



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

PERSPECTIEF OP LANGER DOORWERKEN (2009)

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

Augustus 2009

Michelle Beekma
Janneke de la Croix

INHOUDSOPGAVE		BLZ
SAMENVATTING		I
1	INLEIDING	1
1.1	Achtergrond	1
1.2	Cao-afspraken	3
1.3	Opbouw rapport	5
2	DOELSTELLING, OPZET, METHODE	7
2.1	Doelstelling	7
2.2	Opzet	7
2.2.1	Algemene bepalingen	7
2.2.2	Werving	7
2.2.3	Behoud	7
2.2.4	Uittreding	8
2.3	Methode	9
3	RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	13
3.1	Algemene bepalingen	13
3.1.1	Begrippen	13
3.1.2	Studie en/of onderzoek	16
3.1.3	Rol werknemersvertegenwoordiging	17
3.1.4	Ontwikkeling algemene bepalingen	17
3.2	Werving	18
3.2.1	Ontwikkeling werving	19
3.3	Behoud	19
3.3.1	Arbeidstijdenregeling	19
3.3.2	Arbeidsduurverkorting	20
3.3.3	Verlof	22
3.3.4	Loopbaanbeleid	24
3.3.5	Scholing en scholingsverlof	28
3.3.6	Arbeidsomstandigheden	29
3.3.7	Context leeftijdsbewust personeelsbeleid en ontzienaatregelen	30
3.3.8	Ontwikkeling behoud	32
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	36

3.4.5	Ontslag, fusie en/of reorganisatie	38
3.4.6	Ontwikkeling uittreding	38
3.5	Ontwikkeling 2008-2009	39
4	RESULTATEN GERELATEERDE ONDERZOEKEN	41
 BIJLAGEN		
I	Tabellen naar sector volgens SBI-indeling 1993	47
II	De steekproef-cao's 2009	53

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's voor oudere werknemers, met als peildatum maart 2009. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's over oudere werknemers in Nederland in 2006 en 2008.

I Achtergrond

De aandacht voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de laatste jaren toegenomen. Dit valt terug te voeren op de toenemende vergrijzing van de bevolking en, daarmee samenhangend, het belang van oudere werknemers voor het behouden van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel. Het aandeel van de 50- tot 65- jarigen ten opzichte van het aantal 15- tot 65-jarigen zal de komende jaren sterk toenemen. Historisch is de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65- jarigen relatief laag. 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 beïnvloeden.

II Doelstelling, opzet en methode

De centrale doelstelling van dit 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. 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 kunnen algemeen van aard zijn, zich richten op de werving, het behoud of het uittredingsmoment van oudere werknemers.

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 steekproef-cao's vallen 5 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers waarop een cao van toepassing is. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen ongeveer 89% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

Daar waar in het rapport een vergelijking gemaakt wordt met de resultaten van het vorige onderzoek (2008 en 2006), wordt dit gedaan op basis van het percentage werknemers.

Onderzocht is in welke mate cao's *algemene bepalingen* omtrent 'Perspectief op langer doorwerken' bevatten. Het gaat hier om het gebruik van begrippen van 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en 'leeftijdsbewust personeelsbeleid', als mede de intentie tot onderzoek naar deze onderwerpen. Ook zijn afspraken over de rol van de werknemersvertegenwoordiging meegenomen.

In de tweede plaats is onderzoek gedaan naar afspraken over de *werving* van oudere werknemers. In dit kader zijn cao-afspraken die de instroom van oudere werknemers trachten te vergroten, afspraken over leeftijdsgrenzen voor bepaalde functies, aanstellingskeuringen met een leeftijdsgrens en andere contractvormen voor oudere werknemers in kaart gebracht.

Een belangrijk deel van het onderzoek gaat in op cao-afspraken die de arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers zouden kunnen verlengen, het *behoud*. Het gaat om afspraken over de arbeidsduur, verlof, loopbaanbeleid, scholing en opleiding, en arbeidsomstandigheden. Binnen de module *behoud* is constant de vraag teruggekomen in hoeverre de afspraken gemaakt worden in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarbij is nagegaan of onzienaameregelen 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.

Tot slot zijn afspraken met betrekking tot *uittreding* onderzocht. Er is onderzocht 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) en in hoeverre de mogelijkheid bestaat om hierna de arbeidsovereenkomst voort te zetten. 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.

A la carte regelingen in cao's geven werknemers de mogelijkheid binnen een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden tegen elkaar te ruilen. Er is in kaart gebracht in hoeverre binnen cao's de mogelijkheid geboden wordt bronnen in te zetten om eerder of in deeltijd uit te treden. Levensloopregelingen kunnen op dezelfde manier ingezet worden en zijn daarom ook onderzocht.

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

III Resultaten

Algemene bepalingen

Uit het onderzoek naar algemene bepalingen in het kader van 'Perspectief op langer doorwerken' blijkt ondermeer dat in 63% van de onderzochte cao's het begrip 'oudere werknemer' en in 50% 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt genoemd. In 29% 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 21% van de cao’s zijn afspraken gevonden over de rol van de werknemersvertegenwoordiging.

Werving

Afspraken met betrekking tot werving en selectie van oudere werknemers zijn in 10% van de steekproef-cao’s gevonden. In 9% 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 74% van de onderzochte cao’s gevonden en in 56% van de cao’s staan afspraken over arbeidsduurverkorting, specifiek voor oudere werknemers (seniorenregelingen). Afspraken over extra verlof specifiek voor oudere werknemers zijn in 74% van de cao’s gevonden. 12% van cao’s kent afspraken over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers. In 20% van de cao’s zijn afspraken gevonden over scholing specifiek voor oudere werknemers.

Uittreding

In 28% van de onderzochte cao’s bestaat de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken door middel van een levensloopregeling en in 10% 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 93% van cao’s beëindigd bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd. In 31% van de cao’s wordt binnen de context van de ontslagbepaling de mogelijkheid genoemd de overeenkomst op individuele basis voor te zetten of opnieuw aan te gaan.

IV Ontwikkeling

De ontwikkeling tussen de vorige onderzoeken (2006 en 2008) en het huidige onderzoek (2009) is per onderwerp beschreven wanneer in de onderzoeken op dezelfde wijze over een bepaald onderwerp is gerapporteerd.

In 2009 zijn in relatief meer cao’s afspraken gemaakt over een onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’. In 2009 gelden afspraken over onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ voor 17 % van de werknemers, tegenover 10% in 2008 en 8% in 2006.

Voor relatief minder werknemers gelden afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers. In 2006 golden deze afspraken voor 78% van de werknemers en in 2008 voor 70% en in 2009 voor 69%. Afspraken over loopbaanombuiging specifiek voor oudere werknemers zijn relatief meer gevonden. In 2006 golden deze afspraken voor 10% van de werknemers en in 2008 voor 13% en in 2009 voor 16%.

In 2006 geldt voor 92% van werknemers of een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of een ontslagbepaling bij 65 jaar. In 2008 golden deze bepalingen voor 97% van de werknemers en in 2009 voor 98%. In 2006 blijkt voor 23% van de werknemers de mogelijkheid te bestaan om door te werken na 65 jaar: of in de context van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of in geval van een ontslagbepaling bij 65 jaar. In het onderzoek van 2008 gold voor 33% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar en in 2009 voor 38% van de werknemers.

1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' in Nederland, met als peildatum maart 2009. Het betreft grotendeels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' in Nederland in 2006 en 2008¹. In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het beleidsthema geschetst.

'Perspectief op langer doorwerken' is in het kader van dit onderzoek een gezamenlijke term om allerlei afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers, gericht op het langer deelnemen aan het arbeidsproces, aan te duiden. Het rapport brengt cao-afspraken in kaart die de arbeidsparticipatie van oudere werknemers kunnen beïnvloeden.

1.1 Achtergrond

De aandacht voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de laatste jaren toegenomen. Dit valt terug te voeren op de toenemende vergrijzing van de bevolking en, daarmee samenhangend, het behouden van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel. Het aandeel van de 50- tot 65- jarigen ten opzichte van het aantal 15- tot 65-jarigen zal de komende jaren sterk toenemen. Historisch is de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65- jarigen relatief laag.

Dat de arbeidsparticipatie van ouderen relatief laag is kan geïllustreerd worden aan de hand van de netto arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroepen zoals weergegeven in tabel 1.

¹ Zie ook de rapportages van Schaeps, M.J.M. en Klaassen, C., 'Ouderenbeleid: Een onderzoek naar maatregelen in ondernemingen en afspraken tussen sociale partners met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere werknemers', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, juni 1999; Spijkerman, R. en Klaassen, C., 'Ouderenbeleid (2001): Een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, maart 2002; Beeksma, M, E.C. Junger en J. de la Croix, 'Perspectief op langer doorwerken (2006)', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mei 2007, Beeksma, M, en J. de la Croix, 'Perspectief op langer doorwerken (2008)', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juni 2008

Tabel 1 Netto arbeidsparticipatie², 15–65 jaar

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

Bron: CBS, *Statistisch Jaarboek 2006*: 88, *Statistisch Jaarboek 2009*: 18.

Om belemmeringen die een hogere arbeidsparticipatie van ouderen in de weg staan, op te heffen, is in het kabinetsstandpunt ‘Stimuleren langer werken van ouderen’ van april 2004, naar aanleiding van het advies van de Taskforce Ouderen en Arbeid, een groot aantal maatregelen geformuleerd.

In aansluiting op het middellange termijn advies van de SER uit 2006 streeft het kabinet in dat kader naar een arbeidsparticipatiegraad van 80% in 2016. Voor het bereiken van deze doelstelling vormen ouderen een belangrijke groep omdat hun arbeidsparticipatiegraad thans nog laag is.

Tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 hebben het kabinet en sociale partners diverse afspraken gemaakt om ouderen te stimuleren langer door te werken. Hierbij zijn aan de orde geweest: lastenverlichting, uitvoering van het Actieplan 45+, het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het omvormen van ontziemaatregelen. Specifiek beleid met betrekking tot ouderen kan averechts uitwerken op de arbeidsdeelname van ouderen. Het kabinet heeft daarom afspraken gemaakt om aanpassing van zogenoemde ontzieregelingen³ te regelen via de cao's. Ontziemaatregelen verhogen de loonkosten voor ouderen en maken daarmee de arbeidsmarktpositie van deze groep kwetsbaar. In het Voorjaarsoverleg 2008 heeft het kabinet afspraken gemaakt met sociale partners over de arbeidsparticipatie van ouderen. Het kabinet en sociale partners vinden het wenselijk en noodzakelijk dat meer ouderen werken door later te stoppen met werken.

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 in werking getreden waarmee de fiscale facilitering van VUT en prepensioen is 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.

Op basis van de overgangsregeling mochten bestaande VUT, prepensioen en vroegpensioenregelingen ongewijzigd worden voortgezet voor werknemers die op

² 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 definitie hoort een persoon bij de werkzame beroepsbevolking als hij of zij gedurende een week minimaal 12 uur betaalde arbeid verricht.

³ Ontziemaatregelen 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 korter te gaan werken, meer verlofdagen tot hun beschikking te hebben of geen overwerk meer te hoeven verrichten.

31 december 2004 55 jaar of ouder waren. Daarvoor geldt als voorwaarde dat de regeling de werknemer de mogelijkheid moet bieden de uitkering later te laten ingaan (langer doorwerken, zelfs ná 65) en voor deeltijdpensioen te kunnen kiezen. Bij de afspraken die er tussen werkgever en werknemer worden gemaakt bij de wijziging van de pensioenregeling, hoefde de regeling voor werknemers van 55 jaar en ouder dus niet gewijzigd te worden. Wel moet de mogelijkheid tot uitstel en deeltijdpensionering worden opgenomen.

Een groep werknemers valt net buiten de overgangsregeling. Zij zijn geboren na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1955. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen zelf sparen voor vervroegde pensionering, zijn mogen van hun jaarsalaris maximaal 210% storten in hun levensloopregeling. Dit staat gelijk aan 2,1 jaar verlof tegen het volledige inkomen of drie jaar tegen 70% van hun laatste inkomen. Over de inleg in de levensloopregeling hoeft geen belasting te worden betaald. Dit gebeurt pas als het tegoed wordt opgenomen. VUT-regelingen mogen nog wel tussen werkgevers en werknemers worden afgesproken, maar ze zijn fiscaal onaantrekkelijk. Hetzelfde geldt voor prepensioenregelingen.

1.2 Cao-afspraken

Sociale partners spelen een belangrijke rol bij het bevorderen en verlengen van de arbeidsparticipatie van ouderen, door binnen cao's afspraken te maken, die de arbeidsdeelname van oudere werknemers bevorderen. Tijdens 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 personeelsbeleid, het bevorderen van de mogelijkheid van deeltijdpensioen, 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.

Uit eerder cao-onderzoek (2006⁴ en 2008⁵) blijkt dat sociale partners leeftijdsbewust personeelsbeleid voornamelijk toespitsen op de oudere werknemers. Veel maatregelen kunnen worden gebundeld onder de noemer

⁴ Beeksmas, M., E.C. Junger en J. de la Croix, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, 'Perspectief op langer doorwerken 2006', mei 2007.

⁵ Beeksmas, M., en J. de la Croix, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, 'Perspectief op langer doorwerken 2008', juni 2008.

‘ontziebeleid’. Het gaat om generieke afspraken specifiek voor oudere werknemers om deze groep werknemers te ontlasten: een kortere werkweek, meer verlofdagen, geen overwerk en geen 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 duur worden en individueel maatwerk uitsluiten. Uit het onderzoek van 2008⁶ blijkt dat in 55% van de onderzochte cao’s oudere werknemers worden vrijgesteld van overwerk. In 77% van de onderzochte cao’s hebben oudere werknemers recht op extra vakantiedagen (senioren dagen).

Generiek ontziebeleid kan in strijd zijn met de *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid* (WGBL). Op grond van de WGBL is onderscheid op grond van leeftijd in arbeidsvoorwaarden niet toegestaan, tenzij daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Volgens advies en oordelen van de Commissie gelijke behandeling kan het maken van leeftijds onderscheid in arbeidsvoorwaarden objectief gerechtvaardigd zijn, indien de maatregel onderdeel uitmaakt van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid. De maatregel staat dan niet langer op zichzelf maar is onderdeel van een aantal maatregelen dat bij elkaar bij kan dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen. Personeelsbeleid zou moeten zijn gericht op het inzetbaar houden van oudere werknemers door middel van leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid. Leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid richt zich niet uitsluitend op oudere werknemers, maar juist op werknemers en werkzoekenden van alle leeftijden.

Ontziemaatregelen worden al dan niet binnen de context van afspraken over leeftijdsbewust of leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid afgesproken. Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft tot doel 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.⁷ Leeftijdsbewust personeelsbeleid voorkomt dat werknemers voortijdig ophouden met werken of (gedeeltelijk) uitvallen, en stelt werknemers in staat langer door te werken.

In dit onderzoek worden cao-afspraken die oudere werknemers zo lang mogelijk binnen het arbeidsproces proberen te behouden in kaart gebracht, en worden deze afgezet tegen de vraag of deze al dan niet deel uitmaken van 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 ouderen). Deze afspraken beïnvloeden het langer doorwerken op langere termijn. Voorbeelden van dit soort afspraken kunnen zijn afspraken met betrekking tot preventie, re-

⁶ Idem.

⁷ AWWN, Handboek levensfasebeleid: pg. 287

integratie en employability. Daarnaast zijn er afspraken die zich richten op de combinatie van arbeid- en zorgtaken. Dergelijk 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 onderzoeken⁸ onderzocht en worden daarom niet meegenomen in dit onderzoek. De belangrijkste onderzoeksgegevens uit deze onderzoeken zullen samenvattend beschreven worden in het laatste hoofdstuk van de 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 2009 in cao's is gevonden aan regelingen die betrekking hebben op langer doorwerken. Om te kijken hoe de resultaten van 2009 zich verhouden tot vorige cao-onderzoeken over 2006 en 2008, zal op de belangrijkste punten een vergelijking gemaakt worden. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 een overzicht gegeven van de belangrijkste onderzoeksgegevens uit recente cao-onderzoeken die gerelateerd zijn aan het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken'.

⁸ Beeksma, M. en A.N. van den Aamele en A.J. Machiels-van Es, *Faciliteiten Arbeid en zorg 2007*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, oktober 2007; Houtkoop, A., P. Feenstra, A. Machiels-Van Es en A. Wilms *Preventie en ziekteverzuim 2008*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, juni 2008; *Najaarsrapportage cao-afspraken 2008*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2008

2 DOELSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE

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 zal liggen 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 kunnen algemeen van aard zijn, zich richten op de werving, het behoud of het uitredingsmoment van oudere werknemers.

2.2.1 Algemene bepalingen

In 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 initiatief tot onderzoek of studie naar één van deze termen en de rol van de werknemersvertegenwoordiging, in kaart gebracht.

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 opleiding, 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.

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 (senioredagen), zorgverlof en loopbaanonderbreking.

Nagegaan is 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 en/of scholingverlof met aandacht voor oudere werknemers met perspectief op langer doorwerken zijn in kaart gebracht.

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 met leeftijdsbepalingen.

Binnen deze module komt constant de vraag terug in hoeverre de afspraken gemaakt worden 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) en in hoeverre de mogelijkheid bestaat om na de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

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. In het kader van de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar, zijn de eventuele consequenties voor de werknemers in beeld gebracht.

A la carte regelingen in cao's geven werknemers de mogelijkheid binnen een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden tegen elkaar te ruilen. Er is in kaart gebracht in hoeverre binnen cao's de mogelijkheid bestaat bronnen in te zetten om eerder of in deeltijd uit te treden. Levensloopregelingen kunnen op dezelfde manier ingezet worden en zijn daarom ook onderzocht.

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

2.3 Methode

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2009 bestaande uit 115 cao's⁹. 31 van 115 cao's hebben dezelfde looptijd als de steekproef-cao's uit het onderzoek van 2008. Het peilmoment van het onderzoek is maart 2009. Dit betekent dat uitgegaan is van die cao's, waarvan de expiratedatum op of na 1 maart 2009 valt. Bij de cao's die vóór 1 maart zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren¹⁰). De clustering van sectoren wordt bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde classificatie om bedrijven naar hun economische activiteiten in te delen, de SBI-codering. In eerder onderzoek werd gebruik gemaakt van de SBI-1993 indeling. Als gevolg van een aanpassing van de internationale indelingen zoals gehanteerd door de Europese Unie en de Verenigde Naties, is de SBI-codering herzien. COB hanteert per 1 januari 2009 de nieuwe SBI-indeling 2008. In tabel 2.1 en 2.2 zijn de verschillende indelingen van de steekproef-cao's naar economische sector volgens de SBI-indeling 1993 en SBI-indeling 2008, in beeld gebracht. In het vervolg van de rapportage wordt gerapporteerd naar de sector indeling volgens de SBI-indeling 2008. Bijlage II bevat alle tabellen naar sector volgens de SBI-indeling 1993, zoals gebruikt in eerder onderzoek.

⁹ In bijlage II worden alle steekproef-cao's vermeld.

¹⁰ Bij de overheidssectoren gaat het strikt genomen niet om cao-afspraken, maar om akkoorden. Deze akkoorden geven niet altijd een volledig beeld van hetgeen in de betreffende sector is afgesproken. Vaak zal teruggegrepen moeten worden op achterliggende afspraken en regelingen waarin in meer detail de afspraken zijn uitgewerkt.

Tabel 2.1 Dekkingspercentages per sector, SBI-2008

	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	95	24	94%
totaal	712	115	89%

Tabel 2.2 Dekkingspercentages per sector, SBI-1993

	Totaal aantal cao's	Steekproef cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder cao
landbouw en visserij	11	5	92%
industrie	293	21	80%
bouwnijverheid	13	4	96%
handel en horeca	101	27	89%
vervoer en communicatie	80	15	91%
zakelijke dienstverlening	102	18	84%
overige dienstverlening	112	25	93%
totaal	712	115	89%

Onder de steekproef-cao's vallen ongeveer 5 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers onder een cao. De werknemers werkend onder de steekproef-cao's vormen ongeveer 89% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao.

De uitvoering van het cao-onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de steekproef-cao's en overheidsakkoorden zijn geraadpleegd. De eerder besproken onderzoeksonderwerpen hebben de structuur van de vragenlijst bepaald. Aan de hand van deze vragenlijst zijn de 115 cao's worden onderzocht.

Cao-afspraken hanteren diverse definities voor ouderen. Voor dit onderzoek zijn alleen die afspraken meegenomen die minstens aan een van de onderstaande voorwaarden voldoen:

- Bepalingen ten aanzien van werknemers die 40 jaar of ouder zijn (m.u.v. periodiek medisch onderzoek wat al vanaf jongere leeftijd resultaat kan hebben in langer doorwerken);

- Bepalingen met het woord/de uitdrukking ‘senior’, ‘oudere’ en/of ‘werknemer op leeftijd’ etc.;
- Bepalingen met het woord/de uitdrukking ‘volledige dienstjaren voor de branche’ en/of meer dan 20 dienstjaren;
- Bepalingen met de uitdrukking ‘leeftijd bewust’ of ‘levensfasebeleid’

Regelingen worden alleen meegenomen als ze van toepassing zijn op alle (grootste groep) werknemers vallend onder de cao. Overgangsregelingen die betrekking hebben op een deel van de werknemers (die bijvoorbeeld eerder onder een andere cao vielen) worden daarom niet meegenomen.

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 niet gekeken naar de inhoud van het beleid. In tweede instantie is gekeken in hoeverre afspraken over ontsiaatregelen binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn gemaakt. Hiervoor is een concrete invulling van het beleid noodzakelijk, bestaande uit specifieke regelingen. Het noemen van de term is onvoldoende.

In het onderzoek wordt gerapporteerd over percentage cao’s en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef. Indien relevant wordt per onderwerp een nadere analyse uitgevoerd naar economische sector¹¹ en soort cao¹². Cao-afspraken (of aspecten binnen afspraken) kunnen een overlap hebben: het totaal van afspraken is dan kleiner dan de te onderscheiden aspecten.

De ontwikkeling tussen vorige onderzoeken (2006 en 2008) en het huidige onderzoek (2009) is per onderwerp beschreven wanneer in beide onderzoeken op dezelfde wijze is gerapporteerd. In dit rapport wordt vergeleken tussen percentage werknemers. Het percentage werknemers is representatief voor het totale aantal werknemers onder een cao.

Wanneer er in dit onderzoek gemiddelden worden 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.

¹¹ Landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening.

¹² Markt, zorg en overheid.

3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek, met als peildatum maart 2009, 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 uitstroom en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd, in cao's. Deze rapportage richt zich in zijn geheel op cao-afspraken die van toepassing zijn op oudere werknemers in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. In 1 van de 115 onderzochte cao's zijn geen afspraken gevonden in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. Het gaat om de cao van TNT zaterdagbestellers.

3.1 Algemene bepalingen

In dit deel 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 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. Tevens is onderzocht hoeveel cao's afspraken bevatten over studie en/of onderzoek naar ouderenbeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid of een ander onderwerp in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. De rol van de werknemersvertegenwoordiging in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' is ook in kaart gebracht.

In 92 van 115 onderzochte cao's (80%) zijn algemene bepalingen over het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' gevonden.

Oudere werknemer

In 73 cao's (63% van de steekproef-cao's, 65% van de werknemers) wordt het begrip 'oudere werknemer' genoemd; in 22 van deze cao's (19% van alle steekproef-cao's) wordt het begrip tevens omschreven. De omschrijvingen bevatten in alle gevallen een definitie in de vorm van een leeftijdsgrens. Deze varieert tussen de 45 en de 60 jaar. In 12 van de 22 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 landbouw en visserij en de bouwnijverheid wordt het begrip ‘oudere werknemer’ gebruikt.

Tabel 3.1 Percentage cao’s gebruik begrip ‘oudere werknemer’ (2009)

Sector	Oudere werknemer	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	75%	25%
Industrie	57%	14%
Bouwnijverheid	50%	50%
Handel en horeca	41%	19%
Vervoer en communicatie	29%	29%
Zakelijke dienstverlening	33%	14%
Overige dienstverlening	50%	17%
Totaal	44%	19%

Ouderenbeleid

Het begrip ‘ouderenbeleid’ wordt in 16 cao’s (14% van de steekproef-cao’s, 11% van de werknemers) genoemd en in 4 van deze cao’s (4% van alle steekproef-cao’s) ook omschreven.

De cao voor het hoger personeel in de metalectro bevat de volgende afspraak:

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 Metalectro.*

In 10 cao’s (12% van alle steekproef-cao’s) komt zowel het begrip ‘oudere werknemer’ als ‘ouderenbeleid’ voor.

Tabel 3.2 geeft een overzicht van het gebruik van het begrip ‘oudere werknemer’ per sector. In 24% van de cao’s uit de industrie wordt het begrip ‘ouderenbeleid’ gebruikt.

Tabel 3.2 Percentage cao's gebruik begrip 'ouderenbeleid' (2009)

Sector	Ouderenbeleid	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	0%	0%
Industrie	19%	5%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	7%	4%
Vervoer en communicatie	7%	0%
Zakelijke dienstverlening	5%	5%
Overige dienstverlening	17%	4%
Totaal	10%	4%

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt in 57 cao's (50% van de steekproef-cao's, 36% van de werknemers) genoemd en in 24 van deze cao's (21%) daarnaast omschreven. Een voorbeeld is dat van het 'Leeftijdsbewust Personeelsbeleid' in de cao van huisartzenzorg:

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 42 cao's (37% van alle steekproef-cao's) met het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' is ook het begrip 'oudere werknemer' gevonden. In 10 cao's (9% van alle steekproef-cao's) is naast het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' het begrip 'ouderenbeleid' gevonden.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van het gebruik van het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' per sector. In 25% van de cao's uit de landbouw en visserij wordt het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' 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' (2009)

Sector	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	25%	0%
Industrie	29%	14%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	41%	22%
Vervoer en communicatie	14%	21%
Zakelijke dienstverlening	38%	19%
Overige dienstverlening	21%	33%
Totaal	29%	21%

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 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' ontzietmaatregelen worden genoemd. In de

paragraaf ‘behoud’ wordt deze vraag beantwoord. Het gaat om 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.

3.1.2 Studie en/of onderzoek

Naast het gebruik van begrippen valt het initiatief tot onderzoek of studie naar één van deze begrippen ook onder algemene bepalingen over het onderwerp ‘perspectief op langer doorwerken’. In 33 cao’s (29% van de steekproef-cao’s, 24% van de werknemers) 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 3 cao’s (3%) zijn afspraken gevonden over studie en/of onderzoek naar ‘ouderenbeleid’, in 25 cao’s (22%) naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ en in 7 cao’s (6%) naar een ander onderwerp 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 de steekproef zijn geen cao’s gevonden uit de bouwnijverheid met afspraken over studie en/of onderzoek in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’.

Tabel 3.4 Percentage cao’s en werknemers met afspraken over studie en/of onderzoek (2009)

Sector	Ouderenbeleid		Leeftijdsbewust personeelsbeleid		Ander onderwerp	
	cao’s	werk-nemers	cao’s	werk-nemers	cao’s	werk-nemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	25%	38%	0%	0%
Industrie	5%	1%	14%	9%	0%	0%
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	7%	4%	26%	15%	4%	1%
Vervoer en communicatie	0%	0%	0%	0%	7%	5%
Zakelijke dienstverlening	0%	0%	33%	13%	14%	12%
Overige dienstverlening	0%	0%	29%	27%	8%	5%
Totaal	3%	1%	22%	17%	6%	4%

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-/leeftijdssfasebewust personeelsbeleid. Hierbij zullen onder meer, in het kader van de gelijke behandelingwetgeving, de arbeidsvoorwaarden waarbij onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd worden betrokken.

In de cao voor het hoger beroepsonderwijs is in het kader van ‘langer doorwerken’ het volgende afgesproken:

Partijen zijn van oordeel dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd in principe mogelijk moet zijn. Partijen zullen een werkgroep instellen met als opdracht een advies uit te brengen aan het cao-overleg over doorwerken na 65 jaar in het algemeen en de arbeidsvoorwaardelijke aspecten in het bijzonder.

3.1.3 Rol werknemersvertegenwoordiging

De rol van de werknemersvertegenwoordiging valt tot slot onder algemene bepalingen over het onderwerp ‘perspectief op langer doorwerken’. In 24 cao’s (21% van de steekproef-cao’s, 16% van de werknemers) zijn afspraken terug gevonden over de rol van de werknemersvertegenwoordiging in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’.

In cao voor de levensmiddelen en/of zoetwaren groothandel is afgesproken dat:

Leeftijdswaardig 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 2009 voor 36% van de werknemers afspraken zijn gemaakt waarin het begrip ‘leeftijdswaardig personeelsbeleid’ is gebruikt, tegenover 24% van de werknemers in 2006 en 37% in 2008. In 16 van de 57 cao’s met het begrip ‘leeftijdswaardig personeelsbeleid’ is het begrip in 2009 nieuw.

In het huidige onderzoek (2009) zijn voor 1% van de werknemers afspraken gevonden over onderzoek naar het ouderensbeleid tegenover 2% van de werknemers in 2006 en 1% onderzoek van 2008. Het gaat in 2009 om 3 cao’s met een bepaling over onderzoek naar ouderensbeleid, 2 van de 3 cao’s bevatten daadwerkelijk nieuwe afspraken.

Afspraken over onderzoek naar ‘leeftijdswaardig personeelsbeleid’ golden in 2006 voor 8% en in 2008 voor 10% van de werknemers tegenover 17% in 2009. Van de 25 cao’s in 2009 met een studieafpraak naar ‘leeftijdswaardig personeelsbeleid’ zijn 12 cao’s nieuw ten opzichte van 2008. Voor 7 cao’s geldt in beide

steekproeven (2008 en 2009) dezelfde looptijd, voor 6 cao's is in 2009 een nieuwe looptijd onderzocht en wordt een soort gelijke studieafpraak als in 2008 gevonden. Afspraken over een studie naar een ander onderwerp in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' zijn in 2009 in 7 cao's gevonden, in 3 cao's gaat het om een nieuwe afspraak.

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

	2006	2008	2009
Begrippen			
Oudere werknemer	46%	47%	65%
Ouderenbeleid	13%	16%	11%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	24%	37%	36%
Onderzoek			
Ouderenbeleid	2%	1%	1%
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	8%	10%	17%
Ander onderwerp	3%	4%	4%
Rol werknemersvertegenwoordiging	15%	13%	16%

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 van functies, aanstellingskeuringen voor oudere werknemers en andere contractvormen voor oudere werknemers. In 11 cao's (10% van de steekproef-cao's, 5% van de werknemers) zijn afspraken gevonden met betrekking tot werving en selectie in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. In 10 cao's (9%) 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 onder andere ouderen.

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

Tabel 3.6 Ontwikkeling bepalingen werving oudere werknemers in percentage werknemers 2006-2008-2009

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

Uit tabel 3.6 blijkt dat er geen waarneembare ontwikkelingen zijn met betrekking tot afspraken over de werving en de selectie van oudere werknemers, wanneer 2006, 2008 met 2009 worden vergeleken.

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 opleiding, en arbeidsomstandigheden.

3.3.1 Arbeidstijdenregeling

In 85 cao's (74% van de steekproef-cao's, 68% 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 tabel 3.7 laat zien schommelt dit percentage per sector tussen de 25% (bouwnijverheid) en de 86% (industrie).

Tabel 3.7 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over arbeidstijdregeling (2009)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	2	50%	59%
Industrie	18	86%	94%
Bouwnijverheid	1	25%	39%
Handel en horeca	22	82%	58%
Vervoer en communicatie	9	64%	81%
Zakelijke dienstverlening	13	62%	31%
Overige dienstverlening	20	83%	82%
Totaal	85	74%	68%

Tabel 3.8 specificeert de afspraken over vrijstelling naar overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In 62 cao's (54% 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.

In 44 cao's (38%) zijn afspraken gevonden over de vrijstelling van onregelmatige diensten. In 58% van de cao's uit de overige dienstverlening zijn deze afspraken gevonden. Afspraken over de vrijstelling van weekenddiensten voor oudere werknemers zijn in 4 cao's (4%) gevonden. 21 cao's (18%) kennen afspraken over de vrijstelling van ploegdienst voor oudere werknemers. In 52% van de cao's uit de industrie zijn oudere werknemers vrijgesteld van ploegdienst.

Tabel 3.8 Percentage cao's met arbeidstijdenregelingen (2009)

Sector	Arbeidstijden regeling voor oudere werknemers			
	Overwerk	Onregelmatige dienst	Weekend-dienst	Ploegen-dienst
Landbouw en Visserij	50%	25%	0%	0%
Industrie	57%	33%	5%	52%
Bouwnijverheid	25%	0%	0%	25%
Handel en horeca	78%	37%	7%	26%
Vervoer en communicatie	50%	50%	0%	7%
Zakelijke dienstverlening	57%	24%	5%	6%
Overige dienstverlening	29%	58%	0%	0%
Totaal	54%	38%	4%	18%

De leeftijd waarop werknemers vrijgesteld worden van één van de genoemde diensten varieert tussen 50 jaar en 60 jaar. In alle vier regelingen is 55 jaar de meest voorkomende leeftijd vanaf wanneer werknemers van een dienst vrijgesteld zijn.

In 35 cao's (30%) is geregeld dat oudere werknemers die niet langer in onregelmatige dienst of ploegdienst werken, hun toeslag behouden of recht hebben op een afbouwregeling. Leeftijden die hierbij genoemd worden schommelen tussen 45 en 60 jaar. In 18 cao's (16%) is de leeftijdsgrens 55 jaar.

3.3.2 Arbeidsduurverkorting

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' is onderzocht in hoeverre cao's afspraken bevatten die oudere werknemers de mogelijkheid geven hun arbeidsduur te verkorten (seniorenregelingen). In 64 cao's (56% van de steekproef-cao's, 46% van de werknemers) staan afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. In 35 cao's (30%) gaat de extra arbeidsduurverkorting gepaard met het inleveren van loon. Van de overige 29 cao's (25%) is niet bekend of de arbeidsduurverkorting gepaard gaat met het inleveren van loon. In 25 (22%) van de 35 cao's 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 3.9 laat zien dat de percentages verschillen per sector. Naar verhouding komen de minste afspraken over extra arbeidsduurverkortings voor in de landbouw en visserij (25% van 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 vervoer en communicatie kennen de mogelijkheid van arbeidsduurverkortings 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 arbeidsduurverkortings voor oudere werknemers is niet bekend of de arbeidsduurverkortings gepaard gaat met het inleveren van loon.

Tabel 3.9 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkortings (2009)

Sector	Extra arbeidsduurverkortings	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%	33%	24%
Overige dienstverlening	71%	29%	29%
Totaal	56%	30%	22%

Uit tabel 3.10 blijkt dat de gemiddelde aanvangsleeftijd voor extra arbeidsduurverkortings per sector tussen 55 jaar (bouwnijverheid en overige dienstverlening) en 58 jaar (industrie) varieert. Het gemiddelde aantal uren extra arbeidsduurverkortings per sector ligt tussen 3 (vervoer en communicatie) en 8 uur (bouwnijverheid) per week.

Tabel 3.10 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkortings, gemiddelde aanvangsleeftijd en gemiddelde aantal uren (2009)

Sector	Extra arbeidsduurverkortings	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Gemiddeld aantal uren bij aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	25%	57	7,5
Industrie	67%	58	5
Bouwnijverheid	75%	55	8
Handel en horeca	41%	57	6
Vervoer en communicatie	43%	55	3
Zakelijke dienstverlening	57%	56	4
Overige dienstverlening	71%	55	4
Totaal	56%	56	5

Naast een aanvangsleeftijd voor arbeidsduurverkortings noemen 26 cao's (23%) ook een leeftijd waarop de maximale arbeidsduurverkortings geldt, die afwijkt van de aanvangsleeftijd. Deze leeftijd varieert tussen de 55 jaar en de 65 jaar.

Gemiddeld kunnen oudere werknemers werkend onder een cao hun arbeidsduur maximaal verkorten met 7 uur per week.

3.3.3 Verlof

In 92 cao's (80% van de steekproef-cao's, 72% 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 39 cao's (34% 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 dagen¹³. In 30 cao's (26%) gaat het om 5 verlofdagen. In 33 cao's (29%) gaat het om betaald prepensioneringsverlof.

Tabel 3.11 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met prepensioneringsverlof (2008)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	3	75%	62%
Industrie	7	33%	11%
Bouwnijverheid	3	75%	62%
Handel en horeca	10	37%	35%
Vervoer en communicatie	5	36%	55%
Zakelijke dienstverlening	8	38%	23%
Overige dienstverlening	3	13%	4%
Totaal	39	34%	22%

Tabel 3.11 laat zien dat naar verhouding de meeste afspraken over prepensioneringsverlof voorkomen in de bouwnijverheid en landbouw en visserij. 75% van de cao's in deze sectoren kent afspraken over prepensioneringsverlof. De minste afspraken over prepensioneringsverlof zijn gevonden in de overige dienstverlening (13% van de cao's). Wanneer een splitsing gemaakt wordt tussen markt, zorg en overheid blijkt dat 40% van de cao's uit de markt afspraken heeft over prepensioneringsverlof tegenover 14% van de cao's van de overheid en 0% van de cao's van de zorg.

Extra vakantiedagen

In 85 cao's (74% van de steekproef-cao's, 69% 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

¹³ Het gaat hier niet om verlof per jaar, maar om verlof waarop een werknemer eenmalig aanspraak kan maken.

vervallen als de oudere werknemer besluit gebruik te maken van extra arbeidsduurvermindering.

Tabel 3.12 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 57% (zakelijke dienstverlening) en de 100% (landbouw en visserij en bouwnijverheid).

Tabel 3.12 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met extra vakantiedagen voor oudere werknemers (2009)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	4	100%	100%
Industrie	17	81%	94%
Bouwnijverheid	4	100%	100%
Handel en horeca	24	89%	68%
Vervoer en communicatie	9	64%	86%
Zakelijke dienstverlening	12	57%	30%
Overige dienstverlening	15	63%	65%
Totaal	85	74%	69%

Tabel 3.13 laat zien dat in 25% van de cao's extra vakantiedagen gelden voor werknemers van 40 jaar en ouder. Gemiddeld gaat het hier om 1,9 extra vakantiedagen. In 64% van de cao's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 50 jaar en ouder voor. Gemiddeld gaat het dan om 2,6 dagen. In 74% van de cao's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder voor. Het gaat dan gemiddeld om 7 dagen.

Tabel 3.13 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 (2009)

Leeftijd	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers	Extra dagen gemiddeld
40 jaar	29	25%	21%	1,9
45 jaar	46	40%	40%	2,2
50 jaar	73	64%	61%	2,6
55 jaar	82	71%	68%	5,3
60 jaar	85	74%	69%	7

Zorgverlof en loopbaanonderbreking

In geen enkele cao komen afspraken voor over zorgverlof specifiek voor oudere werknemers. In 1 cao is een afspraak gevonden voor loopbaanonderbreking specifiek voor oudere werknemers. Het betreft hier de cao voor vaste medewerkers van uitzendbureaus. De regeling is als volgt:

Extra verlof zonder behoud van salaris wordt gegeven aan werknemers van 50 jaar en ouder teneinde eenmalig, in overleg met werkgever, een

aaneengesloten periode van zes maanden verlof zonder behoud van salaris te genieten.

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 alle afspraken met betrekking tot functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding en -ombuiging, taakverlichting, mogelijkheid om door te stromen naar een lagere functie, functieroulatie en mentorschap.

In 54 cao's (47% van de steekproef-cao's, 38% 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 53 jaar. In 16 cao's (14%) wordt 55 jaar als leeftijdsgrens genoemd.

Uit tabel 3.14 blijkt dat in 9% van de cao's afspraken zijn gevonden over functioneringsgesprekken voor oudere werknemers, in 12% over loopbaanbegeleiding en in 16% over loopbaanombuiging.

Tabel 3.14 Percentage cao's met functioneringsgesprekken (FG), loopbaanbegeleiding (LBB) en loopbaanombuiging (LBO) specifiek voor ouderen en gemiddelde aanvangsleeftijden (2009)

Sector	FG	Gem. leeftijd	LBB	Gem. leeftijd	LBO	Gem. leeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-	0%	-	0%	-
Industrie	5%	-	5%	-	14%	57
Bouwnijverheid	0%	-	25%	45	0%	-
Handel en horeca	22%	46	19%	47	7%	-
Vervoer en communicatie	14%	-	7%	-	29%	-
Zakelijke dienstverlening	0%	-	24%	47	19%	55
Overige dienstverlening	4%	-	4%	-	21%	-
Totaal	9%	46	12%	46	16%	57

Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken dienen onderscheiden te worden van beoordelingsgesprekken die de formele beoordeling van de werknemer door de leidinggevende betreffen en waaraan formele consequenties kunnen worden verbonden. In een functioneringsgesprek kan periodiek gekeken 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.

Tabel 3.14 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 de

handel en horeca cao's zijn in 22% van de cao's 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. 4% van de cao's in de overige dienstverlening bevatten afspraken over functioneringsgesprekken voor ouderen.

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 14 cao's (12% van de steekproef-cao's, 7% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers. Uit tabel 3.14 blijkt dat de afspraken per sector tussen de 0% (landbouw en visserij, bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening) en 25% (bouwnijverheid) variëren. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 46 jaar, per sector variërend tussen de 45 (bouwnijverheid) en de 47 jaar (handel en horeca en zakelijke dienstverlening). 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

In 18 cao's (16% van de steekproef-cao's, 11% van de werknemers) zijn afspraken over loopbaanombuiging gevonden. 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 16 cao's (14% van de steekproef-caos,) worden afspraken gemaakt over taakverlichting, het aanpassen van de functie of werkinhoud voor oudere werknemers. Zo is er in de cao van de ABN-AMRO afgesproken dat:

Voor werknemers vanaf 55 jaar wordt bezien of de werkbelasting moet worden teruggebracht door verandering van het takenpakket.

In 2 cao's wordt in het kader van taakverlichting verwezen naar een methode om de belastbaarheid van oudere werknemers te meten. In de cao van TNT worden in het kader van leeftijdbewust personeelsbeleid diverse instrumenten genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer te behouden:

Als preventief instrument kan met name de oudere werknemer in overleg met zijn manager een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek laten verrichten door de Arbodienst, indien vanuit bijvoorbeeld zijn ziektedossier/-historie een duidelijk indicatie bestaat van een (dreigende) verstoring van de balans tussen de belasting vanuit het werk en de eigen persoonlijke belastbaarheid. Indien het advies van de Arbo-dienst daartoe aanleiding geeft zullen de werknemer en zijn manager op basis hiervan gaan zoeken naar een maatwerkoplossing voor de (potentiële) arbeidsuitval in de sfeer van werk(tijd)aanpassing, ander werk, aanpassing belastbaarheid werknemer of combinaties daarvan.

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

In het kader van 'perspectief op langer doorwerken' zijn demotie-afspraken onderzocht welke specifiek oudere werknemers de mogelijkheid geven door te stromen naar een lagere functie. In 32 cao's (28% van de steekproef-cao's, 23% van de werknemers) zijn afspraken over demotie voor specifiek oudere medewerkers gevonden, met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 55 jaar. In de cao voor het bakkersbedrijf staat het volgende:

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.

Tabel 3.15 geeft een overzicht van de afspraken over demotie per sector. In de industrie bestaat in 62% van de cao's de mogelijkheid voor oudere werknemers om door te stromen naar een lagere functie. In de landbouw en visserij zijn geen demotie afspraken voor oudere werknemers gevonden. In de industrie gelden demotie afspraken voor 62% van de cao's. In 4 cao's (4%) gaat de mogelijkheid tot demotie voor oudere werknemers gepaard met het inleveren van loon. Voor de overige 28 cao's (24%) 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.

Tabel 3.15 Percentage cao's met mogelijkheid tot doorstromen naar een lagere functie voor oudere werknemers (2009)

Sector	Demotie	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Met inlevering loon
Landbouw en Visserij	0%	-	0%
Industrie	62%	57	0%
Bouwnijverheid	25%	55	0%
Handel en horeca	26%	55	0%
Vervoer en communicatie	21%	50	7%
Zakelijke dienstverlening	24%	56	5%
Overige dienstverlening	13%	55	8%
Totaal	28%	55	4%

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 3.16 blijkt dat het gaat om 23 cao's (20%). Dit betekent dat in 20% 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. In de cao van de meta elektro staat het volgende:

Voor de werknemers van 60 jaar of ouder die een functie moet gaan verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het salaris worden gehandhaafd.

Tabel 3.16 Percentage cao's met afspraken over demotie met leeftijdsafhankelijke loonconsequenties (2009)

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%	50
Zakelijke dienstverlening	10%	55
Overige dienstverlening	4%	55
Totaal	20%	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 2 cao's gevonden. Het gaat om de cao van de levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel) en de cao voor de grafimedia, waarin als instrument van leeftijdsbewust personeelsbeleid o.a. het overdragen van kennis aan jongeren en hen begeleiden worden genoemd.

3.3.5 Scholing en scholingsverlof

In dit onderzoek zijn, in het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken', die cao-afspraken over scholing en scholingsverlof, die zich specifiek op oudere werknemers richten, in kaart gebracht. In 23 cao's (20% van de steekproef-cao's, 9% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over scholing en/of opleiding specifiek voor ouderen. In 4 cao's wordt ook daadwerkelijk een leeftijdsgrens genoemd; in 2 cao's is dat 40 jaar en in twee cao's 45 jaar. Er zijn in 4 cao's (3% van alle steekproef-cao's) afspraken over scholingsverlof voor ouderen gemaakt.

De cao voor de meubelindustrie en meubelbedrijven biedt een voorbeeld van een afspraak over beroepsopleiding voor oudere werknemers:

De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) wordt belast met het benaderen van ongeschoolde oudere werknemers met het doel deze op te (doen) leiden. De Stichting Hout & Meubel (SH&M) zal gevraagd worden passend opleidingsmateriaal te leveren.

Uitgangspunt bij de uitvoering is dat de betrokken werkgevers en werknemers instemmen met de scholing. Zowel de werkgever als de werknemer krijgt een vergoeding voor de schooldag en de eventuele dagen waarop praktijkscholing plaatsvindt. Eén en ander wordt gefinancierd uit de middelen van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM).

Tabel 3.17 laat zien dat de percentages cao's met afspraken over scholing en/of scholingsverlof verschillen per sector. Zo zijn in 38% van de cao's uit de industrie afspraken over scholing specifiek voor ouderen gevonden en in landbouw en visserij en de bouwnijverheid geen. Het aantal afspraken over scholingsverlof voor oudere werknemers varieert per sector tussen de 0% (landbouw en visserij, bouwnijverheid, handel en horeca en overige dienstverlening) en de 11% (zakelijke dienstverlening).

Tabel 3.17 Percentage cao's en werknemers met afspraken over scholing en/of scholingsverlof (2009)

Sector	Afspraken over scholing		Afspraken over scholingsverlof	
	Percentage cao's	Percentage werknemers	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	0%	0%
Industrie	38%	18%	5%	3%
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	11%	6%	0%	0%
Vervoer en communicatie	29%	20%	7%	1%
Zakelijke dienstverlening	24%	9%	10%	5%
Overige dienstverlening	13%	7%	0%	0%
Totaal	20%	9%	4%	1%

3.3.6 Arbeidsomstandigheden

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' 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.

Arbeidsomstandigheden

In 8 cao's (7% van de steekproef-cao's, 5% van de werknemers) zijn expliciete afspraken over de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers gevonden. Het gaat in 4 cao's om afspraken over fysieke belasting (glastuinbouw, informatie-

communicatie- en kantoortechnologische branche, landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen en woondiensten). In de cao voor Nederlandse universiteiten 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 20 cao's (17% van de steekproef-cao's, 16% van de werknemers) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen bij afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Tabel 3.18 laat zien dat het gaat om 100% van de cao's (4 cao's) uit de landbouw en visserij en 7% (2 cao's) van de handel en horeca cao's. De gemiddelde aanvangsleeftijd varieert per sector tussen de 16 jaar (bouwnijverheid) en de 54 jaar (industrie en overige dienstverlening). De gemiddelde aanvangsleeftijd is 40 jaar.

Tabel 3.18 Aantal cao's en percentage cao's met afspraken over Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek en gemiddelde leeftijden (2009)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	4	100%	35
Industrie	3	14%	54
Bouwnijverheid	1	25%	16
Handel en horeca	2	7%	51
Vervoer en communicatie	3	21%	48
Zakelijke dienstverlening	5	24%	45
Overige dienstverlening	2	8%	54
Totaal	20	17%	40

3.3.7 Context leeftijdsbewust personeelsbeleid en ontzietmaatregelen

Voor een aantal cao-afspraken die gezien kunnen worden als ontzietmaatregelen 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 en demotie-afspraken specifiek voor oudere werknemers.

In totaal 12 cao's (10% van de steekproef-cao's, 12% van de werknemers) worden binnen de term 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' ontzietmaatregelen genoemd. Tabel 3.19 geeft een overzicht om welke ontzietmaatregelen het gaat.

Tabel 3.19 Aantal en percentage cao's en percentage werknemers met ontzietmaatregelen binnen de context van leeftijdsbewust personeelsbeleid (2009)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Arbeidstijdenregelingen	4	4%	2%
Arbeidsduurverkorting	3	3%	1%
Extra vakantieverlof	3	3%	5%
Demotie	1	1%	3%
Overige	2	2%	1%
Totaal¹	12	10%	12%

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 4 cao's (4%) worden afspraken over de vrijstelling van bepaalde diensten (arbeidstijdenregelingen) gemaakt binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid. In 2 cao's (2%) worden overige ontzietmaatregelen genoemd binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zo biedt de cao voor de huisartsenzorg in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid per jaar 24 uur verlof aan te wenden voor studie faciliteiten, aanpassing werk- en rusttijden, extra vakantieverlof of te storten in een levensloopregeling.

In tabel 3.20 zijn alle steekproef-cao's ingedeeld in alle mogelijke combinaties van wel/geen leeftijdsbewust personeelsbeleid en wel/geen ontzietmaatregelen.

Tabel 3.20 Indeling cao's naar leeftijdsbewust personeelsbeleid (LBP) en ontzietmaatregelen (2008)

	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Geen LBP en geen ontzietmaatregelen	11	10%	17%
Geen LBP en wel ontzietmaatregelen	90	78%	67%
LBP en geen ontzietmaatregelen	0	0%	0%
LBP met daarbinnen en daarbuiten ontzietmaatregelen	12	10%	12%
LBP met enkel daarbuiten ontzietmaatregelen	2	2%	3%
Totaal	115	100%	100%

Het gaat hier om leeftijdsbewust personeelsbeleid volgens de geoperationaliseerde definitie van dit onderzoek. Er moet specifiek beleid benoemd worden, met een concrete invulling bestaande uit regelingen en bepalingen.

In 90 cao's (78%) wordt geen leeftijdsbewust personeelsbeleid gevonden, maar komen wel ontzietmaatregelen voor. In de eerder genoemde 12 cao's (10%) waarbinnen binnen 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' ontzietmaatregelen worden genoemd, worden tevens buiten het 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' ontzietmaatregelen gevonden.

3.3.8 *Ontwikkeling behoud*

In tabel 3.21 zijn de resultaten besproken in deze paragraaf, afgezet tegen de resultaten van eerdere onderzoeken (2006 en 2008). De vrijstelling van bepaalde diensten voor oudere werknemers (arbeidstijdenregelingen) geldt in 2009 voor 71% van de werknemers, in 2006 en 2008 voor 70%. In 2006 golden afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers voor 78% van de werknemers, in 2008 voor 70% en in 2009 voor 69% van de werknemers. Afspraken over loopbaanombuiging specifiek voor oudere werknemers golden in 2006 voor 10% van de werknemers, in 2008 voor 13% en in 2009 voor 16%.

Tabel 3.21 Ontwikkeling bepalingen behoud oudere werknemers in percentage werknemers (2006-2008-2009)

	2006	2008	2009
Arbeidstijdenregelingen	70%	70%	71%
Arbeidsduuraanpassing	48%	46%	46%
Extra vakantieverlof	78%	70%	69%
Loopbaanbeleid ¹	35%	44%	38%
Loopbaanombuiging	10%	13%	16%
Demotie	21%	25%	23%
Scholing	13%	13%	9%
Scholingsverlof	7%	8%	1%
PAGO	16%	18%	16%
Geen LBP en wel ontsiemaatregelen ²	-	65%	67%
LBP met daarbinnen en daarbuiten ontsiemaatregelen	-	12%	12%
LBP met enkel daarbuiten ontsiemaatregelen	-	1%	3%

¹ In 2006 betroffen het 51 cao's geldend voor 35% van de werknemers van de steekproef, in 2008 55 cao's voor 44% van de werknemers en in 2009 54 cao's voor 38% van de werknemers.

² In 2008 betroffen het 90 cao's geldend voor 65% van de werknemers van de steekproef en in 2009 gaat het om 90 cao's geldend voor 67% van de werknemers. Het verschil in werknemers tussen beide jaren valt voornamelijk te verklaren door het verschil in werknemers in de steekproeven van beide jaren.

3.4 **Uittreding**

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' zijn cao-afspraken die betrekking hebben op uit dienst treden onderzocht. Bij afspraken met betrekking tot uittreding kan het 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. Er 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 op individueel niveau 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 41 cao's (36% van de steekproef-cao's) wordt expliciet een pensioengerechtigde leeftijd genoemd. In 36 cao's (31%) 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 en SNS Reaal Groep. In 1 cao wordt een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar genoemd. Het betreft het akkoord cao 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 tot 65 jaar¹⁴. Werknemers van Organon Biosciences en TNT kunnen tevens na hun 65^{ste} jaar door werken. Bij TNT moet de werknemer vanaf 62 jaar elke 12 maanden schriftelijk toestemming vragen om door te werken, en kan tot maximaal 67 jaar werken.

Tabel 3.22 biedt een overzicht van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en de mogelijkheid om door te werken per sector. In 14 cao's (12%) staan afspraken waarin de werknemer de mogelijkheid wordt geboden door te werken na zijn 65^{ste} jaar.

Tabel 3.22 Pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en de mogelijkheid om door te werken (2009)

Sector	Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers
Landbouw en Visserij	100%	100%	0%	0%
Industrie	24%	32%	10%	27%
Bouwnijverheid	50%	88%	25%	39%
Handel en horeca	26%	25%	7%	8%
Vervoer en communicatie	21%	7%	7%	1%
Zakelijke dienstverlening	62%	51%	33%	37%
Overige dienstverlening	8%	9%	4%	9%
Totaal	31%	29%	12%	16%

¹⁴ KLM-grondpersoneel heeft een ingangsdatum voor 1 januari 2006, de overige 4 cao's met een pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar hebben een ingangsdatum na 1 januari 2006.

In 2 van de 14 cao's met een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar kan tot maximaal 67 jaar worden doorgewerkt en in 3 cao's tot maximaal 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.

In een drietal cao's komen functies voor waarvoor functioneel leeftijdsontslag geldt (FLO).

In het akkoord voor het gemeentepersoneel is afgesproken per 1 januari 2006 de FLO-regeling te hervormen. In de eerste plaats vallen *functies die tot dan toe aangeduid werden als 'FLO-functie', maar niet fysiek of psychisch belastend zijn niet onder het nieuwe stelsel. Het nieuwe stelsel gaat uit van loopbaanbeleid. Werkgever en medewerker dragen zorg voor de ontwikkeling naar een andere loopbaan op latere leeftijd, in plaats van uittrekking op 55 jarige leeftijd. Vervroegd uittreden blijft mogelijk door middel van financiering vanuit een levensloopregeling.*

Voor rijksambtenaren geldt (op basis van een tijdelijke gedragslijn) dat de ambtenaar *een recht op doorwerken na 65 jaar heeft tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.*

Het onderzochte akkoord voor het defensiepersoneel is dezelfde als die voor het vorig onderzoek is onderzocht. Het akkoord bevat een *overgangsregeling voormalige FLO-functies defensie*, die een stapsgewijze afbouw van de ontslagleeftijd regelt.

3.4.2 Eerder stoppen met werken

In 32 cao's (28% van de steekproef-cao's) wordt de mogelijkheid geboden om eerder te stoppen met werken door middel van een levensloopregeling¹⁵. Deze cao's gelden voor 32% van de werknemers vallend onder de steekproef. In 7 cao's wordt een minimum leeftijd genoemd, variërend van 60 tot 63 jaar. In 15 cao's (13%) 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.*

¹⁵ Zie ook *Najaarsrapportage cao-afspraken 2008*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2008, waaruit blijkt dat 18 akkoorden de mogelijkheid bieden om de levensloopregeling te gebruiken voor verlof voorafgaand aan het pensioen. Verschil valt te verklaren door verschil in definitie.

- 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 11 cao's (10% van de steekproef-cao's) zijn bepalingen gevonden waaruit blijkt dat vervroegde uittrekking gefinancierd kan worden door een a la carte systeem. Deze cao's gelden voor 3% 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 5 cao's (4%) bestaan de mogelijkheden eerder uit te treden door middel van een levensloopregeling of een a la carte systeem naast elkaar.

3.4.3 Deeltijdpensioen

In 27 cao's (24%) wordt de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan genoemd. Deze afspraken gelden voor 9% van de werknemers vallende onder de steekproef.¹⁶ In 13 cao's (11%) wordt een leeftijd genoemd vanaf wanneer werknemers met deeltijdpensioen zouden kunnen gaan. De leeftijd varieert tussen de 55 en de 61 jaar, gemiddeld 58 jaar. In 6 cao's wordt de regeling gespecificeerd met het aantal uren waarmee een werknemer per week met deeltijdpensioen zou kunnen gaan. De hoeveelheid uren varieert tussen 1 en 20 uur en is gemiddeld 11 uur. Tabel 3.23 geeft een overzicht van de regelingen over deeltijdpensioen per sector.

Tabel 3.23 Percentage cao's en werknemers met afspraken deeltijdpensioen naar sector (2009)

sector	cao's	werknemers	gemiddelde leeftijd	gemiddeld aantal uren
Landbouw en Visserij	0%	0%	-	-
Industrie	19%	6%	60	16
Bouwnijverheid	25%	3%	-	-
Handel en horeca	4%	2%	-	-
Vervoer en communicatie	29%	19%	60	-
Zakelijke dienstverlening	52%	26%	57	10
Overige dienstverlening	25%	8%	59	19
Totaal	24%	9%	58	11

¹⁶ Sociale partners leggen afspraken over deeltijdpensioen tevens vast in pensioenregelingen.

In de landbouw en visserij zijn geen afspraken gevonden over de mogelijkheid van deeltijdpensioen. In de zakelijke dienstverlening is in 48% van de cao's (geldend voor 22% van de werknemers) een afspraak gevonden over de mogelijkheid van deeltijdpensioen. De gemiddelde aanvangsleeftijd in deze sector is 56 jaar.

3.4.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van 65 jaar

In 107 cao's (93% van de steekproef-cao's) is een bepaling gevonden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt bij het bereiken van 65 jaar¹⁷. In 36 van deze cao's (31% van de steekproef-cao's) wordt binnen de context van de ontslagbepaling de mogelijkheid genoemd de overeenkomst op individuele basis voor te zetten of opnieuw aan te gaan¹⁸. In 7 cao's (6%) wordt aan de ontslagbepaling toegevoegd 'tenzij anders wordt overeengekomen'.

In 7 van de 36 cao's wordt iets gezegd over de procedure om langer door te werken. In 4 van deze cao's is de mogelijkheid om door te werken afhankelijk van de instemming van de werkgever.

Van de overige 29 cao's is niet bekend hoe het proces van doorwerken invulling krijgt. Zo staat er in de cao voor de timmerindustrie het volgende:

De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In die situatie is geen opzeggingstermijn vereist. Indien de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer stilzwijgend of uitdrukkelijk wordt voortgezet c.q. aangevangen, dienen de wettelijk geldende opzegtermijnen in acht te worden genomen.

Tabel 3.24 biedt een overzicht van percentage cao's met een bepaling over beëindiging van arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar en de mogelijkheid om door te werken, per sector. In alle onderzochte cao's uit de landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid zijn bepalingen gevonden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt bij het bereiken van 65 jaar. In 50% van cao's uit de bouwnijverheid bestaat er op individuele basis de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor te zetten of opnieuw aan te gaan.

¹⁷ 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 107 cao's hebben 6 cao's een ingangsdatum voor 1 januari 2006. Van deze 6 cao's zijn 4 cao's geëxpireerd voor de peildatum van dit onderzoek, maart 2009; op dat moment waren nog geen nieuwe teksten beschikbaar.

¹⁸ 34 van de 36 cao's hebben een ingangsdatum op of na 1 januari 2006.

Tabel 3.24 Percentage cao's en werknemers met bepaling over beëindiging van arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken (2009)

Sector	Beëindiging arbeidsovereenkomst 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw en Visserij	100%	100%	0%	0%
Industrie	100%	100%	38%	57%
Bouwnijverheid	100%	100%	50%	42%
Handel en horeca	93%	96%	26%	25%
Vervoer en communicatie	93%	96%	43%	75%
Zakelijke dienstverlening	81%	92%	29%	37%
Overige dienstverlening	96%	97%	29%	27%
Totaal	93%	97%	31%	35%

In 23 cao's (20%) worden er in de directe context voorwaarden en/of consequenties genoemd om door te werken na 65 jaar. Tabel 3.25 geeft een overzicht van soorten voorwaarden en consequenties gevonden in de directe context van de mogelijkheid om door te werken. In de overige 13 cao's met de mogelijkheid om door te werken geldt voor werknemers van 65 jaar of ouder de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de cao.

Tabel 3.25 Cao's en percentage cao's met voorwaarden of consequenties om door te werken na 65 jaar (2009)

	Cao's	Percentage cao's
Geen aanspraak extra leeftijdsdagen	1	1%
Contract voor bepaalde tijd	6	5%
Afspraak over opzegtermijn	3	3%
Doorwerken tot maximum leeftijd	6	3%
Overige afspraken	9	8%
Totaal¹	23	20%

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 6 cao's (5%) kunnen werknemers vanaf 65 jaar alleen met een contract voor bepaalde tijd werken. Zo staat er in de cao voor de apotheken dat werkgevers een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal 6 maanden kunnen overeenkomen met werknemers van 65 jaar en ouder. In 3 cao's (3%) zijn afspraken gevonden over een kortere (wederzijdse) opzegtermijn voor werknemers van 65 jaar en ouder. Zo hebben werknemers en werkgevers in de particuliere beveiligingsorganisaties vanaf 65 jaar een opzegtermijn van een loonperiode (4 weken). Overige afspraken zijn afspraken zoals gevonden in cao voor de groothandel levensmiddelen en/of zoetwaren, waarin is afgesproken dat het loon voor werknemers van 65 jaar en ouder wordt verminderd met niet de langer verschuldigde premies krachtens de sociale verzekeringswetten. In de cao's voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en goederenvervoer Nederland is afgesproken dat een dienstbetrekking met een werknemer van 65 jaar of ouder wordt gezien als een afzonderlijke arbeidsovereenkomst.

3.4.5 Ontslag, fusie en/of reorganisatie

In het kader van het onderwerp ‘perspectief op langer doorwerken’ zijn cao-afspraken over ontslag, fusie en/of reorganisatie onderzocht. Het gaat om regelingen die oudere werknemers beschermen bij ontslag, fusie en reorganisatie.

In 18 cao’s¹⁹ (16%) zijn specifieke bepalingen voor ouderen over ontslag, fusie en/of reorganisatie gevonden. In 6 cao’s (5%) gaat het om ontslagbescherming. In 12 cao’s (10%) gaat het om afspraken die oudere werknemers bij ontslag financieel beschermen. De genoemde leeftijden bij deze bepalingen variëren van 40 jaar tot 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 51 jaar. Tabel 3.26 geeft een overzicht per sector.

Tabel 3.26 Percentage cao’s en werknemers met bepalingen over ontslag, fusie en/of reorganisatie (2009)

Sector	Cao’s	Werknemers	Gemiddelde leeftijd
Landbouw en Visserij	50%	19%	60
Industrie	19%	32%	52
Bouwnijverheid	25%	39%	55
Handel en horeca	4%	8%	55
Vervoer en communicatie	21%	11%	45
Zakelijke dienstverlening	24%	15%	51
Overige dienstverlening	8%	8%	44
Totaal	16%	15%	51

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 3.27 zijn de resultaten besproken in deze paragraaf, afgezet tegen de resultaten van eerdere onderzoeken (2006 en 2008).

¹⁹ Vanaf 1 maart 2006 geldt bij (collectief) ontslag om bedrijfseconomische redenen het afspiegelingsbeginsel. 1 cao (KLM-grondpersoneel) heeft een ingangsdatum van voor deze datum en 17 cao’s hebben een ingangsdatum op of na 1 maart 2006.

Tabel 3.27 Ontwikkeling bepalingen uittreding oudere werknemers in percentage werknemers (2006-2008-2009)

	2006	2008	2009
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2%	2%	2%
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar	-	17%	29%
Mogelijkheid door te werken	-	5%	16%
Ontslagbepaling bij 65 jaar	-	95%	97%
Mogelijkheid door te werken	-	33%	35%
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar	92%	97%	98%
Mogelijkheid door te werken	23%	33%	38%
Deeltijdpensioen	36% ¹	13%	9%

¹ Het verschil tussen 2006 en 2008 valt deels te verklaren door het verschil in definitie: in 2006 werden ook deeltijd-vut meegeteld. Sociale partners leggen afspraken over deeltijdpensioen tevens vast in pensioenregelingen.

In het onderzoek van 2008 zijn cao's met een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar gevonden voor 17% van de werknemers. In dit jaar had 5% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. In 2009 zijn afspraken over een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar gevonden voor 29% van de werknemers. In 2009 had 16% van de werknemers van de onderzochte cao's de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

In 2006 geldt voor 92% van werknemers of een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of een ontslagbepaling bij 65 jaar. In 2008 golden deze bepalingen voor 97% van de werknemers en in 2009 voor 98%. In 2006 blijkt voor 23% van de werknemers de mogelijkheid te bestaan om door te werken na 65 jaar: of in de context van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of in geval van een ontslagbepaling bij 65 jaar. In het onderzoek van 2008 gold voor 33% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar en in 2009 voor 38% van de werknemers.

3.5 Ontwikkeling 2006-2008-2009

De ontwikkeling tussen vorige onderzoeken (2006 en 2008) en het huidige onderzoek (2009) 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 tussen percentage werknemers.

Er zijn bepalingen die nauwelijks ontwikkeling laten zien wanneer de percentages werknemers tussen 2006, 2008 en 2009 met elkaar vergeleken worden. Het gaat om afspraken waarin het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' is gebruikt, over de werving van oudere werknemers, arbeidstijdenregelingen, het aanpassen van de arbeidsduur voor oudere werknemers, demotie afspraken voor oudere

werknemers, pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar en ontslagbepalingen bij 65 jaar.

Uit tabel 3.28 blijkt dat in 2009 afspraken over onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ voor 17% van de werknemers geldt, tegenover 10% in 2008 en 8% in 2006.

Voor relatief minder werknemers gelden afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers. In 2006 golden deze afspraken voor 78% van de werknemers en in 2008 voor 70% en in 2009 voor 68%. Afspraken over loopbaanombuiging specifiek voor oudere werknemers zijn relatief meer gevonden. In 2006 golden deze afspraken voor 10% van de werknemers en in 2008 voor 13% en in 2009 voor 16%.

Tabel 3.28 Overzicht ontwikkeling bepalingen ‘Perspectief op langer doorwerken’ in percentage werknemers (2006-2008-2009)

	2006	2008	2009
Begrip leeftijdsbewust personeelsbeleid	24%	37%	36%
Onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’	8%	10%	17%
Bepalingen over werving en selectie	5%	5%	5%
Arbeidstijdenregelingen	70%	70%	71%
Arbeidsduuraanpassing	48%	46%	46%
Extra vakantieverlof oudere werknemers	78%	70%	69%
Loopbaanombuiging oudere werknemers	10%	13%	16%
Demotie	21%	25%	23%
Pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar	2%	2%	2%
Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar	-	17%	29%
Mogelijkheid door te werken	-	5%	16%
Ontslagbepaling bij 65 jaar	-	95%	97%
Mogelijkheid door te werken	-	33%	35%
Pensioengerechtigde leeftijd of ontslagbepaling bij 65 jaar	92%	97%	98%
Mogelijkheid door te werken	23%	33%	38%

In het onderzoek van 2008 zijn cao’s met een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar gevonden voor 17% van de werknemers. In dit jaar had 5% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. In 2009 zijn afspraken over een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar gevonden voor 29% van de werknemers. In 2009 had 16% van de werknemers van de onderzochte cao’s de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

In 2006 geldt voor 92% van werknemers of een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of een ontslagbepaling bij 65 jaar. In 2008 golden deze bepalingen voor 97% van de werknemers en in 2009 voor 98%. In 2006 blijkt voor 23% van de werknemers de mogelijkheid te bestaan om door te werken na 65 jaar: of in de context van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of in geval van een ontslagbepaling bij 65 jaar. In het onderzoek van 2008 gold voor 33% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar en in 2009 voor 38% van de werknemers.

4 RESULTATEN GERELATEERDE ONDERZOEKEN

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van onderzoekresultaten uit recente cao-onderzoeken 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.

Arbeid en zorg

Verlofregelingen kunnen voorkómen dat werknemers, die naast de betaalde arbeid zorg verlenen, het arbeidsproces (tijdelijk) verlaten. In 2007 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.

De wettelijk geregelde verlofvormen zijn afkomstig uit de Wet Arbeid en Zorg. Het gaat om zwangerschaps- en bevallingverlof, adoptieverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In 99% van de cao’s zijn bepalingen aangetroffen over één of meerdere verlofvormen met een wettelijke basis. In 7% van de cao’s zijn aanvullende afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Aanvullende afspraken over ouderschapsverlof zijn in 35% van de onderzochte cao’s gevonden, voornamelijk over de duur van het verlof en/of loondoorbetaling gedurende het verlof.

Verlofvormen zonder wettelijke basis kunnen ook van invloed zijn op het blijven participeren op de arbeidsmarkt. Het gaat om terugkeerregeling, vrijwilligersverlof, rouwverlof en verlofsparen. In 74% van de onderzochte cao’s is een bepaling aangetroffen over één of meerdere van de verlofvormen. In 3% van de onderzochte cao’s kan de werknemer na het beëindigen van het dienstverband wegens zwangerschap of de verzorging van een kind weer in dienst van de werkgever treden.

Uit het onderzoek naar arbeidstijdenregelingen blijkt onder andere dat in 48% van de steekproef-cao’s een dagvenster wordt vastgesteld bestaande uit tijden waarop op z’n vroegst begonnen kan worden en op z’n laatst geëindigd kan worden. In 44% van de cao’s is vastgesteld dat werknemers een bepaalde mate van invloed op het werkrooster hebben. In 20% van de cao’s komt het individuele werkrooster tot stand in overleg tussen de werkgever en werknemer. In 12% van de cao’s zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken.

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

Voor een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksresultaten van het onderzoek naar arbeid en zorg faciliteiten wordt verwezen naar het betreffende onderzoeksrapport²⁰.

Preventie en (ziekte)verzuimaanpak

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 meerder afspraken heeft met betrekking tot preventie. Een aantal afspraken over algemene maatregelen is gerelateerd aan het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken'. 42% van de onderzochte cao's heeft één of meerdere afspraken op het gebied van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen in het kader van preventie. In 43% van de onderzochte cao's zijn afspraken over Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) gevonden. Uit de resultaten blijkt dat 20% van de onderzochte cao's afspraken over preventie en de aanpak van bepaalde arbeidsrisico's in de RI&E (risico inventarisatie en evaluatie) heeft. Cao-bepalingen over arbeidsrisico's zijn onderzocht. In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' is het interessant dat in 34 cao's afspraken zijn gemaakt over de fysieke belasting en in 71 cao's afspraken zijn gemaakt over de arbeidsrisico's van ouderen. In 95% 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 wordt verwezen naar de onderzoeksrapportage²¹.

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte zou van negatieve invloed kunnen zijn op het participeren van (zieke) werknemers op het arbeidsproces. Uit de Najaarsrapportage cao-afspraken 2008²² blijkt dat in 47 van de 115 onderzochte cao's (46% van de werknemers) de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 42 cao's (36% van de werknemers) 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 (18% van de werknemers) is de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger dan 170%.

(Re-)integratie

Bepalingen over (re-)integratie kunnen gezien worden als stimulerend om langer door te werken. In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009²³ zijn cao-afspraken over (re-) integratie in kaart gebracht. De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn in drie categorieën onverdeeld:

²⁰ Beekma, M. en A.N. van den Ameel en A.J. Machiels-van Es, *Faciliteiten Arbeid en zorg 2007*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, oktober 2007

²¹ Houtkoop, A., P. Feenstra, A. Machiels-Van Es en A. Wilms, *Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2008*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, juni 2008

²² *Najaarsrapportage cao-afspraken 2008*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2008

²³ *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, juni 2008

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 (48 cao's). Voor een nadere uitwerking van de resultaten van het onderzoek 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 2009²⁴ wordt gesteld dat (in 2008) vrijwel alle onderzochte cao's traditioneel afspraken kennen over scholing, scholingsverlof en/of (in iets mindere mate) motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 87 cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (76 cao's).

Levensloopregelingen in cao's

De Najaarsrapportage cao-afspraken 2008²⁵ gaat 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 uitgebreide afspraken of volledig uitgewerkte regelingen opgenomen. Er wordt 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 akkoorden wordt de mogelijkheid genoemd om de levensloopregeling te gebruiken als verlof voorafgaand aan het pensioen²⁶. In 45 akkoorden is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,3% tot 3,5%.

²⁴ Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, juni 2008

²⁵ Najaarsrapportage cao-afspraken 2008, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, december 2008

²⁶ Uit het onderzoek *Perspectief op langer door werken 2009* (paragraaf 3.4.2), met als peildatum maart 2009, blijkt dat in 32 van 115 onderzochte cao's de mogelijkheid bestaat om eerder te stoppen met werken door middel van een levensloopregeling.

BIJLAGEN

Bijlage I – Tabellen naar sector volgens SBI-indeling 1993

Tabel 3.1 Percentage cao's gebruik begrip 'oudere werknemer'

Sector	Oudere werknemer	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	60%	40%
Industrie	57%	14%
Bouwnijverheid	50%	50%
Handel en horeca	41%	19%
Vervoer en communicatie	33%	27%
Zakelijke dienstverlening	28%	11%
Overige dienstverlening	52%	16%
Totaal	44%	19%

Tabel 3.2 Percentage cao's gebruik begrip 'ouderenbeleid'

Sector	Ouderenbeleid	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	0%	0%
Industrie	19%	5%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	7%	4%
Vervoer en communicatie	7%	0%
Zakelijke dienstverlening	6%	6%
Overige dienstverlening	16%	4%
Totaal	10%	4%

Tabel 3.3 Percentage cao's gebruik begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'

Sector	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	20%	20%
Industrie	29%	14%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	41%	22%
Vervoer en communicatie	27%	20%
Zakelijke dienstverlening	33%	17%
Overige dienstverlening	20%	32%
Totaal	29%	21%

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

Sector	Ouderenbeleid		Leeftijdsbewust personeelsbeleid		Ander onderwerp	
	cao's	werk-nemers	cao's	werk-nemers	cao's	werk-nemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	40%	46%	20%	12%
Industrie	5%	1%	14%	9%	0%	0%
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	7%	4%	26%	15%	4%	1%
Vervoer en communicatie	0%	0%	13%	7%	7%	4%
Zakelijke dienstverlening	0%	0%	22%	9%	11%	11%
Overige dienstverlening	0%	0%	28%	27%	8%	5%
Totaal	3%	1%	22%	17%	6%	4%

Tabel 3.7 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over arbeidstijdregeling

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	3	60%	64%
Industrie	18	86%	94%
Bouwnijverheid	1	25%	39%
Handel en horeca	22	82%	58%
Vervoer en communicatie	9	60%	74%
Zakelijke dienstverlening	11	61%	29%
Overige dienstverlening	21	84%	83%
Totaal	85	74%	68%

Tabel 3.8 Percentage cao's met arbeidstijdenregelingen

Sector	Arbeidstijden regeling voor oudere werknemers			
	Overwerk	Onregelmatige dienst	Weekend-dienst	Ploegen-dienst
Landbouw en Visserij	60%	20%	20%	0%
Industrie	57%	33%	5%	52%
Bouwnijverheid	25%	0%	0%	25%
Handel en horeca	78%	37%	7%	26%
Vervoer en communicatie	47%	53%	0%	7%
Zakelijke dienstverlening	56%	22%	0%	6%
Overige dienstverlening	32%	56%	0%	0%
Totaal	54%	38%	4%	18%

Tabel 3.9 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkorting

Sector	Extra arbeidsduur- verkorting	Met inleveren loon (evenredig of minder dan evenredig)	Minder dan evenredig inleveren loon
Landbouw en Visserij	40%	40%	40%
Industrie	67%	48%	33%
Bouwnijverheid	75%	75%	0%
Handel en horeca	41%	19%	19%
Vervoer en communicatie	40%	7%	0%
Zakelijke dienstverlening	56%	33%	17%
Overige dienstverlening	72%	32%	32%
Totaal	56%	30%	22%

Tabel 3.10 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkorting, gemiddelde aanvangsleeftijd en gemiddelde aantal uren

Sector	Arbeidsduur- verkorting	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Gemiddeld aantal uren bij aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	40%	56	7,5
Industrie	67%	58	5
Bouwnijverheid	75%	55	8
Handel en horeca	41%	57	6
Vervoer en communicatie	40%	55	2
Zakelijke dienstverlening	56%	56	3
Overige dienstverlening	72%	55	4
Totaal	56%	56	5

Tabel 3.11 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met prepensioneringsverlof

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	3	60%	54%
Industrie	7	33%	11%
Bouwnijverheid	3	75%	61%
Handel en horeca	10	37%	35%
Vervoer en communicatie	5	33%	50%
Zakelijke dienstverlening	8	44%	25%
Overige dienstverlening	3	12%	4%
Totaal	39	34%	22%

Tabel 3.12 Aantal cao's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	4	80%	88%
Industrie	17	81%	94%
Bouwnijverheid	4	100%	100%
Handel en horeca	24	89%	68%
Vervoer en communicatie	10	67%	83%
Zakelijke dienstverlening	10	56%	28%
Overige dienstverlening	16	64%	66%
Totaal	85	74%	69%

Tabel 3.14 Aantal cao's met functioneringsgesprekken (FG), loopbaanbegeleiding (LBB) en loopbaanombuiging (LBO) specifiek voor ouderen en gemiddelde aanvangsleeftijden

Sector	FG	Gem. leeftijd	LBB	Gem. leeftijd	LBO	Gem. leeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-	0%	-	0%	-
Industrie	5%	-	5%	-	14%	57
Bouwnijverheid	0%	-	25%	45	0%	-
Handel en horeca	22%	46	19%	47	7%	-
Vervoer en communicatie	13%	-	7%	-	27%	-
Zakelijke dienstverlening	0%	-	28%	47	22%	55
Overige dienstverlening	4%	-	4%	-	20%	-
Totaal	9%	46	12%	46	16%	57

Tabel 3.15 Percentage cao's met mogelijkheid tot doorstromen naar een lagere functie voor oudere werknemers

Sector	Demotie	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Met inlevering loon
Landbouw en Visserij	0%	-	0%
Industrie	62%	57	0%
Bouwnijverheid	25%	55	0%
Handel en horeca	26%	55	0%
Vervoer en communicatie	20%	50	7%
Zakelijke dienstverlening	28%	56	6%
Overige dienstverlening	12%	55	8%
Totaal	28%	55	4%

Tabel 3.16 Percentage cao's met afspraken over demotie met leeftijdsafhankelijke loonconsequenties

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	13%	50
Zakelijke dienstverlening	11%	55
Overige dienstverlening	4%	55
Totaal	20%	55

Tabel 3.17 Percentage cao's en werknemersmet afspraken over scholing en/of scholingsverlof

Sector	Afspraken over scholing		Afspraken over scholingsverlof	
	Percentage cao's	Percentage werknemers	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	0%	0%
Industrie	38%	18%	5%	3%
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	11%	6%	0%	0%
Vervoer en communicatie	27%	19%	7%	1%
Zakelijke dienstverlening	28%	10%	11%	5%
Overige dienstverlening	12%	7%	0%	0%
Totaal	20%	9%	4%	1%

Tabel 3.18 Aantal cao's en percentage cao's met afspraken over Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek en gemiddelde leeftijden

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	5	100%	33
Industrie	3	14%	54
Bouwnijverheid	1	25%	16
Handel en horeca	2	7%	51
Vervoer en communicatie	3	20%	48
Zakelijke dienstverlening	3	17%	48
Overige dienstverlening	3	12%	53
Totaal	20	17%	40

Tabel 3.22 Percentage cao's met pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken

Sector	Pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers
Landbouw en Visserij	80%	88%	0%	0%
Industrie	24%	32%	10%	27%
Bouwnijverheid	50%	88%	25%	39%
Handel en horeca	26%	25%	7%	8%
Vervoer en communicatie	20%	5%	13%	2%
Zakelijke dienstverlening	72%	56%	33%	39%
Overige dienstverlening	8%	9%	6%	9%
Totaal	31%	29%	12%	16%

Tabel 3.23 Deeltijdpensioen naar sector

Sector	cao's	werknemers	gemiddelde leeftijd	gemiddeld aantal uren
Landbouw en Visserij	20%	12%	-	-
Industrie	19%	6%	60	16
Bouwnijverheid	25%	3%	-	-
Handel en horeca	4%	2%	-	-
Vervoer en communicatie	27%	16%	60	20
Zakelijke dienstverlening	50%	27%	56	10
Overige dienstverlening	20%	8%	59	19
Totaal	22%	9%	58	11

Tabel 3.24 Percentage cao's en werknemers met bepaling over beëindiging van arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken

Sector	Beëindiging arbeidsovereenkomst 65 jaar		Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw en Visserij	100%	100%	0%	0%
Industrie	100%	100%	38%	57%
Bouwnijverheid	100%	100%	50%	42%
Handel en horeca	93%	96%	26%	25%
Vervoer en communicatie	93%	97%	47%	69%
Zakelijke dienstverlening	78%	92%	18%	39%
Overige dienstverlening	96%	97%	28%	27%
Totaal	93%	97%	31%	35%

Tabel 3.26 Percentage cao's en werknemers met bepalingen over ontslag, fusie en/of reorganisatie

Sector	Cao's	Werknemers	Gemiddelde leeftijd
Landbouw en Visserij	60%	29%	56
Industrie	19%	32%	52
Bouwnijverheid	25%	39%	55
Handel en horeca	4%	8%	55
Vervoer en communicatie	20%	10%	45
Zakelijke dienstverlening	17%	12%	48
Overige dienstverlening	12%	9%	45
Totaal	16%	15%	51

Bijlage II – De steekproef-cao's 2009

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Landbouw			
Glastuinbouw	49462	1-7-2007	1-7-2009
Open teelten	44573	1-7-2006	1-1-2009
Dierhouderij	2899	1-7-2007	1-1-2010
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	19101	1-4-2007	1-4-2009
Industrie			
Unilever	2800	1-3-2006	1-5-2007
Bakkersbedrijf	40379	1-6-2008	1-8-2009
Zoetwarenindustrie	12111	1-7-2007	1-7-2009
Heineken Nederland beheer	3942	1-7-2008	1-10-2009
Mode – interieur- tapijt- en textielindustrie	15000	1-5-2008	1-7-2010
Timmerindustrie	12681	1-7-2007	1-1-2009
Grafimedia	40460	1-2-2007	1-2-2010
DSM Limburg	4650	1-4-2006	1-6-2008
Oraganon Biosciences Nederland	4262	1-4-2007	1-4-2009
Betonproduktenindustrie	9800	1-3-2007	1-3-2009
Metalektro	134302	1-11-2007	1-2-2010
Metalektro voor het hoger personeel	19890	1-11-2007	1-2-2010
Corus Staal BV	11300	1-10-2006	1-4-2009
Metaalbewerkingsbedrijf (M&T)	154064	1-2-2008	1-12-2009
Philips CAO-A	5803	1-1-2008	1-1-2010
Philips CAO-B	9831	1-1-2008	1-1-2010
Oce Technologies BV	4200	1-4-2008	1-7-2009
Carrosseriebedrijf (M&T)	19413	1-2-2008	1-12-2009
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	20750	1-7-2008	1-7-2010
Sociale Werkvoorziening	98000	1-11-2007	1-3-2010
Energie	24750	1-1-2008	1-7-2009
Bouwnijverheid			
Bouwnijverheid	172689	1-4-2007	1-7-2009
Technische installatiebedrijf (M&T)	136524	1-2-2008	1-12-2009
Afbouw	10560	1-1-2008	1-1-2010
Schilders, afwerkings- en glaszetbedrijf	31204	1-3-2006	1-3-2009
Handel en horeca			
Motervoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (M&T)	83832	1-2-2008	1-12-2009
Bloemen en planten, groothandel	14150	1-1-2008	1-7-2009
Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	12639	1-4-2008	1-4-2009
Albert Heijn distributie-organisatie	3210	15-10-2007	15-10-2008
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	20645	1-7-2007	1-7-2009
Vleessector	9975	1-4-2007	1-4-2009
Technische groothandel	44315	1-1-2008	1-4-2010
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK)	31635	1-1-2008	1-1-2010
HEMA	8213	1-2-2007	1-2-2009
Vroom & Dreesmann FOOD	5100	1-2-2008	1-2-2010
Vroom & Dreesmann NON FOOD	6500	1-2-2008	1-2-2010
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	110000	1-4-2007	1-4-2008
Levensmiddelenbedrijf	99210	1-4-2008	1-4-2010

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Slagersbedrijf	18011	1-4-2007	1-4-2009
Doe het zelf branche	17480	1-4-2004	1-1-2007
Elektrotechnische detailhandel	20545	1-7-2007	1-1-2009
Gemengde branche en speelgoedbranche	25100	1-1-2007	1-1-2009
IKEA Nederland B.V.	6050	1-10-2008	1-10-2009
Praxis groep	3791	1-2-2007	1-2-2009
Wonen	36158	1-1-2008	1-1-2010
Apotheken	22437	1-4-2008	1-4-2010
Bloemen en planten, gespecialiseerde detailhandel	11130	1-1-2007	1-1-2009
Drogisterijbranche	20557	1-4-2007	1-4-2008
Mode- en sportdetailhandel	85880	1-10-2006	1-1-2008
Horeca- en aanverwante bedrijf	319500	1-4-2008	1-4-2010
Recreatie	25897	1-7-2008	1-7-2009
Contractcateringbranche	18417	1-4-2008	1-4-2010
Vervoer en communicatie			
NS regulier	15300	1-4-2007	1-5-2009
Openbaar vervoer	12025	1-1-2008	1-7-2009
Taxivervoer	41475	1-7-2007	1-3-2009
Beroepsgoederenvervoer over de weg	117853	1-10-2008	1-1-2010
Goederenvervoer Nederland	25000	1-10-2008	1-1-2010
Selektvracht	3000	1-1-2007	1-4-2009
KLM-grondpersoneel	15180	1-1-2005	1-4-2007
Postkantoren BV	2350	1-4-2007	1-4-2009
TNT CAO	34000	1-10-2007	1-4-2008
TNT CAO postbezorgers	9750	1-4-2008	1-4-2009
TNT CAO zaterdagbestellers	12250	1-4-2008	1-4-2009
Koninklijke KPN N.V.	15000	1-1-2008	1-1-2010
Atos-origin Nederland	9000	1-1-2007	1-1-2008
Getronics Pinkroccade Nederland BV	4500	1-1-2006	1-1-2008
Zakelijke dienstverlening			
ABN-AMRO	22000	1-1-2006	1-1-2008
Fortis Bank Nederland	8115	1-1-2006	1-1-2008
ING CAO	30000	1-1-2007	1-7-2008
Rabobank	42000	1-5-2007	1-5-2009
SNS Reaal	5900	1-6-2007	1-6-2008
Achmea	9980	1-6-2007	1-1-2008
Delta Lloyd NV	5000	1-6-2007	1-6-2009
Verzekeringsbedrijf binnendienst	19940	1-6-2007	1-12-2009
Zorgverzekeraars	12100	1-6-2007	1-6-2009
Woondiensten	28599	1-1-2007	1-1-2009
Architectenbureaus	13974	1-4-2007	1-4-2009
Uitzendkrachten NBBU	23000	29-3-2004	1-4-2009
Uitzendkrachten ABU	239260	1-4-2004	30-3-2009
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	33810	1-1-2008	1-1-2009
Reisbranche	20506	1-4-2008	1-4-2009
ANWB	3700	1-4-2007	1-4-2008
Beveiligingsorganisaties, particuliere	24795	1-4-2007	1-8-2008
Schoonmaak- glazenwassersbedrijf	155863	1-4-2008	1-1-2010

cao-naam			
Hoveniersbedrijf in Nederland	15415	1-3-2007	1-3-2009
KPN Contact	4500	1-7-2008	1-7-2008
Callcenters, facilitaire	17730	1-5-2008	1-5-2010
Overige dienstverlening			
Gemeente-ambtenaren	197520	1-6-2007	1-6-2009
Provinciepersoneel	13650	1-6-2007	1-6-2009
Rijkspersoneel	125390	1-1-2007	1-1-2011
Defensie-personeel	65000	1-3-2009	1-3-2010
Politie-personeel	57900	1-1-2008	1-1-2011
Sociale verzekeringsbank	3250	1-4-2008	1-4-2010
UWV Werkbedrijf	20000	1-5-2007	1-5-2010
Primair onderwijs	178930	1-1-2005	1-7-2007
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	53000	1-2-2007	1-2-2009
ONS middelbaar onderwijs	6700	1-8-2006	1-8-2008
Voortgezet onderwijs	90000	1-7-2007	1-7-2008
Hoger beroepsonderwijs	34100	1-8-2007	1-8-2010
Nederlandse universiteiten	46952	1-9-2007	1-3-2010
Universitair medische centra	65000	1-1-2008	1-3-2011
Ziekenhuizen	192000	1-2-2008	1-3-2009
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	69600	1-3-2008	1-4-2009
Huisartsenzorg	17711	1-3-2007	1-1-2009
Arbo Unie Nederland	4000	1-1-2005	1-11-2007
Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg (VVT)	402000	1-1-2008	1-3-2010
Gehandicaptenzorg	134842	1-4-2007	1-1-2009
Jeugdzorg	31338	1-5-2008	1-5-2010
Kinderopvang	69523	1-5-2008	1-5-2009
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	66486	1-5-2007	1-5-2008
Holland casino	4750	1-4-2008	1-4-2009
Totaal	5198289		