrapportage cao-afspraken 2009⁴⁵ gaat ook in op afspraken die naar aanleiding van de introductie van de levensloopregeling in cao's zijn gemaakt. In 85 van de 115 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. In deze cao's zijn over het algemeen geen

⁴² Beeksma, M. en L. Junger – van Hoorn, *Faciliteiten Arbeid en zorg 2009*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, februari 2010.

⁴³ Houtkoop, A., P. Feenstra en A. Wilms, *Monitor preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2009*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, augustus 2009.

⁴⁴ *Najaarsrapportage cao-afspraken 2009*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2009.

⁴⁵ Idem

uitgebreide afspraken of volledig uitgewerkte regelingen opgenomen. Veelal wordt alleen naar de mogelijkheid dan wel het recht op het deelnemen aan de levensloopregeling, of naar het bestaan van een levensloopreglement of personeelsgids verwezen. In 18 cao's gaat het om afspraken om verlof voorafgaand aan de het pensioen of de pensioendatum in te zetten. In 11 cao's is afgesproken dat het verlof gebruikt kan worden om eerder met pensioen te gaan⁴⁶. In 44 akkoorden is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,3% tot 3,5%. Voor een nadere uitwerking van de resultaten en de ontwikkeling over de afgelopen jaren wordt verwezen naar de Najaarsrapportage.

(Re-)integratie

Bepalingen over (re-)integratie kunnen gezien worden als stimulerend om langer door te werken. In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010⁴⁷ zijn cao-afspraken over (re-)integratie in kaart gebracht. De cao-afspraken over (re-) integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn in drie categorieën onverdeeld: re-integratie, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 107 van de 115 onderzochte cao's komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (106 cao's) en op aanpassingsbeleid (47 cao's). Voor een nadere uitwerking van de resultaten en de ontwikkeling over de afgelopen jaren wordt verwezen naar de Voorjaarsrapportage.

Employability

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Een bredere inzetbaarheid zou er aan bij kunnen dragen dat werknemers langer deelnemen aan het arbeidsproces. In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010⁴⁸ wordt gesteld dat (in 2009) vrijwel alle onderzochte cao's afspraken kennen over scholing en scholingsverlof om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 90 cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor, met als meest voorkomend aspect een studiefaciliteitenregeling (71 cao's). Afspraken in het kader van loopbaanbevordering, voorkomend in 91 cao's, gaan meestal over functioneringsgesprekken (75 cao's). In 11 cao's zijn afspraken over motiverend beloningsbeleid te vinden. Voor een nadere uitwerking van de resultaten en de ontwikkeling over de afgelopen jaren wordt verwezen naar de Voorjaarsrapportage.

⁴⁶ Uit dit onderzoek (paragraaf 3.4.2) blijkt dat in 33 van 115 onderzochte cao's de mogelijkheid bestaat om via de levensloopregeling verlof in te zetten voorafgaand aan het pensioen. Het verschil kan worden verklaard door verschillen in peildatum en de manier van onderzoeken.

⁴⁷ *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, juni 2010

⁴⁸ Idem

Bijlage I – De steekproef-cao's 2010

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Landbouw			
Glastuinbouw	49.500	1-07-09	1-07-10
Open teelten	44.500	1-01-09	1-07-10
Dierhouderij	2.900	1-07-07	1-01-10
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	19.100	1-04-09	1-04-10
Industrie			
Unilever	2.500	1-05-07	1-03-09
Bakkersbedrijf	40.400	1-08-09	1-08-11
Zoetwarenindustrie	12.100	1-07-09	1-04-11
Heineken Nederland beheer	3.100	1-07-08	1-10-09
Mode – interieur- tapijt- en textielindustrie	15.000	1-05-08	1-07-10
Timmerindustrie	12.900	1-07-09	1-01-10
Grafimedia	35.100	1-02-07	1-02-10
DSM Limburg	4.600	1-06-08	1-06-09
Oraganon Biosciences Nederland	4.300	1-04-07	1-04-09
Betonproduktenindustrie	9.800	1-03-07	1-03-09
Metalektro	134.300	1-11-07	1-02-10
Metalektro voor het hoger personeel	33.800	1-11-07	1-02-10
Corus Staal BV	9.500	1-10-06	1-04-09
Metaalbewerkingsbedrijf (M&T)	154.100	1-12-09	1-04-11
Philips CAO-A	5.803	1-01-08	1-01-10
Philips CAO-B	9.831	1-01-08	1-01-10
Oce Technologies BV	3.700	1-04-08	1-07-09
Carrosseriebedrijf (M&T)	19.400	1-12-09	1-04-11
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	19.500	1-07-08	1-07-10
Sociale Werkvoorziening	98.000	1-11-07	1-03-10
Energie	27.000	1-07-09	1-05-10
Bouwnijverheid			
Bouwnijverheid	172.700	1-07-09	1-01-11
Technische installatiebedrijf (M&T)	136.500	1-12-09	1-04-11
Afbouw	10.800	1-01-08	1-01-10
Schilders, afwerkings- en glaszetbedrijf	23.300	1-03-09	1-03-11
Handel en horeca			
Motervoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (M&T)	93.500	1-12-09	1-06-11
Bloemen en planten, groothandel	14.200	1-01-08	1-07-10
Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	12.600	1-04-08	1-04-10
Albert Heijn distributie-organisatie	3.400	15-10-08	15-10-09
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	27.000	1-07-07	1-07-09
Vleessector	10.000	1-04-09	1-04-11
Technische groothandel	44.300	1-01-08	1-04-10
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK)	31.600	1-01-10	1-01-11
HEMA	8.200	1-02-09	1-02-10

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Vroom & Dreesmann FOOD	5.100	1-02-08	1-02-10
Vroom & Dreesmann NON FOOD	6.500	1-02-08	1-02-10
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	110.000	1-04-07	1-04-08
Levensmiddelenbedrijf	88.700	1-04-08	1-04-10
Slagersbedrijf	18.000	1-04-09	1-04-11
Doe het zelf branche	16.000	1-04-04	1-01-07
Elektrotechnische detailhandel	19.800	1-07-07	1-01-09
Gemengde branche en speelgoedbranche	25.400	1-01-09	1-01-11
IKEA Nederland B.V.	6.000	1-10-09	1-10-10
Praxis groep	3.800	1-02-07	1-02-09
Wonen	31.800	1-01-08	1-01-10
Apotheken	23.700	1-04-08	1-04-10
Bloemen en planten, gespecialiseerde detailhandel	11.100	1-01-09	1-04-11
Drogisterijbranche	20.500	1-04-08	1-04-09
Mode- en sportdetailhandel	85.400	1-01-08	1-07-10
Horeca- en aanverwante bedrijf	319.500	1-04-08	1-04-10
Recreatie	27.200	1-07-09	1-07-10
Contractcateringbranche	18.600	1-04-08	1-04-10
Vervoer en communicatie			
NS regulier	15.300	1-04-07	1-05-09
Openbaar vervoer	12.000	1-01-08	1-07-09
Taxivervoer	39.600	1-01-09	1-01-14
Beroepsgoederenvervoer over de weg	119.200	1-10-08	1-01-10
Goederenvervoer Nederland	25.000	1-10-08	1-01-10
Selektvracht	3.000	1-04-09	1-01-11
KLM-grondpersoneel	15.200	1-04-02	1-04-04
Postkantoren BV	1.500	1-04-09	1-01-10
TNT CAO	34.000	1-04-08	1-04-09
TNT CAO postbezorgers	7.100	1-04-08	1-04-09
TNT CAO zaterdagbestellers	12.300	1-04-08	1-04-09
Koninklijke KPN N.V.	15.000	1-01-08	1-01-10
Atos-origin Nederland	9.000	1-01-07	1-01-08
Getronics Pinkroccade Nederland BV	9.000	1-01-09	1-01-10
Zakelijke dienstverlening			
ABN-AMRO	20.000	1-01-08	1-03-10
Fortis Bank Nederland	7.900	1-01-09	1-03-10
ING CAO	29.000	1-07-08	1-04-10
Rabobank	42.900	1-05-09	1-02-10
SNS Reaal	6.900	1-06-08	1-06-09
Achmea	12.400	1-06-04	1-06-06
Delta Lloyd NV	5.000	1-06-07	1-06-09
Verzekeringsbedrijf binnendienst	19.900	1-06-07	1-12-09
Zorgverzekeraars	12.100	1-06-07	1-06-09
Woondiensten	28.600	1-01-07	1-01-09
Architectenbureaus	14.000	1-04-09	1-04-10

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Uitzendkrachten NBBU	23.000	1-04-09	1-01-14
Uitzendkrachten ABU	242.300	1-04-09	1-04-14
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	23.000	1-01-09	1-04-11
Reisbranche	20.500	1-04-08	1-04-09
ANWB	3.700	1-04-08	1-04-10
Beveiligingsorganisaties, particuliere	24.800	1-04-07	1-01-10
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	155.900	1-04-08	1-01-10
Hoveniersbedrijf in Nederland	16.200	1-03-09	1-03-10
KPN Contact	4.500	1-01-07	1-07-08
Callcenters, facilitaire	15.200	1-05-08	1-05-10
Overige dienstverlening			
Gemeente-ambtenaren	171.400	1-06-07	1-06-09
Provinciepersoneel	13.200	1-06-07	1-06-09
Rijkspersoneel	123.200	1-01-07	1-01-11
Defensie-personeel	68.200	1-03-09	1-03-10
Politie-personeel	61.500	1-01-08	1-01-12
Sociale verzekeringsbank	3.300	1-04-08	1-04-10
UWV Werkbedrijf	20.000	1-05-07	1-05-10
Primair onderwijs	184.800	1-01-09	1-01-10
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	53.000	1-02-09	1-01-10
ONS middelbaar onderwijs	6.700	1-07-08	1-08-10
Voortgezet onderwijs	106.400	1-07-08	1-08-10
Hoger beroepsonderwijs	38.600	1-08-07	1-08-10
Nederlandse universiteiten	49.400	1-09-07	1-03-10
Universitair medische centra	60.400	1-01-08	1-03-11
Ziekenhuizen	192.000	1-03-09	1-03-11
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	69.600	1-04-09	1-03-11
Huisartsenzorg	19.900	1-01-09	1-04-10
Arbo Unie Nederland	3.500	1-01-07	1-11-07
Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg (VVT)	395.000	1-01-08	1-03-10
Gehandicaptenzorg	134.800	1-01-09	1-03-11
Jeugdzorg	31.400	1-05-08	1-05-10
Kinderopvang	72.000	1-05-09	1-05-10
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	66.500	1-05-08	1-01-11
Holland casino	4.800	1-01-06	1-04-08
Totaal	5.190.534		