

**Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

**Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

**Afdeling cao-onderzoek en  
beleidsinformatie**

**PERSPECTIEF OP LANGER DOORWERKEN (2006)**

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

Mei 2007

M. Beeksma  
E.C. Junger  
J. de la Croix



## INHOUDSOPGAVE

**BLZ**

	SAMENVATTING	I
1	INLEIDING	1
1.1	Achtergrond	1
1.2	Opbouw rapport	4
2	DOELSTELLING, OPZET EN METHODE	5
2.1	Doelstelling	5
2.2	Opzet	5
2.3	Methode	6
3	RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	9
3.1	Algemene afspraken voor oudere werknemers	9
3.1.1	Algemene bepalingen over het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken'	9
3.1.2	Werving en selectie	13
3.1.3	Uitsluiting/differentiatie naar leeftijd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden	13
3.2	Specifieke afspraken voor oudere werknemers	14
3.2.1	Arbeidsduur	14
3.2.2	Verlof	17
3.2.3	Loopbaanbeleid	19
3.2.4	Scholing en scholingsverlof	23
3.2.5	Arbeidsomstandigheden	24
3.3	Afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd	25
3.3.1	Bepalingen over (vervroegde) uittreding	26
3.3.2	Ontslag, fusie en/of reorganisatie	30
3.4	Ontwikkeling	31
4	RESULTATEN GERELATEERDE ONDERZOEKEN	33

BIJLAGE I – De steekproef-cao's 2006

LITERATUUR



## SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's voor oudere werknemers in 2006. Het betreft deels een herhalingsonderzoek van het onderzoek naar afspraken in cao's over oudere werknemers in Nederland in 2001<sup>1</sup>.

### 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 de economische groei. Het aandeel van de 50- tot 65- jarigen in het aantal 20- tot 65-jarigen zal de komende jaren sterk toenemen en de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65- jarigen is relatief laag.

### II Doelstelling, opzet en methode

De centrale doelstelling van het huidige 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 cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 121 cao's. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van overheidssectoren zijn meegenomen. Onder de steekproef-cao's vallen 5,3 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers waarop een cao van toepassing is. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen ongeveer 80% 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 (2001), wordt dit gedaan op basis van het percentage werknemers.

Onderzocht is in welke mate cao's *algemene afspraken voor oudere werknemers* 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, afspraken met betrekking tot werving en selectie en afspraken over het onderscheid naar arbeidsvoorwaarden onderzocht.

Daarnaast is gekeken naar *specifieke afspraken voor oudere werknemers*. Dit zijn afspraken over de arbeidsduur, (extra) verlof, loopbaanbeleid, scholing en arbeidsomstandigheden.

Tot slot zijn *afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd* onderzocht. Hieronder vallen afspraken over de pensioengerechtigde leeftijd en ontslagleeftijd in cao's, de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te

---

<sup>1</sup> Zie ook de rapportages van Schaeps, M.J.M. en Klaassen, C., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 'Ouderenbeleid: Een onderzoek naar maatregelen in ondernemingen en afspraken tussen sociale partners met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere werknemers', juni 1999 en Spijkerman, R. en Klaassen, C., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 'Ouderenbeleid (2001): Een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers', maart 2002.

werken. Ook afspraken in het kader van ontslag, fusie en reorganisatie zijn in kaart gebracht.

### III Resultaten

#### *Algemene afspraken voor oudere werknemers*

Uit het onderzoek naar *algemene afspraken voor oudere werknemers* blijkt ondermeer dat in 56% van de cao's het begrip 'oudere werknemer' en in 29% 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt genoemd. In 11% van de 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 17% van de cao's zijn afspraken gevonden over de rol van de werknemersvertegenwoordiging. Afspraken met betrekking op werving en selectie in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' zijn in 10% van de cao's gevonden. In 9% van alle steekproef-cao's gaat het om afspraken die de instroom van ouderen bevorderen. In geen van de steekproef-cao's zijn afspraken aangetroffen die oudere werknemers uitsluiten van of onderscheiden met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

#### *Specifieke afspraken voor oudere werknemers*

Uit het onderzoek naar *specifieke afspraken voor oudere werknemers* blijkt onder andere dat in 76% van de cao's afspraken zijn gevonden over aanpassing van de arbeidstijden voor oudere werknemers en dat in 60% van de cao's afspraken staan over arbeidsduurverkorting, specifiek voor oudere werknemers. In 12% van cao's zijn afspraken gevonden over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers. In 18% van de cao's zijn afspraken gevonden over scholing specifiek voor oudere werknemers.

#### *Afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door werken na pensioengerechtigde leeftijd*

Uit het onderzoek naar *afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na pensioengerechtigde leeftijd* blijkt onder meer dat in 14% van de cao's een VUT-regeling bestaat en in 51% een prepensioenregeling. In 36% van de cao's bestaat de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan. In 84% van de cao's wordt expliciet een pensioengerechtigde leeftijd genoemd en in 82% is de pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar. In 22% van de cao's bestaat de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd.

### IV Ontwikkeling

De ontwikkeling tussen het vorige (2001) en het huidige onderzoek (2006) is per onderwerp beschreven wanneer in beide onderzoeken op dezelfde wijze over een bepaald onderwerp is gerapporteerd.

In 2006 hebben relatief meer werknemers aanspraak kunnen doen op afspraken over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers dan in 2001. In 2001 golden deze afspraken voor 8% van de werknemers tegenover 10% in 2006.

De gevonden afspraken over VUT-regelingen golden in het vorige onderzoek voor 83% van de werknemers tegenover 11% van werknemers in het huidige onderzoek. Cao-

afspraken over de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen golden in 2001 voor 45% van de werknemers tegenover 28% in 2006. In het vorige onderzoek viel 11% van de werknemers onder een cao waarin een pensioengerechtigde leeftijd voorkwam die lager was dan 65 jaar. In het huidige onderzoek geldt dat voor 2% van de werknemers. In 2001 viel 32% van de werknemers onder een cao waarin de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde werd geboden. In 2006 zijn voor 24% van de werknemers afspraken over de mogelijkheid om door te doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd gevonden<sup>2</sup>.

Deze bevindingen kunnen geplaatst worden tegen de achtergrond van nieuwe wetgeving, de wet VPL (2006). Het gaat om de afschaffing van fiscale facilitering van vervroegde uittreding. Daarnaast verplicht de VPL de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar te stellen en de mogelijkheid te bieden om met deeltijdpensioen te gaan. Sociale partners leggen deze afspraken eerder vast in pensioenregelingen dan in reguliere cao's. Uit de gegevens van De Nederlandsche Bank (begin 2007) blijkt dat voor 73% van de actieve deelnemers (4,5 miljoen werknemers) bij pensioenfondsen de mogelijkheid bestaat om met deeltijdpensioen te gaan. Voor 53% (3,3 miljoen werknemers) bestaat de mogelijkheid om na 65 jaar geheel of gedeeltelijk door te werken.

---

<sup>2</sup> Wanneer de overlap van de steekproeven van 2001 en 2006 met elkaar vergeleken wordt blijkt dat in 6 van de 11 cao's waarin de pensioengerechtigde leeftijd is verhoogd naar 65 jaar tegelijkertijd de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd is komen te vervallen.



## 1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' in Nederland in 2006. Het betreft deels een herhaling van het onderzoek naar afspraken in cao's over oudere werknemers in Nederland in 2001<sup>3</sup>. 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 deelonderwerpen aan te duiden met raakvlakken over de afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers, gericht op het langer deelnemen aan het arbeidsproces.

### 1.1 Achtergrond

De toegenomen aandacht voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers valt terug te voeren op de toenemende vergrijzing van de bevolking en daarmee samenhangend belang van oudere werknemers voor de economische groei. De groei van het aantal personen van 20 tot 65 jaar loopt sterk terug (Garssen en Van Duin, 2006: 90). Na 2010 zal zich een daling voordoen. Al op korte termijn zal de demografische ontwikkeling een negatief effect hebben op het aantal mensen dat voor arbeid beschikbaar is, omdat het aandeel van de 50- tot 65- jarigen in het aantal 20- tot 65-jarigen de komende jaren sterk zal toenemen en de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65- jarigen relatief laag is (Garssen en Van Duin, 2006: 90).

De netto arbeidsparticipatie van ouderen (55- tot 65- jarigen) in het arbeidsproces is ten opzichte van de overige bevolking relatief laag<sup>4</sup>. In 1993 was de arbeidsparticipatie van de bevolking tussen de 55 en 65 jaar met 24,4% het laagst. Sindsdien is de dalende tendens omgezet in een stijgende. In 2000 bereikte de (netto) arbeidsparticipatie van ouderen tussen de 55 en 65 jaar een niveau van 34% (CBS, 2006: 88) en 2006 het niveau van 42%.

Dat dit percentage relatief laag is kan geïllustreerd worden aan de hand van de netto arbeidsparticipatie van de andere leeftijdsgroepen zoals weergegeven in tabel 1.1.

---

<sup>3</sup> Zie ook de rapportages van Schaeps, M.J.M. en Klaassen, C. , Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 'Ouderenbeleid: Een onderzoek naar maatregelen in ondernemingen en afspraken tussen sociale partners met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere werknemers', juni 1999 en Spijkerman, R. en Klaassen, C., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 'Ouderenbeleid (2001): Een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers', maart 2002.

<sup>4</sup> De netto arbeidsparticipatie is de werkzame beroepsbevolking in % van de bevolking.

Tabel 1.1 Netto arbeidsparticipatie, 15–65 jaar

	2000	2006
15 tot 25 jaar	44%	39%
25 tot 35 jaar	82%	82%
35 tot 45 jaar	77%	78%
45 tot 55 jaar	70%	75%
55 tot 65 jaar	34%	42%
Totaal	65%	65%

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

Vanwege de huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt, het belang van oudere werknemers voor de economische groei en het behouden van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel streeft het kabinet naar een hogere arbeidsparticipatie van ouderen.

In mei 1999 heeft het toenmalige kabinet de SER advies gevraagd over het beleid ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen<sup>5</sup>. De SER heeft twee beleidssporen aanbevolen. In de eerste plaats een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen ondernemingen gericht op ouder personeel. Bij leeftijdsbewust (personeels)beleid staat centraal dat werknemers – door een vergroting van hun employability – zo lang mogelijk en dus ook op hogere leeftijd gemotiveerd, inzetbaar en mobiel te houden zijn. 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 voorkomt dat werknemers voortijdig ophouden met werken of (gedeeltelijk) uitvallen bijvoorbeeld vanwege medische problemen of gebrek aan motivatie.

Het tweede spoor betreft een verbetering van de prikkels die uitgaan van arbeidsvoorwaardelijke- en uittredingsregelingen. Deze regelingen zouden de voorwaarden moeten helpen creëren waaronder oudere werknemers volwaardig in het productieproces kunnen blijven functioneren en zouden geen belemmering mogen bevatten voor hun deelname aan het arbeidsproces. De keuze tussen werken of niet werken moet worden omgebogen naar een keuze voor een meer geleidelijke afbouw van het werk en een definitieve uittrede op latere leeftijd.

Om de belemmeringen die participatie van ouderen in de weg staan, op te heffen, zijn 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, die zijn ingezet om bestaande belemmeringen voor ouderen om langer te werken weg te nemen.

In de huidige visie is een adequaat leeftijdsbewust personeelsbeleid een beleid dat zich niet uitsluitend richt op oudere werknemers, maar juist óók op jongere werknemers van nu en dus in feite op werknemers en werkzoekenden van alle leeftijden<sup>6</sup>. Er wordt in dit kader ook wel gesproken van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid.

<sup>5</sup> SER-advies 1999, Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers, nr. 99/18.

<sup>6</sup> Stichting van de Arbeid, *Arbeid en Leeftijd – aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers*, januari 2006

De inzet van het kabinet om de participatie van ouderen verder te verhogen wordt invulling gegeven langs drie lijnen:

- beleid gericht op de ouder wordende werknemer om hem/haar er toe te brengen langer te blijven werken en in geval van werkloosheid weer werk te zoeken;
- beleid gericht op de bedrijven om te bevorderen dat bedrijven ouder wordende werknemers langer in dienst houden, dat bedrijven ook in hen investeren door middel van opleidingen en dat bedrijven bereid zijn oudere werkzoekenden in dienst te nemen;
- beleid dat de beeldvorming over ouderen wil beïnvloeden.

De beleidsdoelstelling voor 2007 van een netto arbeidsparticipatie 40% voor werknemers van 55 tot 65 jaar, is in 2006 behaald (Gesthuizen, 2006: 51). Inzet van het kabinet is om in 2010 een arbeidsdeelname van 45% te realiseren (TK 2003/2004a), vergelijkbaar met de in het kader van het Lissabon-proces afgesproken Europese doelstelling van 50%.

Zowel de overheid als sociale partners kunnen een rol spelen bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Beleid van sociale partners en overheidsbeleid kunnen hun weerslag vinden in diverse regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit vorige onderzoek (2001) blijkt dat sociale partners leeftijdsbewust personeelsbeleid voornamelijk toespitsen op de oudere werknemers. In dit onderzoek zullen de afspraken tussen sociale partners die gemaakt zijn om oudere werknemers zo lang mogelijk binnen het arbeidsproces te behouden in kaart worden gebracht. Alleen die cao-afspraken zijn meegenomen die expliciet op de oudere werknemer van toepassing zijn. Op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) is onderscheid in arbeidsvoorwaarden alleen toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie door middel van het onderscheiden van leeftijden in arbeidsvoorwaarden is alleen toegestaan indien de maatregel onderdeel is van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid, omdat de maatregel dan niet langer op zichzelf staat maar onderdeel is van een aantal maatregelen dat bij elkaar bij kan dragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen.

In het kader van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid komen in cao's ook afspraken voor die impliciet langer doorwerken mogelijk maken. Dergelijke afspraken zijn van toepassing op alle werknemers (dus ook de oudere). Deze afspraken beïnvloeden het langer doorwerken op langere termijn. Voorbeelden van dit soort afspraken kunnen zijn afspraken met betrekking tot preventie, re-integratie en employability. Daarnaast zijn er afspraken die zich richten op de combinatie van arbeid- en zorgtaken. Dergelijke afspraken zijn veelal bedoeld om het vooral voor jongere werknemers gemakkelijk te maken om naast hun zorg voor kinderen te blijven werken. De hier genoemde afspraken zijn in andere recente onderzoeken<sup>7</sup> onderzocht en worden daarom niet meegenomen in dit onderzoek. De belangrijkste onderzoeksgegevens uit deze onderzoeken worden samenvattend beschreven in het laatste hoofdstuk van deze rapportage.

---

<sup>7</sup> Bos, I. en A.N. van den Aamele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Arbeid en zorg in cao's 2004*, februari 2006; Houtkoop, A., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Preventie en ziekteverzuim 2005*, november 2006; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2006*, november 2006; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2005*, november 2005

## **1.2 Opbouw rapport**

In hoofdstuk 2 komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. Ook wordt een toelichting op de opzet en methode van onderzoek gegeven. Aangegeven wordt hoe de steekproef is samengesteld, welke cao's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2006 in cao's is gevonden aan regelingen die betrekking hebben op langer doorwerken. Om te kijken hoe de resultaten van 2006 zich verhouden tot het vorige cao-onderzoek over 2001, 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'.

## 2 DOELSTELLING, OPZET EN METHODE

### 2.1 Doelstelling

De centrale doelstelling van het huidige 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 Opzet

Vanuit deze doelstelling zijn een aantal onderzoeksonderwerpen te benoemen welke de opzet van het onderzoek hebben gestuurd.

#### *Algemene afspraken voor oudere werknemers*

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. Specifieke aandacht voor ouderen in het werving- en selectiebeleid valt ook onder afspraken over het ouderen beleid in het algemeen, net als uitsluiting en/of differentiatie van arbeidsvoorwaarden naar leeftijd.

#### *Specifieke afspraken voor oudere werknemers*

Een belangrijk deel van het onderzoek richt zich op het in kaart brengen van cao-afspraken die zich specifiek richten op ouderen. Dit kunnen afspraken zijn over de arbeidsduur, (extra) verlof, loopbaanbeleid, scholing en arbeidsomstandigheden.

#### *Afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd*

Onder afspraken met betrekking tot uittreden worden afspraken verstaan over (pré)pensioen en ontslag, fusie en reorganisatie. Het gaat om afspraken over de pensioengerechtigde leeftijd en ontslagleeftijd in cao's, de mogelijkheid tot deeltijdpensioen tot het bereiken van de pensioenleeftijd en de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

Onderwerpen op het gebied van het 'perspectief op langer doorwerken' welke in vergelijking met vorig onderzoek nieuw zijn worden binnen de onderzoeksonderwerpen besproken. Indien relevant wordt per onderwerp een nadere analyse uitgevoerd naar economische sector<sup>8</sup> en soort cao<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening.

<sup>9</sup> Markt, zorg en overheid.

## 2.3 Methode

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 121 cao's. Het peilmoment van het onderzoek is december 2006<sup>10</sup>. 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. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van overheidssectoren zijn meegenomen.

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

Onder de steekproef-cao's vallen 5,3 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 80% van het totaal aantal werknemers vallend onder een cao.

In dit onderzoek wordt in de eerste plaats gerapporteerd over het percentage cao's ten opzichte van de gehele steekproef. De steekproef is ten opzichte van het vorige onderzoek op een aantal punten zodanig gewijzigd dat een vergelijking met dat onderzoek op basis van het percentage cao's niet goed mogelijk is. Om toch een vergelijking te kunnen maken, wordt uitgegaan van het percentage werknemers. Op hoofdlijn geeft het percentage werknemers minder kans op vertekening dan het percentage cao's.

De ontwikkeling tussen het vorige (2001) en het huidige onderzoek (2006) wordt per onderwerp beschreven wanneer in beide onderzoeken op dezelfde wijze is gerapporteerd. In het vorige onderzoek (2001) zijn een aantal cao-afspraken onderzocht die van toepassing zijn op alle werknemers. In die gevallen kan er geen ontwikkeling beschreven worden omdat het huidige onderzoek (2006) alleen afspraken onderzocht zijn welke specifiek van toepassing zijn op oudere werknemers.<sup>11</sup>

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.

De uitvoering van het cao-onderzoek heeft in de periode december 2006 – maart 2007 plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de betreffende 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 121 cao's onderzocht.

<sup>10</sup> In bijlage I worden alle steekproef-cao's met de looptijd vermeld. Uit dat overzicht blijkt dat van enkele cao's de expiratedatum voor 2006 ligt. Het gaat dan om cao's waarvan de nieuwe cao-teksten nog niet beschikbaar waren. In deze gevallen is uitgegaan van 'oude' cao-teksten onder de veronderstelling dat deze ongewijzigd worden voortgezet.

<sup>11</sup> Geven deze redenen wordt geen ontwikkeling beschreven bij de onderwerpen werving en selectie, uitsluiting/differentie naar leeftijd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en ontslag, fusie en/of reorganisatie.

Cao-afspraken hanteren diverse definities voor ouderen. Voor dit onderzoek zijn die afspraken meegenomen welke minstens aan een van de onderstaande voorwaarden voldoen<sup>12</sup>:

- 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. Met uitzondering van uittredingsregelingen, worden overgangsregelingen die betrekking hebben op een deel van de werknemers (welke bijvoorbeeld eerder onder een andere cao vielen) daarom niet meegenomen.

A la carte regelingen in cao's geven werknemers de mogelijkheid binnen een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden tegen elkaar te ruilen. Binnen cao's kan de mogelijkheid geboden worden bronnen in het zetten om eerder of in deeltijd met pensioen te gaan. Deze regelingen worden in dit onderzoek niet meegenomen. In de tweede helft van 2007 staat een onderzoek gepland naar de mate waarin a la carte regelingen in cao's voorkomen. Onderzocht zal worden welke bronnen ingezet kunnen worden en welke doelen daarmee gerealiseerd kunnen worden.

Levensloopregelingen zijn voor dit onderzoek uitgesloten omdat deze uitgebreid besproken worden in de voor- en najaarsrapportages cao-afspraken<sup>13</sup>. Hoofdstuk 4 van deze rapportage biedt een korte samenvatting van de belangrijkste recente resultaten.

---

<sup>12</sup> Deze afbakening is aan de hand van ‘onderzoekservaring’ geformuleerd. Extra verlofdagen voor oudere werknemers worden in sommige cao's al toegekend aan medewerkers die 40 jr. en ouder zijn.

<sup>13</sup> Meest recentelijk: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2006*, november 2006 en *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2006*, juni 2006.



### 3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek over 2006 weergegeven. Het hoofdstuk gaat in op afspraken gericht op oudere werknemers in het algemeen, afspraken die zich specifiek richten op de oudere werknemer en afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd, in cao's. Deze rapportage richt zich in zijn geheel op cao-afspraken welke van toepassing zijn op oudere werknemers in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. In 2 van 121 cao's zijn geen afspraken gevonden in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. Het gaat om de cao's van TPG zaterdagbestellers en uitzendkrachten NBBU.

#### 3.1 Algemene afspraken voor oudere werknemers

In dit deel wordt beschreven in hoeveel regelingen gebruik gemaakt wordt van begrippen als 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Het initiatief tot onderzoek of studie naar één van deze termen en de rol van de werknemersvertegenwoordiging zijn ook in kaart gebracht. Tot slot komen in dit deel van het hoofdstuk afspraken aan de orde welke specifieke aandacht voor ouderen in het werving- en selectiebeleid beschrijven en afspraken welke oudere werknemers van arbeidsvoorwaarden uitsluiten en/of onderscheiden.

##### 3.1.1 Algemene bepalingen over het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken'

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 zal meegenomen worden 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 werknemersvertegenwoordiging in het kader van 'perspectief op langer doorwerken' wordt tevens in kaart gebracht.

In 83 van 121 cao's (69%) zijn algemene bepalingen over het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' gevonden.

##### *Oudere werknemer*

In 68 cao's (56%) wordt het begrip 'oudere werknemer' genoemd; in 16 van deze cao's (13% 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. Zo staat er in de cao hoveniersbedrijf:

*Onder oudere werknemers wordt verstaan werknemers van 55 jaar en ouder.*

In dit geval wordt het begrip oudere werknemer gebruikt in verband met een arbeidstijdenregeling. Deze regeling is meegenomen in dat specifieke deel van het onderzoek wat daar nader op ingaat.

#### *Ouderenbeleid*

Het begrip 'ouderenbeleid' wordt in 17 cao's (15% van de steekproef-cao's, 13% van de werknemers) genoemd en in 3 van deze cao's (3% van alle steekproef-cao's) ook omschreven. Een voorbeeld van een omschrijving is die van het 'Ouderenbeleid Protocol' van de cao van de vleessector:

*Partijen komen overeen dat met een iedere medewerker van 50 jaar en ouder door de directe leidinggevende minimaal eens per jaar een individueel gesprek zal worden gevoerd. Het verslag van dit gesprek wordt vastgelegd in een persoonlijk seniorenplan.*

In 9 van 17 cao's (7% van alle steekproef-cao's) komt zowel het begrip 'oudere werknemer' als 'ouderenbeleid' voor.

#### *Leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wordt in 36 cao's (29% van de steekproef-cao's, 24% van de werknemers) genoemd en in 9 van deze cao's (7%) daarnaast omschreven. Een voorbeeld is dat van het 'Leeftijdsbewust Personeelsbeleid' in de cao van de informatie-, communicatie- en kantoortechnische branche:

*Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient flexibel te zijn en maatwerk op te leveren. Bovendien dient het beleid gericht te zijn op het proces van het ouder worden en op constante aanpassingen en mogelijkheden en onmogelijkheden van het functioneren van de werknemer en van het bedrijf. Dit leidt tot een personeelsbeleid dat zich uitstrekt van het begin tot het eind van de loopbaan.*

Het betreft personeelsbeleid met als doel langer doorwerken, dat zich niet specifiek richt op oudere werknemers. Het is een voorbeeld van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid.

In 29 van de 36 cao's (24% van alle steekproef-cao's) met het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' is ook het begrip 'oudere werknemer gevonden' gevonden. In 6 van de 36 cao's (5% van alle steekproef-cao's) is naast het begrip 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' het begrip 'ouderenbeleid' gevonden.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van het gebruik van de begrippen 'oudere werknemer', 'ouderenbeleid' en 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' per sector. In 100% van de cao's uit de landbouw en visserij en 75% van de bouwnijverheid wordt het begrip 'oudere werknemer' gebruikt, de andere begrippen zijn niet terug gevonden in deze sectoren.

Tabel 3.1 Percentage cao's gebruik begrippen (2006)

Sector	Oudere werknemer		Ouderenbeleid		Leeftijdsbewust personeelsbeleid	
	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven	Alleen genoemd	Genoemd en omschreven
Landbouw en Visserij	80%	20%	0%	0%	0%	0%
Industrie	42%	10%	19%	0%	29%	0%
Bouwnijverheid	50%	25%	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	41%	10%	10%	3%	17%	10%
Vervoer en communicatie	25%	31%	13%	0%	31%	6%
Zakelijke dienstverlening	44%	6%	11%	6%	33%	17%
Overige dienstverlening	46%	11%	11%	4%	18%	7%
Totaal	43%	13%	12%	3%	22%	7%

### 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 13 cao's (11%) 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 12 cao's (10%) naar 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' en in 4 cao's (3%) naar een ander onderwerp in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'.

Tabel 3.2 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 3.2 Percentage cao's en werknemers met afspraken over studie en/of onderzoek (2006)

Sector	Ouderenbeleid		Leeftijdsbewust personeelsbeleid		Ander onderwerp	
	cao's	Werknemers	cao's	Werknemers	cao's	Werknemers
Landbouw en Visserij	0%	0%	0%	0%	20%	6%
Industrie	5%	3%	5%	1%	10%	15%
Bouwnijverheid	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Handel en horeca	0%	0%	14%	8%	0%	0%
Vervoer en communicatie	0%	0%	13%	10%	0%	0%
Zakelijke dienstverlening	11%	10%	17%	10%	6%	6%
Overige dienstverlening	0%	0%	7%	11%	0%	0%
Totaal	3 %	2%	10%	8%	3%	3%

Een voorbeeld van onderzoek naar ‘ouderenbeleid’ is de cao uitzendbureaus vaste medewerkers:

*Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een werkgelegenheids-onderzoek verrichten, gericht op de invulling van een seniorenbeleid. In dit onderzoek zal aan de orde komen: verkorting van de werkweek, verruiming van de mogelijkheid tot prépensionering en verruiming van het recht op deeltijdarbeid.*

Wat betreft onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ biedt de cao Albert Heijn Distributie een voorbeeld. De cao bevat een protocol *studie naar leeftijdsbewust personeelsbeleid*:

*De studie zal gericht zijn op de gevolgen van de toenemende vergrijzing, de gewijzigde werkvormen en de werkbelasting op de ouder wordende medewerker van AH in de Distributie, alsmede op diens welzijn en productiviteit.*

De cao van de Rabobank biedt een voorbeeld van onderzoek naar een ander onderwerp in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’. De desbetreffende passage wordt in de volgende paragraaf weergegeven.

#### *Rol werknemersvertegenwoordiging*

De rol van werknemersvertegenwoordiging valt tot slot onder algemene bepalingen over het onderwerp ‘perspectief op langer doorwerken’. In 20 cao’s (17%) zijn afspraken terug gevonden over de rol van de werknemersvertegenwoordiging in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’.

De cao van de Rabobank bevat een artikel *Studieafspraken inzetbaarheidsbeleid*. Dit artikel vormt een voorbeeld van onderzoek naar ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ (levensfasegericht personeelsbeleid), een ander onderwerp in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’ (loopbaanombuigingsbeleid) en de rol van werknemersvertegenwoordiging (medezeggenschap):

*Partijen onderkennen dat optimale inzetbaarheid van medewerkers op korte én lange termijn van cruciaal belang is om de ambities van Rabobank waar te maken. Bovendien is optimale inzetbaarheid van belang binnen de context van toekomstgericht personeelsbeleid, en in het bijzonder vanwege ..., langer doorwerken en ‘fit de eindstreep halen’, ...Inzetbaarheid, waar loopbaanombuiging een onderdeel van is, heeft veel raakvlakken met grote thema’s, zoals: ..., levensfasegericht personeelsbeleid, .... Partijen hebben vastgelegd dat het voor de langere termijn nodig is om te komen tot een integraal levensfasegericht personeelsbeleid, hetgeen gepaard gaat met cultuurverandering met betrekking tot inzetbaarheid. Loopbaanombuigingsbeleid maakt hier deel van uit. Loopbaanombuigingsbeleid is relevant voor die situaties, waarin ‘een stapje opzij’ of ‘een stapje terug’ aan de orde is. Partijen hebben afgesproken het onderwerp vanuit alle hierboven genoemde aspecten te willen benaderen en zo te komen tot consistent en consequent beleid. De studie zal plaatsvinden tijdens de looptijd van de cao.*

*Afgesproken is dat er een tripartiete werkgroep (Rabobank Nederland, vakbonden en medezeggenschap) wordt gevormd om de studie uit te werken.*

#### *Ontwikkeling*

In het vorig onderzoek (2001) golden afspraken over onderzoek naar het ouderenbeleid voor 40% van de werknemers tegenover 2% in het huidige onderzoek (2006). Verwacht mag worden dat afspraken over studie en/of onderzoek in een volgende cao, als de studie is afgerond, niet opnieuw worden opgenomen. Hierin ligt mogelijk een verklaring voor het verschil tussen 2001 en 2006.

Over de overige items onder de kop *algemene bepalingen voor oudere werknemers* kan geen ontwikkeling weergegeven worden omdat er in het vorige onderzoek anders of niet over gerapporteerd is.

### **3.1.2 Werving en selectie**

In het kader van cao-afspraken die oudere werknemers onderscheiden bij het werving en selectie proces is gekeken naar afspraken over de instroom van ouderen, leeftijdsgrenzen van functies, aanstellingskeuringen voor oudere werknemers en andere contractvormen voor oudere werknemers. In 12 cao's (10%) zijn afspraken gevonden met betrekking op werving en selectie in het kader van 'perspectief op langer doorwerken'. In 11 cao's (9%) gaat het om afspraken die de instroom van ouderen bevorderen. Zo staat in de cao voor timmerfabrieken:

*De werkgever zal de groots mogelijk aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor doelgroepen die oververtegenwoordigd zijn aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, met name voor oudere, jongere en gehandicapte werknemers.*

In één cao is met betrekking tot werving en selectie een leeftijdsbepaling aangetroffen. Het betreft het akkoord voor Defensie. Dit akkoord bevat een minimumleeftijd welke berust op internationale afspraken. In geen enkele cao is een regeling gevonden welke een aanstellingskeuring met een leeftijdsbepaling bevat. De cao van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is de enige cao met een regeling waaruit blijkt dat ouderen een andere contractvorm kunnen hebben:

*De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd wanneer de werknemer 65 jaar of ouder is.*

### **3.1.3 Uitsluiting/differentiatie naar leeftijd met betrekking tot arbeidsvoorwaarden**

Onderzocht is of oudere werknemers worden uitgesloten van bepaalde arbeidsvoorwaarden of dat in de bepaling van arbeidsvoorwaarden onderscheid wordt gemaakt tussen leeftijden. In dit kader is gekeken naar afspraken over de mogelijkheid tot promotie, prestatiebeloning, uitkering in opties, uitkering van een 13<sup>de</sup> maand en bindingspremie of arbeidsmarkttoeslag. Er zijn geen afspraken gevonden die oudere werknemers uitsluiten of onderscheiden met betrekking tot de genoemde arbeidsvoorwaarden.

## 3.2 Afspraken die zich specifiek richten op de oudere werknemer

Een belangrijk deel van het onderzoek heeft zich gericht op het in kaart brengen van cao-afspraken die zich specifiek richten op oudere werknemers. In cao's zijn afspraken gevonden waarin specifiek aan oudere werknemers de mogelijkheid wordt geboden tot het aanpassen van de arbeidsduur en het opnemen van extra verlof. Ook afspraken over loopbaanbeleid, scholing en arbeidsomstandigheden voor oudere werknemers zijn onderzocht.

### 3.2.1 Arbeidsduur

In het kader van 'perspectief op langer doorwerken' is onderzocht in hoeverre in cao's afspraken staan, specifiek voor oudere medewerkers, op het gebied van arbeidstijdregelingen en arbeidsduurverkorting.

#### *Arbeidstijdenregeling*

In 92 cao's (76%) 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 3.3 laat zien schommelt dit percentage per sector tussen de 25% (bouwnijverheid) en de 83% (handel en horeca).

Tabel 3.3 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over arbeidstijdregeling (2006)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	3	60%	44%
Industrie	17	81%	91%
Bouwnijverheid	1	25%	37%
Handel en horeca	24	83%	72%
Vervoer en communicatie	11	69%	82%
Zakelijke dienstverlening	14	78%	63%
Overige dienstverlening	22	79%	71%
Totaal	92	76%	70%

Tabel 3.4 specificeert de afspraken over vrijstelling naar overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegdiensten. In 73 cao's (60% van de steekproef-cao's) zijn afspraken gevonden over de vrijstelling van overwerk voor oudere werknemers. In de zakelijke dienstverlening en de handel en de horeca gaat het om respectievelijk 78% en 79% van de cao's binnen de sectoren. In 45 cao's (37%) zijn afspraken gevonden over de vrijstelling van onregelmatige diensten. In 54% van de cao's uit de overige dienstverlening zijn deze afspraken gevonden. Afspraken over de vrijstelling van weekenddiensten voor oudere werknemers zijn in 11 cao's (9%). 25 cao's kennen afspraken over de vrijstelling van ploegdienst voor oudere werknemers.

In 62% van de cao's uit de industrie zijn oudere werknemers vrijgesteld van ploegdienst.

Tabel 3.4 Percentage cao's met arbeidstijdenregelingen

Sector	Arbeidstijden regeling voor oudere werknemers			
	Overwerk	Onregelmatige dienst	Weekend-dienst	Ploegen-dienst
Landbouw en Visserij	60%	0%	20%	0%
Industrie	62%	29%	14%	62%
Bouwnijverheid	25%	0%	0%	25%
Handel en horeca	79%	41%	17%	28%
Vervoer en communicatie	50%	50%	0%	6%
Zakelijke dienstverlening	78%	22%	0%	11%
Overige dienstverlening	36%	54%	7%	0%
Totaal	60%	37%	9%	21%

De leeftijd waarop werknemers vrijgesteld worden van één van de genoemde diensten varieert tussen 45 jaar en 60 jaar. In alle vier regelingen is 55 jaar de meest voorkomende leeftijd vanaf wanneer werknemers van een dienst vrijgesteld zijn.

In 33 cao's (27%) 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 17 (14%) cao's is de leeftijdsgrens 55 jaar.

#### *Arbeidsduurverkorting*

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' is onderzocht in hoeverre cao's afspraken bevatten welke oudere werknemers de mogelijkheid geven hun arbeidsduur te verkorten. In 73 cao's (60%) staan afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. In 38 cao's (31%) gaat de extra arbeidsduurverkorting gepaard met het inleveren van loon. Van de overige 35 cao's (29%) is niet bekend of de arbeidsduurverkorting gepaard gaat met het inleveren van loon. In 25 (21%) van de 38 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 uur.

Tabel 3.5 laat zien dat de percentages verschillen per sector. Naar verhouding komen de meeste afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor bij de overige dienstverlening en de bouwnijverheid (75%). In 40% van de cao's uit de landbouw en visserij bestaat de mogelijkheid voor oudere werknemers de arbeidsduur te verkorten. In al deze cao's gaat de arbeidsduurverkorting gepaard met inlevering van loon. In al deze gevallen is de korting op het salaris minder dan evenredig.

Tabel 3.5 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkorting (2006)

Sector	Extra arbeidsduur- verkorting	Met inleveren loon (evenredig of minder dan evenredig)	Minder dan evenredig inleveren loon
Landbouw en Visserij	40%	40%	40%
Industrie	57%	43%	29%
Bouwnijverheid	75%	75%	0%
Handel en horeca	55%	14%	14%
Vervoer en communicatie	44%	6%	0%
Zakelijke dienstverlening	67%	33%	17%
Overige dienstverlening	75%	46%	36%
Totaal	60%	31%	21%

In 6 cao's (5%) zijn specifieke afspraken gevonden welke regelen dat de extra arbeidsduurverkorting voor ouderen consequenties heeft voor de pensioenopbouw, wat betekent dat de pensioenopbouw bij arbeidsduurverkorting zich aanpast aan de nieuwe arbeidsduur.

Uit tabel 3.6 blijkt dat de gemiddelde aanvangsleeftijd voor extra arbeidsduurverkorting per sector tussen 55 jaar (landbouw en visserij en bouwnijverheid) en 59 jaar (handel en horeca) varieert. Het gemiddelde aantal uren extra arbeidsduurverkorting per sector ligt tussen 2 (vervoer en communicatie) en 12 uur (landbouw en visserij) per week.

Tabel 3.6 Percentage cao's met extra arbeidsduurverkorting, gemiddelde aanvangsleeftijd en gemiddelde aantal uren (2006)

Sector	Arbeidsduur- verkorting	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Gemiddeld aantal uren bij aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	40%	55	12
Industrie	57%	57	7
Bouwnijverheid	75%	55	8
Handel en horeca	55%	59	6
Vervoer en communicatie	44%	56	2
Zakelijke dienstverlening	67%	57	3
Overige dienstverlening	75%	55	5
Totaal	60%	56	5

Naast een aanvangsleeftijd voor arbeidsduurverkorting noemen 27 cao's (22%) ook een leeftijd waarop de maximale arbeidsduurverkorting geldt, welke afwijkt van de aanvangsleeftijd. Deze leeftijd varieert tussen de 55 jaar en de 64 jaar. Gemiddeld

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

### *Ontwikkeling*

In het vorig onderzoek (2001) golden afspraken over arbeidstijdenregelingen voor 76% van de werknemers tegenover 70% in het huidige onderzoek (2006). In het vorig onderzoek (2001) golden afspraken over extra arbeidsduurverkortening voor 63% van de werknemers tegenover 48% in het huidige onderzoek (2006).

### **3.2.2 Verlof**

In 105 cao's (87%) zijn afspraken aangetroffen waarin specifiek aan oudere werknemers de mogelijkheid tot extra verlof geboden wordt. Het kan gaan om prepensioneringsverlof, extra vakantiedagen, zorgverlof en loopbaanonderbreking.

#### *Prepensioneringsverlof*

In 44 cao's (36%) 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 dagen<sup>14</sup>. In 29 cao's (24%) gaat het om 5 verlofdagen. In 38 cao's (31%) gaat het om betaald prepensioneringsverlof.

Tabel 3.7 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met prepensioneringsverlof (2006)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	3	60%	47%
Industrie	7	33%	11%
Bouwnijverheid	3	75%	63%
Handel en horeca	15	52%	36%
Vervoer en communicatie	5	31%	48%
Zakelijke dienstverlening	8	44%	22%
Overige dienstverlening	3	11%	4%
Totaal	44	36%	23%

Tabel 3.7 laat zien dat naar verhouding de meeste afspraken over prepensioneringsverlof voorkomen in de bouwnijverheid. 75% van de cao's in deze sector kennen afspraken over prepensioneringsverlof. De minste afspraken over prepensioneringsverlof zijn terug gevonden in de overige dienstverlening (11% van de cao's). Wanneer een splitsing gemaakt wordt tussen markt, zorg en overheid blijkt dat 43% van de cao's uit de markt afspraken hebben over prepensioneringsverlof tegenover 14% van de cao's van de overheid en 0% van de cao's van de zorg.

<sup>14</sup> Het gaat hier niet om verlof per jaar, maar om verlof waarop een werknemer eenmalig aanspraak kan maken.

### Extra vakantiedagen

In 102 cao's (84%) zijn afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers aangetroffen. In 15 van deze cao's (12% van alle steekproef-cao's) komen deze extra vakantiedagen te vervallen als de oudere werknemer besluit gebruik te maken van extra arbeidsduurvermindering.

Tabel 3.8 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 75% (vervoer en communicatie) en de 100% (landbouw en visserij en bouwnijverheid).

Tabel 3.8 Aantal cao's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers (2006)

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers
Landbouw en Visserij	5	100%	100%
Industrie	18	86%	87%
Bouwnijverheid	4	100%	100%
Handel en horeca	27	93%	76%
Vervoer en communicatie	12	75%	90%
Zakelijke dienstverlening	14	78%	62%
Overige dienstverlening	22	79%	73%
Totaal	102	84%	78%

Tabel 3.9 laat zien dat 27% van de cao's extra vakantiedagen gelden voor werknemers van 40 jaar en ouder. Gemiddeld gaat het hier om 1,7 extra vakantiedagen. In bijna driekwart van de cao's (74%) komen extra vakantiedagen voor werknemers van 50 jaar en ouder voor. Gemiddeld gaat het dan om 2,7 dagen. In 83% van de cao's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder voor. Het gaat dan gemiddeld om 7,1 dagen.

Tabel 3.9 Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met extra vakantiedagen voor oudere werknemers en gemiddeld aantal extra dagen, naar leeftijd (2006)

Leeftijd	Aantal cao's	Percentage cao's	Percentage werknemers	Extra dagen gemiddeld
40 jaar	33	27%	17%	1,7
45 jaar	56	46%	40%	2,1
50 jaar	89	74%	70%	2,7
55 jaar	99	82%	77%	5,2
60 jaar	100	83%	79%	7,1

In 14 cao's (12%) zijn afspraken gevonden over extra verlof bij langdurend dienstverband. Het gaat om afspraken die extra verlof bovenop of in plaats van leeftijdsafhankelijk verlof geven.

### *Zorgverlof en loopbaanonderbreking*

In geen enkele cao komen afspraken voor over zorgverlof specifiek voor oudere werknemers. In 2001 werden deze afspraken ook niet gevonden. In 1 cao is een afspraak gevonden voor loopbaanonderbreking die alleen geldt voor oudere werknemers. Het betreft hier de cao voor uitzendbureaus vaste medewerkers. 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.*

### *Ontwikkeling*

In het vorige onderzoek (2001) golden de afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers voor 80% van de werknemers tegenover 78% in het huidige onderzoek (2006).

Over de overige verlof-items kan geen ontwikkeling weergegeven worden omdat er in het vorige onderzoek anders of niet over gerapporteerd is.

### **3.2.3 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, mogelijkheid om door te stromen naar een lagere functie, functieroulatie en mentorschap.

In 51 cao's (42%) zijn afspraken over loopbaanbeleid voor oudere werknemers gevonden. De leeftijd vanaf wanneer werknemer gebruik kunnen maken van loopbaanbeleidregelingen varieert tussen de 40 jaar en de 60 jaar, met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 53 jaar. In 24 cao's (20%) wordt 55 jaar als leeftijdsgrens genoemd. Uit tabel 3.10 blijkt dat in 5% van de cao's afspraken zijn gevonden over functioneringsgesprekken voor oudere werknemers, in 12% over loopbaanbegeleiding en in 15% over loopbaanombuiging.

Tabel 3.10 Aantal cao's met loopbaanbeleid specifiek voor ouderen en gemiddelde aanvangsleeftijden (2006)

Sector	Functionerings- gesprekken	Gem. aanvangs- leeftijd	Loopbaan- begeleiding	Gem. aanvangs- leeftijd	Loopbaan- ombuiging	Gem. aanvangs- leeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-	0%	-	0%	-
Industrie	5%	-	5%	40	19%	57
Bouwnijverheid	0%	-	25%	45	0%	-
Handel en horeca	10%	47	17%	47	10%	-
Vervoer en communicatie	0%	-	0%	-	0%	-
Zakelijke dienstverlening	6%	-	44%	47	28%	55
Overige dienstverlening	4%	50	0%	-	21%	55
Totaal	5%	49	12%	45	15%	55

### *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 3.10 laat zien dat in 6 cao's (5%) afspraken gevonden zijn over functioneringsgesprekken specifiek voor ouderen, met een gemiddelde leeftijd van 49 jaar. In de handel en horeca cao's zijn in 10% van de cao's afspraken gevonden over functioneringsgesprekken specifiek voor ouderen. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 47 jaar. Niet alle gevonden afspraken bevatten ook daadwerkelijk een leeftijdsgrens, maar zijn blijkend uit de tekst wel gericht op oudere werknemers. 6% van de cao's in de zakelijke dienstverlening bevatten afspraken over functioneringsgesprekken voor ouderen. Het gaat hier om 1 cao waar geen leeftijd in genoemd wordt.

De cao voor de technische groothandel bevat de volgende regeling:

*In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en het realiseren van employability 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 het oplossen van bestaande problemen.*

### *Loopbaanbegeleiding*

Over loopbaanbegeleiding zijn per sector tussen de 5% (industrie) en 44% (zakelijke dienstverlening) afspraken gevonden die zich specifiek richten op oudere werknemers. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 45 jaar, per sector variërend tussen de 40 (industrie) en de 47 jaar (handel en horeca en zakelijke dienstverlening).

*Loopbaanombuiging*

In 18 cao's (15%) zijn afspraken over loopbaanombuiging gevonden. Onder loopbaanombuiging vallen onder andere afspraken over een tweede loopbaan en detachering. In 2 cao's zijn afspraken gevonden over een tweede loopbaan. In de cao van de grafi-media staat in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid het volgende:

*Indien werkgever en werknemer vaststellen dat continuering van de functie en/of de overeengekomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke problemen voor de werknemer, zal de werkgever alles in het werk stellen om de werknemer binnen het bedrijf een meer passende functie aan te bieden.*

*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 34 cao's (28%) zijn afspraken over demotie voor specifiek oudere medewerkers gevonden, met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 55 jaar. In de cao voor architectenbureaus staat onder de kop *Seniorenbeleid* het volgende:

*Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen indien zij behoefte hebben aan taakverlichting ... binnen dezelfde functiefamilie één functieniveau lager gaan werken met behoud van salaris.*

Tabel 3.11 geeft een overzicht van de afspraken over demotie per sector. In de bouwnijverheid zijn geen afspraken gevonden over de mogelijkheden voor oudere werknemers om door te stromen naar een lagere functie. In 6 cao's (5%) heeft de mogelijkheid tot demotie voor oudere werknemers negatieve consequenties voor het loon. In 2 cao's (2%) wordt de oudere werknemer gedeeltelijk gecompenseerd voor het verschil tussen het oude salaris en het salaris gehorende bij de nieuwe functie. In de 4 andere cao's (3%) valt de oudere werknemer automatisch terug naar het salaris behorende bij de nieuwe functie.

Tabel 3.11 Percentage cao's met mogelijkheid tot doorstromen naar een lagere functie voor oudere werknemers (2006)

Sector	Demotie	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Met inlevering loon
Landbouw en Visserij	20%	55	0%
Industrie	62%	58	5%
Bouwnijverheid	0%	-	0%
Handel en horeca	24%	55	0%
Vervoer en communicatie	12%	50	0%
Zakelijke dienstverlening	39%	55	0%
Overige dienstverlening	14%	55	11%
Totaal	28%	55	5%

Naast afspraken over demotie specifiek voor oudere werknemers zijn er ook cao-afspraken over demotie die in principe voor iedereen gelden maar waarbinnen enkel oudere werknemers minder of geen loonconsequenties ervaren. Uit tabel 3.12 blijkt dat gaat om 20 cao's (17%). Dit betekent dat in 17% van de cao's de mogelijkheid tot demotie voor alle werknemers bestaat en dat vanaf een bepaalde leeftijdsgrens (gemiddeld 55 jaar) de werknemer hier geen loon voor in hoeft te leveren. In de cao van Praxis Group staat het volgende:

*Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie vindt geen salarisaanpassing plaats indien het een medewerker betreft, die 55 jaar of ouder is op het tijdstip waarop de salarisaanpassing zou aanvangen. In dat geval wordt het salaris gehandhaafd met toepassing van algemene loonrondes.*

Tabel 3.12 Percentage cao's met afspraken over demotie met leeftijdsafhankelijke loonconsequenties

Sector	Minder loon- consequenties ouderen	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	0%	-
Industrie	43%	59
Bouwnijverheid	0%	-
Handel en horeca	17%	55
Vervoer en communicatie	13%	50
Zakelijke dienstverlening	17%	55
Overige dienstverlening	4%	55
Totaal	17%	55

#### *Functieroulatie*

In 3 cao's (3%) zijn afspraken gevonden over functieroulatie voor oudere medewerkers. Het kan gaan om interne- of externe-functieroulatie. Het gaat om de cao's van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie en de vleessector. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is gevonden in de cao van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie:

*Aan werknemers vanaf 55 jaar biedt de werkgever de faciliteiten tot taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie en taakroulatie.*

#### *Mentorschap*

Afspraken over mentorschap van oudere werknemers zijn in 3 cao's (3%) gevonden. Het gaat om de cao's van de grafi-media, levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel) en de vaste medewerkers van uitzendbureaus. In geen van deze cao's wordt een specifieke leeftijd genoemd. In de cao van de grafi-media staat *in het kader van opleidingsbeleid* het volgende:

*... wordt specifiek aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere werknemer; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze ouder werknemer bij het begeleiden en inwerken van nieuwe werknemers.*

#### *Ontwikkeling*

In het vorige onderzoek (2001) golden afspraken over loopbaanombuiging voor oudere werknemers voor 8% van de werknemers tegenover 10% in het huidige onderzoek (2006).

Over de overige items van loopbaanbegeleiding kan geen ontwikkeling weergegeven worden omdat er in het vorige onderzoek anders of niet over gerapporteerd is.

### **3.2.4 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 22 cao’s (18%) zijn afspraken gevonden over scholing en/of opleiding specifiek voor ouderen. In 6 cao’s (5%) wordt ook daadwerkelijk een leeftijdsgrens genoemd; in 4 cao’s (3%) is dat 55 jaar, in één 40 jaar en in één 45 jaar. Er zijn in 6 van de 22 cao’s (5% van alle steekproef-cao’s) afspraken over scholingsverlof voor ouderen gemaakt. In 2 cao’s (2%) wordt een leeftijd van 40 jaar genoemd, in 4 cao’s (3%) 45 jaar.

In de cao’s van Philips (A&B) staat het volgende over scholing:

*De werkgeefster is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de werknemer ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. ...Werkgeefster zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers.*

In de cao’s carrosseriebedrijf, metaalbewerkingsbedrijf, motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf en technisch installatiebedrijf staat het volgende over scholingsverlof:

*Aan de werknemer van 45 jaar en ouder zal voor de looptijd van deze cao één individuele scholingsdag worden toegekend waarbij het salaris over de scholingsdag wordt doorbetaald door de werkgever en de cursus wordt gegeven in het kader van activiteiten van het betreffende Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.*

Tabel 3.13 laat zien dat de percentages cao’s met afspraken over scholing en/of scholingsverlof verschillen per sector. Zo zijn in 48% van de cao’s uit de industrie afspraken over scholing specifiek voor ouderen gevonden en in landbouw en visserij geen. Het aantal afspraken over scholingsverlof voor oudere werknemers varieert per sector tussen de 0% (landbouw en visserij en overige dienstverlening) en de 37% (bouwnijverheid).

Tabel 3.13 Percentage cao's met 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	48%	48%	10%	23%
Bouwnijverheid	25%	37%	25%	37%
Handel en horeca	14%	12%	3%	9%
Vervoer en communicatie	6%	1%	6%	1%
Zakelijke dienstverlening	28%	8%	6%	1%
Overige dienstverlening	4%	3%	0%	0%
Totaal	18%	13%	5%	7%

### Ontwikkeling

In het vorige onderzoek (2001) golden afspraken over scholingsverlof specifiek voor oudere werknemers voor 8% van de werknemers tegenover 7% in het huidige onderzoek (2006).

Over scholingafspraken kan geen ontwikkeling worden beschreven omdat er in het vorige onderzoek (2001) niet gerapporteerd is over scholingsafspraken specifiek voor oudere werknemers.

### 3.2.5 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 arbeidsomstandigheden van oudere werknemers is ook gekeken naar afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

#### Arbeidsomstandigheden

In 4 cao's (3%) zijn expliciete afspraken over de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers gevonden. Het gaat in 2 cao's om fysieke belasting, in 1 cao om werkdruk en in 1 cao om re-integratie. Zo staat in de cao voor woondiensten dat:

*Werknemers van 55 jaar en ouder niet kunnen worden verplicht om zwaar en belastend werk te verrichten, zoals het werken op daken, het werken in kleine ruimten en het verrichten van ontstoppingen.*

In 2 andere cao's wordt in het kader van arbeidsomstandigheden van ouderen een onderzoek aangekondigd. In de cao's van TNT N.V. en TPG Postbezorgers staat:

*De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met arbeid een actief beleid. Hieronder wordt ondermeer verstaan een*

*onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen.*

#### *Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek*

In 17 cao's (14%) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen bij afspraken over periodiek arbeids- gezondheidskundig onderzoek (PAGO). Tabel 3.14 laat zien dat het gaat om 80% van de cao's (4 cao's) uit de landbouw en visserij en 3% (1 cao) van de handel en horeca cao's. De gemiddelde aanvangsleeftijd varieert per sector tussen de 16 jaar en de 53 jaar. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 37 jaar.

Tabel 3.14 Aantal cao's en percentage cao's met afspraken over Periodiek Arbeids- Geneeskundig Onderzoek en gemiddelde leeftijden

Sector	Aantal cao's	Percentage cao's	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	4	80%	34
Industrie	3	14%	53
Bouwnijverheid	1	25%	16
Handel en horeca	1	3%	51
Vervoer en communicatie	2	13%	49
Zakelijke dienstverlening	3	17%	45
Overige dienstverlening	3	11%	42
Totaal	17	14%	37

#### *Ontwikkeling*

In het vorig onderzoek (2001) golden de afspraken over periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek met een leeftijdsbepaling voor 17% van de werknemers tegenover 16% in het huidige onderzoek (2006).

In het vorige onderzoek (2001) is over het onderwerp *arbeidsomstandigheden* niet gerapporteerd naar aantal werknemers. Er kan daarom geen ontwikkeling beschreven worden.

### **3.3 Afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijk om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd**

In het kader van het onderwerp 'perspectief op langer doorwerken' zijn cao-afspraken welke betrekking hebben op uit dienst treden onderzocht. Het kan gaan om vrijwillige (vervroegde) uittreding of onvrijwillige uittreding bij ontslag, fusie of reorganisatie. In het laatste geval zijn die cao-afspraken in kaart gebracht die oudere werknemers onderscheiden.

### 3.3.1 Bepalingen over (vervroegde) uittreding

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende regelingen om (vervroegd) uit te treden. Naast een uittredingsregeling op basis van een omslagstelsel (VUT-regeling), kan er sprake zijn van een uittredingsregeling op basis van een kapitaaldeckingsstelsel (zoals flexibele pensioenregeling). Bij het omslagstelsel worden de uitkeringen die in een jaar gedaan worden, betaald door premies die in dat jaar ontvangen worden. Bij een kapitaaldeckingsstelsel wordt door werknemers tot aan de pensioendatum geld gespaard, waaruit de uitkering gefinancierd kan worden. In dit onderzoek is gekeken in hoeverre cao's afspraken bevatten over VUT-regelingen, VUT-overgangsregelingen, prepensioenregelingen, regelingen over deeltijdpensioen en de pensioengerechtigde leeftijd.

Tabel 3.15 Percentage cao's met een uittredingsregeling (2006)

Sector	VUT-regeling	VUT-overgangs-regeling	Prepensioen-regeling	Geen regeling
Landbouw en Visserij	0%	100%	100%	0%
Industrie	10%	33%	52%	29%
Bouwnijverheid	0%	25%	75%	0%
Handel en horeca	24%	31%	31%	21%
Vervoer en communicatie	19%	44%	69%	25%
Zakelijke dienstverlening	17%	28%	50%	22%
Overige dienstverlening	7%	36%	50%	7%
Totaal	14%	36%	51%	18%

In de steekproef van dit onderzoek zijn 17 cao's (14%) met een VUT-regeling aangetroffen, 44 cao's (36%) met een VUT-overgangsregeling en 62 cao's (51%) met een prepensioenregeling. Sommige cao's bevatten meerdere (vervroegde) uittredingsregelingen naast elkaar. In 22 cao's (18%) zijn geen van deze regelingen aangetroffen.

#### *VUT-regeling*

Tabel 3.15 laat zien dat in 17 cao's (14%) een VUT-regeling voorkomt<sup>15</sup>. Het percentage cao's met een VUT-regeling is in de handel en horeca hoger dan in de andere sectoren (24%). In de landbouw en visserij en de bouwnijverheid zijn geen VUT-regelingen gevonden. De gemiddelde VUT-uitredingsleeftijd is 61 jaar.

#### *VUT-overgangsregeling*

Uit tabel 3.15 blijkt eveneens dat in 44 cao's (36%) een VUT-overgangsregeling voorkomt. In de landbouw en visserij hebben alle cao's uit de steekproef een VUT-overgangsregeling. In de handel en de horeca zijn de minste VUT-overgangsregelingen gevonden (31%). De gemiddelde VUT-overgangs-uitredingsleeftijd is 60 jaar.

<sup>15</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere de fiscale facilitering van vervroegde uittreding heeft afgeschaft.

### Prepensioenregeling

Een prépensioenregeling is in 65 cao's (51%) gevonden<sup>16</sup>. In de landbouw en visserij hebben wederom alle cao's een prépensioenregeling. De percentages van de andere sectoren variëren tussen de 31% (handel en horeca) en de 75% (bouwnijverheid).

De gemiddelde prépensioenrichtleeftijd is 61 jaar.

Tabel 3.16 laat de gemiddelde uitredings-(richt)leeftijden van de VUT-, VUT-overgangs- en prepensioenregelingen per sector zien.

Tabel 3.16 Gemiddelde richtleeftijden VUT, VUT-overgang, prepensioen (2006)

Sector	VUT- regeling	VUT-overgangs- Regeling	Prepensioen- regeling
Landbouw en Visserij	-	60	62
Industrie	62	60	61
Bouwnijverheid	-	-	61
Handel en horeca	61	60	62
Vervoer en communicatie	61	59	61
Zakelijke dienstverlening	60	61	62
Overige dienstverlening	61	60	61
Totaal	61	60	61

### Deeltijdpensioen

In 44 cao's (36%) bestaat de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan<sup>17</sup>. In 17 cao's (14%) wordt een leeftijd genoemd vanaf wanneer werknemers met deeltijdpensioen zouden kunnen gaan. De leeftijd varieert tussen de 55 en de 62 jaar, gemiddeld 59 jaar. In 10 cao's wordt de regeling gespecificeerd met het aantal uren waarmee een werknemer per week met deeltijdpensioen zou kunnen gaan. De hoeveelheid uur varieert tussen 3,6 en 20 uur en is gemiddeld 11 uur. Tabel 3.17 geeft een overzicht van de regelingen over deeltijdpensioen per sector.

<sup>16</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere de fiscale facilitering van vervroegde uitreding heeft afgeschaft.

<sup>17</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere pensioenregelingen verplicht werknemers de mogelijkheid te bieden met deeltijdpensioen te gaan. Volgens DNB geldt voor 83% van de actieve deelnemers (4,5 miljoen werknemers) bij pensioenfondsen de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan.

Tabel 3.17 Deeltijdpensioen naar sector (2006)

Sector	Deeltijdpensioen regeling	Gemiddelde leeftijd	Gemiddeld aantal uren
Landbouw en Visserij	60%	62	19
Industrie	43%	60	16
Bouwnijverheid	0%	-	-
Handel en horeca	14%	59	19
Vervoer en communicatie	44%	60	17
Zakelijke dienstverlening	72%	58	11
Overige dienstverlening	29%	61	4
Totaal	36%	59	11

#### *Pensioengerechtigde leeftijd*

In 102 cao's (84%) wordt expliciet een pensioengerechtigde leeftijd genoemd. In 99 cao's (82%) is de pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar. In 1 cao wordt een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar genoemd. Het betreft de 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 de cao van Corus Staal B.V. is de pensioengerechtigde leeftijd 62 jaar, in de cao van KLM-grondpersoneel wordt een pensioengerechtigde leeftijd van 63 genoemd. In deze 3 cao's waar de pensioengerechtigde leeftijd lager is dan 65 jaar bestaat geen mogelijkheid om na deze pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

Tabel 3.18 biedt een overzicht van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en de mogelijkheid om door te werken per sector. In 27 cao's (22%) staan afspraken waarin de werknemer de mogelijkheid wordt geboden door te werken na zijn 65<sup>ste</sup> jaar.

Tabel 3.18 Percentage cao's met pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken (2006)

Sector	Percentage cao's	Mogelijkheid om door te werken na 65 jaar <sup>18</sup>
Landbouw en Visserij	100%	0%
Industrie	81%	19%
Bouwnijverheid	100%	25%
Handel en horeca	79%	10%
Vervoer en communicatie	75%	38%
Zakelijke dienstverlening	94%	33%
Overige dienstverlening	75%	25%
Totaal	82%	22%

In een drietal cao's komen functies voor waarvoor functioneel leeftijdontslag geldt (FLO). Hieronder volgen enkele passages uit de cao's waarin afspraken over FLO voorkomen:

*Gemeenten: Een medewerker die een functie vervult waarvoor bepaalde leeftijdsgrenzen gelden wordt eervol ontslag verleend op de eerste dag van de maand na het bereiken van die leeftijd.*

*Rijkspersoneel: De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend op de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 55 of 60 jaar heeft bereikt, afhankelijk van functie (A of B).*

*Defensie: In het akkoord 2000-2001, dat in het vorige onderzoek in de steekproef viel, werd een stapsgewijze afbouw van de ontslagleeftijd aangekondigd. Het akkoord geldend voor dit onderzoek (2004-2006) bevat de *Overgangsregeling voormalige FLO-functies defensie*, welke deze stapsgewijze verhoging regelt.*

#### *Ontwikkeling*

In het vorige onderzoek (2001) golden afspraken over VUT-regelingen voor 83% van de werknemers. In het huidige onderzoek (2006) voor 11% van de werknemers<sup>19</sup>.

In het vorig onderzoek bestond voor 45% van de werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. In het huidige onderzoek ligt dat percentage op 28%<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere pensioenregelingen dwingt werknemers de mogelijkheid te bieden om de pensioengerechtigde leeftijd uit te stellen. Volgens DNB bestaat voor 59% (3,3 miljoen werknemers) van de actieve deelnemers bij pensioenfondsen de mogelijk om na 65 jaar geheel of gedeeltelijk door te werken.

<sup>19</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere de fiscale facilitering van vervroegde uittreding heeft afgeschaft.

<sup>20</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere pensioenregelingen dwingt werknemers de mogelijkheid te bieden met deeltijdpensioen te gaan. Volgens DNB geldt voor 83% van de actieve deelnemers (4,5 miljoen werknemers) bij pensioenfondsen de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan.

In het vorige onderzoek (2001) viel 11% van de werknemers onder een cao waarin een pensioengerechtigde leeftijd voorkwam die lager was dan 65 jaar. In het huidige onderzoek geldt dat voor 2% van de werknemers.

In het vorige onderzoek (2001) bestond voor 32% van de werknemers de mogelijkheid om na hun pensioengerechtigde leeftijd door te werken. In het huidige onderzoek is voor 24% van de werknemers een afspraak over doorwerken na hun pensioengerechtigde leeftijd in de cao opgenomen<sup>21</sup>.

Wanneer de overlap van de steekproeven van 2001 en 2006 met elkaar vergeleken wordt blijkt dat in 11 cao's (9%) de pensioengerechtigde leeftijd is verhoogd naar 65 jaar. In 6 van deze cao's (7%) is tegelijkertijd de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd vervallen en in 4 cao's is deze mogelijkheid blijven bestaan<sup>22</sup>.

Van de cao's waarin de pensioengerechtigde leeftijd constant is gebleven zijn in 6 cao's is de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd komen te vervallen zonder dat de pensioengerechtigde leeftijd is veranderd. De mogelijkheid om door te werken is in 8 cao's geïntroduceerd.

### 3.3.2 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 16 cao's<sup>23</sup> (13%) zijn specifieke bepalingen voor ouderen over ontslag, fusie en/of reorganisatie gevonden. In 4 cao's (3%) gaat het om ontslagbescherming. In 12 cao's (10%) gaat het om afspraken welke oudere werknemers bij ontslag financieel beschermen. De genoemde leeftijden bij deze bepalingen variëren van 40 jaar tot 65 jaar. De gemiddelde leeftijd is 53 jaar. Tabel 3.19 geeft een overzicht per sector.

---

<sup>21</sup> Per 1 januari 2006 geldt de wet VPL die onder andere pensioenregelingen dwingt werknemers de mogelijkheid te bieden om de pensioengerechtigde leeftijd uit te stellen. Volgens DNB bestaat voor 59% (3,3 miljoen werknemers) van de actieve deelnemers bij pensioenfondsen de mogelijkheid om na 65 jaar geheel of gedeeltelijk door te werken.

<sup>22</sup> In 1 cao bestond de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd niet en is deze ook niet geïntroduceerd.

<sup>23</sup> Allen afgesloten voor 1 maart 2006. Vanaf deze datum geldt bij (collectief) ontslag om bedrijfeconomische redenen het afspiegelingsbeginsel.

Tabel 3.19 Percentage bepalingen over ontslag, fusie en/of reorganisatie (2006)

Sector	Percentage cao's	Gemiddelde aanvangsleeftijd
Landbouw en Visserij	100%	60
Industrie	14%	45
Bouwnijverheid	0%	-
Handel en horeca	0%	-
Vervoer en communicatie	19%	45
Zakelijke dienstverlening	17%	50
Overige dienstverlening	7%	58
Totaal	13%	53

De cao voor kinderopvang bevat een voorbeeld van een regeling die oudere werknemers beschermt bij ontslag:

*Bij gedwongen ontslagen worden per groep van dezelfde of uitwisselbare functies als eersten degenen ontslagen die het kortst in dienst zijn van de werkgever. Bij gelijke dienstduur worden jongeren in leeftijd vóór ouderen ontslagen.*

De cao voor zorgverzekeraars bevat een voorbeeld van een regeling die oudere werknemers financieel beschermt bij ontslag:

*In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 1 en 2 van dit hoofdstuk, zal aan de werknemer die op de datum van ontslag de leeftijd van 57,5 jaar en ouder heeft bereikt wachtgeld worden toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

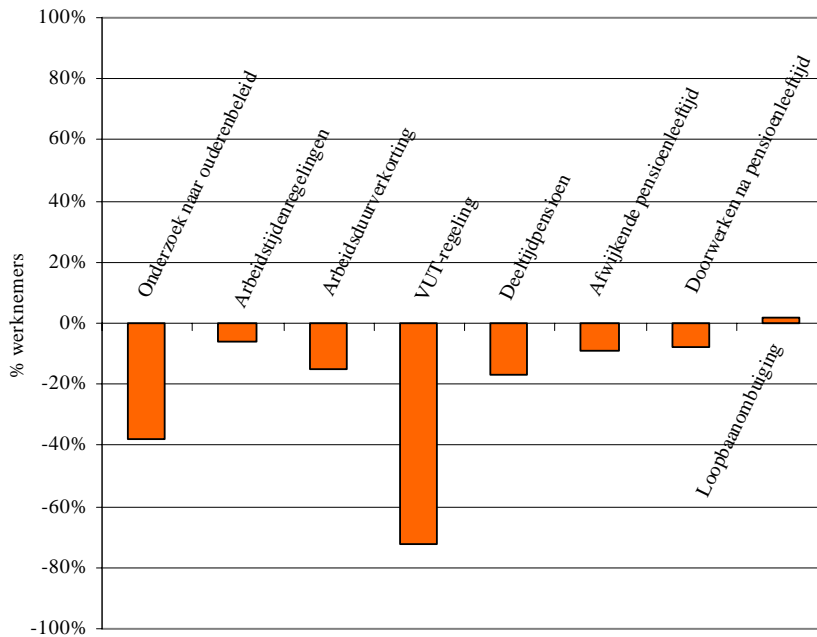
### 3.4 Ontwikkeling 2001-2006

De ontwikkeling tussen het vorige (2001) en het huidige onderzoek (2006) is per onderwerp beschreven wanneer in beide onderzoeken op dezelfde wijze over een bepaald onderwerp is gerapporteerd. Er is een vergelijking gemaakt tussen de percentages werknemers.

Er zijn een aantal bepalingen die nauwelijks ontwikkeling laten zien wanneer de percentages werknemers tussen 2001 en 2006 worden vergeleken. Het gaat om afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers, scholingsverlof specifiek voor oudere werknemers, afspraken over medische keuring met een leeftijdsbepaling voor oudere werknemers.

De belangrijkste waarneembare ontwikkelingen worden in figuur 3.1 grafisch weergegeven. Uit figuur 3.1 blijkt dat in 2006 relatief meer werknemers aanspraak hebben kunnen doen op afspraken over loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers dan in 2001. In 2001 golden deze afspraken voor 8% van de werknemers tegenover 10% in 2006.

Figuur 3.1 Ontwikkeling afspraken in het kader van ‘perspectief op langer doorwerken’ (2001-2006)



De gevonden afspraken over VUT-regelingen golden in het vorige onderzoek voor 83% van de werknemers tegenover 11% van werknemers in het huidige onderzoek. Cao-afspraken over de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen golden in 2001 voor 45% van de werknemers tegenover 28% in 2006. In het vorige onderzoek viel 11% van de werknemers onder een cao waarin een pensioengerechtigde leeftijd voorkwam die lager was dan 65 jaar. In het huidige onderzoek geldt dat voor 2% van de werknemers. In 2001 viel 32% van de werknemers onder een cao waarin de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde werd geboden. In 2006 zijn voor 24% van de werknemers afspraken over de mogelijkheid om door te doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd gevonden<sup>24</sup>.

Deze bevindingen kunnen geplaatst worden tegen de achtergrond van nieuwe wetgeving, de wet VPL (2006). Het gaat om de afschaffing van fiscale facilitering van vervroegde uitstroom. Daarnaast verplicht de VPL de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar te stellen en de mogelijkheid te bieden om met deeltijdpensioen te gaan. Sociale partners leggen deze afspraken eerder vast in pensioenregelingen dan in reguliere cao's. Uit de gegevens van De Nederlandsche Bank (begin 2007) blijkt dat voor 73% van de actieve deelnemers (4,5 miljoen werknemers) bij pensioenfondsen de mogelijkheid bestaat om met deeltijdpensioen te gaan. Voor 53% (3,3 miljoen werknemers) bestaat de mogelijkheid om na 65 jaar geheel of gedeeltelijk door te werken.

<sup>24</sup> Wanneer de overlap van de steekproeven van 2001 en 2006 met elkaar vergeleken wordt blijkt dat in 6 van de 11 cao's waarin de pensioengerechtigde leeftijd is verhoogd naar 65 jaar tegelijkertijd de mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd is komen te vervallen.

## 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 2005 is onderzoek gedaan naar de al dan niet wettelijk geregelde verlofvormen in cao’s welke de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken.

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 78% van de cao’s zijn van de wet afwijkende bepalingen (bovenwettelijk of afwijkend van de wet) aangetroffen. In 6% van de cao’s zijn bovenwettelijke regelingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. In 7% van de cao’s zijn afspraken opgenomen over calamiteitenverlof.

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 80% van de onderzochte cao’s is een bepaling aangetroffen over één of meerdere van de verlofvormen. In 4% van de cao’s is een terugkeerregeling opgenomen. 76% van de onderzochte cao’s kent afspraken over verlofsparen.

Voor een uitgebreidere beschrijving van verlofvormen in cao’s wordt verwezen naar het betreffende onderzoeksrapport<sup>25</sup>.

### *Preventie en ziekteverzuim*

Regelingen die zich richten op preventie en ziekteverzuim zouden tevens van invloed kunnen zijn op het langer doorwerken van werknemers. In 2006 is onderzoek gedaan naar cao-afspraken in 2005. Uit het onderzoek blijkt dat 99% van alle onderzochte cao’s (van toepassing op bijna 100% van de werknemers) één of meerder afspraken heeft met betrekking tot preventie. Een aantal afspraken over algemene maatregelen is gerelateerd aan het onderwerp ‘perspectief op langer doorwerken’. 18% van de onderzochte cao’s (van toepassing op 19% van de werknemers) heeft één of meerdere afspraken op het gebied van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen in het kader van preventie. In 42% van de onderzochte cao’s zijn afspraken over Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) gevonden. Uit de resultaten blijkt dat 14% 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 29 cao’s (29% van de werknemers) afspraken zijn gemaakt over de fysieke belasting en in 34 cao’s (29% van de werknemers) afspraken zijn gemaakt over de arbeidsrisico’s

<sup>25</sup> Bos, I. en A.N. van den Ameele, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Arbeid en zorg in cao’s 2004*, februari 2006

van ouderen. In 82% 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 onderzoeksrapportage<sup>26</sup>.

#### *Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen*

Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen zijn gericht op de beïnvloeding van de hoogte van het ziekteverzuim door werknemer te belonen en/of te 'straffen', en zijn indirect van invloed op het proces om werknemers langer door te laten werken. Over dit onderwerp is voor het laatst gerapporteerd in de Najaarsrapportage cao-afspraken 2005. Uit deze rapportage blijkt dat in 2005 49 cao's negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen kenden. In 17 cao's zijn afspraken aangetroffen over het inleveren van vakantiedagen en/of roostervrije dagen. Positieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen komen in 4 cao's voor. Het gaat hierbij om het verwerven van extra vrije dagen als een werknemer zich gedurende een bepaalde periode (vaak een jaar) niet ziek heeft gemeld. Om ziekteverzuim te beïnvloeden kunnen ook financiële stimulansen worden ingezet. Negatieve financiële stimulansen werden in 2 cao's gevonden. Positieve financiële stimulansen zijn in 4 cao's gevonden. De Najaarsrapportage cao-afspraken 2005<sup>27</sup> biedt een uitgebreidere beschrijving van arbeidsvoorwaardelijke stimulansen in cao's.

#### *Loondoorbetaling bij ziekte*

Loondoorbetaling bij ziekte zou van negatieve invloed kunnen zijn op het participeren van (zieke) werknemers op het arbeidsproces. Of eerder andersom: geen loondoorbetaling bij ziekte zou van positieve invloed kunnen op het langer doorwerken van werknemers. Uit de Najaarsrapportage cao-afspraken 2006<sup>28</sup> blijkt dat in 48 van de 115 onderzochte cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 42 cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% zijn als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 25 cao's 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 Najaarsrapportage cao-afspraken 2006<sup>29</sup> zijn cao-afspraken over (re-)integratie in kaart gebracht. De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2006 zijn in drie categorieën onverdeeld: re-integratie, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 110 van 123 cao's (84% van de werknemers) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (107 cao's) en op integratiebeleid (49 cao's). Voor een nadere uitwerking van de resultaten van het onderzoek wordt verwezen naar de najaarsrapportage zelf.

---

<sup>26</sup> Houtkoop, A., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Preventie en ziekteverzuim 2005*, november 2006

<sup>27</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2005*, november 2005

<sup>28</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2006*, november 2006

<sup>29</sup> Idem

### *Employability*

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Een bredere inzetbaarheid zou er aan bij kunnen leveren dat werknemers langer deel blijven aan het arbeidsproces. In de Najaarsrapportage cao-afspraken 2006<sup>30</sup> wordt gesteld dat (in 2006) 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 91 cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (79 cao's).

### *Levensloopregelingen in cao's*

De Najaarsrapportage cao-afspraken 2006<sup>31</sup> gaat in op afspraken die naar aanleiding van de introductie van de levensloopregeling in cao's zijn gemaakt. In 81 van deze 123 onderzochte cao's 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 20 akkoorden wordt de mogelijkheid genoemd om de levensloopregeling te gebruiken als verlof voorafgaand aan het pensioen. In 44 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage. In 25 van deze cao's is sprake van een percentage van het salaris, variërend van 0,4% tot 3,8%. In 14 cao's zijn afspraken gevonden over te verrichten onderzoek of nader overleg te voeren.

---

<sup>30</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie UAW, *Najaarsrapportage cao-afspraken 2006*, november 2006

<sup>31</sup> Idem



## **BIJLAGEN**



## Bijlage I – De steekproef-cao's 2006

cao-naam	SBI -code	werknemers	ingangs -datum	expiratie -datum
<b>Landbouw</b>				
Open Teelten	11	122110	1-1-2005	1-7-2006
Glastuinbouw	11	80350	1-4-2001	1-4-2004
Dierhouderij	12	22930	1-4-2005	1-7-2007
Hoveniersbedrijf	14	14460	1-1-2006	1-3-2007
Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	14	19560	1-3-2003	1-1-2005
<b>Industrie</b>				
Unilever	154	3200	1-3-2005	1-3-2006
Bakkersbedrijf	158	36050	16-6-2004	25-3-2006
Heineken Nederland Beheer B.V.	159	4810	1-1-2005	1-4-2006
Mode-, Interieur-,Tapijt-, en textielindustrie	170	17400	1-5-2005	1-5-2008
Timmerfabrieken	203	12000	1-1-2005	1-1-2007
Grafï-media	222	52340	1-2-2005	1-2-2007
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	241	3960	1-6-2004	1-4-2007
DSM Limburg B.V.	241	4650	1-1-2005	1-6-2006
Akzo Nobel Pharma B.V.	244	4060	1-6-2004	1-4-2007
Betonproduktenindustrie	266	9850	1-3-2005	1-3-2007
Metalektro	270	167900	1-7-2004	1-11-2007
Metalektro (HP)	270	19890	1-7-2004	1-11-2007
Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	271	10000	1-2-2002	1-4-2004
Metaalbewerking (metaal-en techn.bedr.)	280	139600	1-5-2005	1-2-2008
Oce Nederland B.V.	300	4200	1-1-2005	1-1-2007
Philips (cao A)	320	12040	1-1-2005	1-1-2008
Philips (cao B)	320	14000	1-1-2005	1-1-2008
Carrosseriebedrijf (metaal-en techn.bedr.)	342	18710	1-5-2005	1-2-2008
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	361	21760	1-4-2005	1-4-2007
Sociale werkvoorziening	366	97000	1-1-2006	1-11-2007
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	400	21500	1-4-2005	1-6-2007
<b>Bouwnijverheid</b>				
Bouwnijverheid	452	174250	1-4-2004	1-4-2007
Technische installatiebedrijven (metaal-en techn.bedr.)	453	127060	1-5-2005	1-2-2008
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	454	29040	1-3-2006	1-3-2009
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf)	454	10860	1-1-2005	1-1-2008
<b>Handel en horeca</b>				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal-en techn.bedr.)	501	91380	1-5-2005	1-2-2008
Bloemen en planten groothandel	512	20000	1-7-2004	1-1-2008
Aardappelen, groente en fruit groothandel	513	11200	1-1-2006	1-1-2007
Levensmiddelen en/of zoetwaren etc. (groothandel)	513	21230	1-7-2004	1-7-2007
Vleessector ( vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)	513	10380	1-10-2004	1-4-2007
Technische groothandel	514	43200	1-1-2006	1-1-2008
Informatie-, Communicatie- en Kantoortech.n.branche	516	31635	1-1-2006	1-1-2008
Albert Heijn (distributie-organisatie)	520	3200	1-3-2004	23-3-2006
Bijenkorf B.V.	521	3500	1-8-2002	1-2-2004
Hema	521	10000	1-2-2003	1-2-2004
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	521	100000	1-4-2004	1-4-2007
Levensmiddelenbedrijf	521	87550	1-4-2004	1-4-2007
Vroom en Dreesmann B.V.	521	11500	1-2-2003	1-2-2006
Slagersbedrijf	522	16610	1-4-2004	1-4-2007
Apotheken	523	20130	1-4-2005	1-4-2006

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

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

(N= 121)



## LITERATUUR

- CBS (2006). *Statistisch Jaarboek 2006*. Heerlen/Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Garssen, J. en C. van Duin (2006). 'Bevolkingsprognose 2006-2050: belangrijkste uitkomsten'. In: *Bevolkingstrends* 54(4), p. 85-92. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gesthuizen, M. (2006). 'Betaalde arbeid'. In: A. H. de Boer (red.), *Rapportage ouderen 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2006/12).
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003a). *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- TK (2003/2004a). *Actieplan investeren voor de toekomst*. Vergaderjaar 2003/2004, 26631, nr. 99.