



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

DUURZAME INZETBAARHEID

september 2014

Annemarie Houtkoop
Antoinette Machiels-van Es
Martin Schaepe

1 DUURZAME INZETBAARHEID

Ontwikkelingen binnen de samenleving en op de arbeidsmarkt, zoals de vergrijzing, maken het noodzakelijk dat werknemers doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd en eventueel daarna.

Werknemers dienen duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat werknemers gezond blijven, zich blijven scholen, en mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Onderzocht is of en in hoeverre in cao's afspraken met betrekking tot gezondheid, scholing en mobiliteit zijn gemaakt. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er voor oudere werknemers specifieke afspraken zijn gemaakt om ervoor te zorgen dat zij tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken. Hierbij kan worden gedacht aan maatregelen die worden getroffen om oudere werknemers aan het werk te houden maar ook aan afspraken om oudere werklozen weer aan het werk te helpen.

In de volgende paragraaf zal eerst een totaaloverzicht worden gegeven van de in cao's gemaakte afspraken over gezondheid, scholing en mobiliteit. In de paragrafen daarna worden de afzonderlijke onderwerpen verder uitgewerkt.

1.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In onderstaande tabel 4.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken.

Tabel 1.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	89	94
scholing	98	100
mobiliteit	47	46
onderzoek	52	48
totaal¹	100	100

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Afspraken over scholing komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over gezondheid zijn in 89 van de 100 cao's, van toepassing op 94% van de werknemers, opgenomen. In 47 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Tabel 4.1 laat zien dat vooral met betrekking tot de thema's gezondheid en scholing de meeste cao's over minimaal één aspect van deze thema's afspraken bevatten. Om de resultaten van tabel 4.1 in perspectief te plaatsen is nagegaan in welke mate cao's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten binnen die thema's afspraken

hebben gemaakt. Ook is nagegaan in welke mate in cao's op alle drie thema's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten afspraken zijn gemaakt.

Binnen het thema gezondheid zijn 9 aspecten onderscheiden (zie paragraaf 3.2). 11 cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 89 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal 1 aspect tot maximaal 6 aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over iets meer dan 2 aspecten. Er zijn 41 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, met afspraken over meer dan 2 aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 19 aspecten onderzocht (zie paragraaf 4.3). Er zijn 2 cao's zonder scholingsafspraken. In de andere 98 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal 1 tot maximaal 11. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets meer dan 5 aspecten. Er zijn 40 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers, met afspraken over meer dan 5 aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 4.4) kent 14 aspecten. In 53 cao's komen de onderzochte aspecten binnen dit thema niet voor. In de andere 47 cao's wordt aandacht besteed aan minimaal 1 aspect en maximaal 6 aspecten. Gemiddeld gaat het om iets meer dan 2 aspecten waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 28 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 26% van de werknemers).

Er zijn 15 cao's, van toepassing op 17% van de werknemers, die op alle 3 thema's (gezondheid, scholing én mobiliteit) een meer dan gemiddeld aantal afspraken over aspecten binnen deze thema's bevatten.

Naast concrete afspraken over (aspecten van) een of meer thema's, kunnen cao's ook afspraken bevatten over onderzoek. Dat is in 52 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers, het geval. Soms gaat het om onderzoek naar de ontwikkeling van een levensfase bewust personeelsbeleid. Binnen het thema gezondheid komen onderzoeksafspraken voor met betrekking tot onder meer de ontwikkeling van een RI&E, arbocatalogus of de mogelijkheden om de balans werk-privé van werknemers te verbeteren. Met betrekking tot scholing komen afspraken voor over onderzoek naar de mogelijkheden om EVC, een scholingsrecht of een persoonlijk opleidingsbudget in te voeren. Bij mobiliteit gaat het onder meer om onderzoek naar mogelijkheden voor functieverbreiding en loopbaanbeleid.

1.2 Gezondheid

Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken op bedrijfstak/ondernemingsniveau en afspraken die direct betrekking hebben op de werknemer.

Bij de algemene afspraken gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben betrekking op de individuele werknemer. In tabel 4.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 89 cao's (voor 94% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Tabel 1.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	55	63
verwijzing RI&E	49	58
verwijzing arbocatalogus	31	42
Individueel gerichte afspraken	80	79
pers. inzetbaarheidsscan	3	4
periodiek medisch onderzoek (pago)	21	17
mogelijkheid aanpassing functie	8	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
proactief en preventief beleid	52	51
gezondheidsmanagement	35	39
vitaliteitsbeleid	14	11
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	14	11
deeltijdpensioen	17	6
doorwerken na AOW leeftijd	41	43
totaal¹	89	94

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

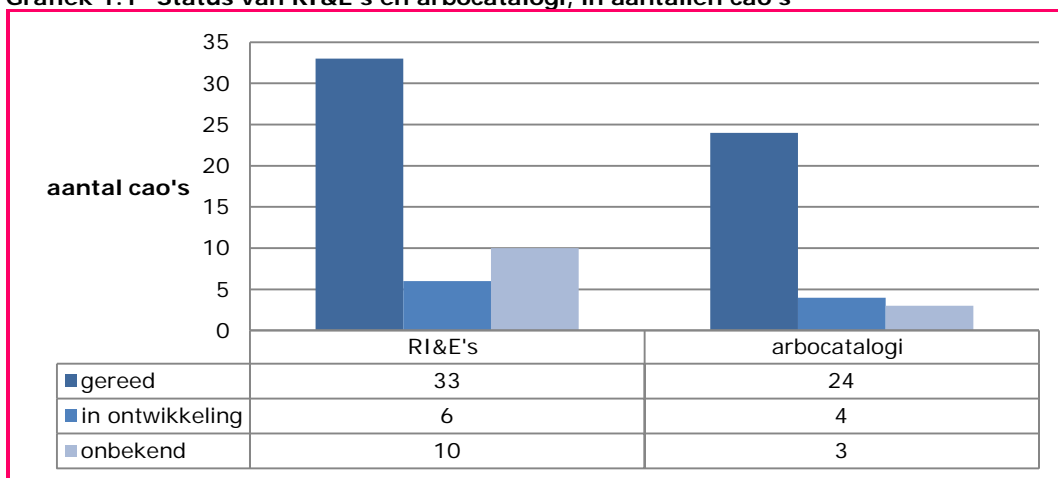
Algemene afspraken

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In 49 cao's (voor 58% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 31 cao's (geldend voor 42% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In grafiek 4.1 is de status van de arbocatalogi en RI&E's aangegeven.

In 33 van de 49 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 24 van de 30 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 15 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

Grafiek 1.1 Status van RI &E's en arbocatalogi, in aantallen cao's



Individueel gerichte afspraken

In cao's kan worden afgesproken dat werknemers een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunnen laten uitvoeren, dat met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 21 cao's (voor 17% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

Tevens zijn in cao's afspraken gemaakt over het periodiek laten meten van de inzetbaarheid van werknemers door middel van een persoonlijke inzetbaarheidscan. Deze mogelijkheid is in 3 cao's opgenomen.

In het kader van een vergroting van de inzetbaarheid van werknemers is het van belang dat indien de gezondheid dit vereist, er mogelijkheden zijn om de werkplek van de werknemer aan te passen dan wel om de functie van de werknemer daarop aan te passen.

In 4 cao's (voor 1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

In 8 cao's (voor 6% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt om de functie aan de mogelijkheden van de werknemer aan te passen.

1.2.1 Proactief en preventief beleid

In 52 cao's (voor 51% van de werknemers) staan afspraken over proactief en preventief beleid dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In tabel 4.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

Tabel 1.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	35	39
vitaliteitsbeleid	14	11
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	14	11
totaal¹	52	51

¹ In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 35 cao's (voor 39% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het om afspraken gericht op het voorkomen van uitval in de huidige functie. Het gaat daarbij om afspraken die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Bij vitaliteitsbeleid gaat het om gezondheid binnen de loopbaan die verder gaat dan alleen de functie die op dit moment wordt bekleed. In 14 cao's zijn hierover afspraken gevonden.

Naast beleid gericht op de gezondheid en vitaliteit binnen de loopbaan, kunnen werkgevers ook een gezonde levensstijl in het algemeen bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van bedrijfsfitness. In 10 cao's (voor 5% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ten slotte kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. In 14 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

1.3 Scholing

Om goed inzetbaar te blijven binnen de eigen functie, maar ook op de arbeidsmarkt als geheel, is scholing gedurende de hele loopbaan belangrijk. Zo blijven werknemers op de hoogte van de ontwikkelingen op hun vakgebied en kunnen ze hun competenties (verder) ontwikkelen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene scholingsafspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en op de individuele werknemer gerichte scholingsafspraken (tabel 4.4a). In de categorie algemene afspraken vallen bijvoorbeeld de sectoroverstijgende scholingsafspraken, het bedrijfsontwikkelingsplan en verlofafspraken voor algemene scholing. De afspraken op het niveau van de werknemer betreffen onder andere het loopbaangesprek, het functioneringsgesprek, functiegerichte scholing, het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het recht op scholing en afspraken over examenverlof.

Naast het onderscheid algemene en individueel gerichte scholingsafspraken wordt ook onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholingsafspraken, brede scholingsafspraken (die de algemene inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten) en scholingsafspraken die zowel een functiegericht als een breder karakter kunnen hebben (tabel 4.4b). Tot de eerste categorie behoren

bijvoorbeeld cao-afspraken over functioneringsgesprekken, verplichte scholing en verlof voor functiegerichte scholing. Onder de brede scholingsafspraken behoren onder meer afspraken over een loopbaangesprek, bedrijfsontwikkelingsplannen, EVC en de inzet van ontslagvergoedingen voor werk-naar-werktrajecten. Onder de categorie functiegerichte/brede scholingsafspraken vallen cao-afspraken over bijvoorbeeld een persoonlijk opleidingsbudget en een persoonlijk opleidingsplan.

1.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken

Tabel 4.4a laat zien dat in 54 cao's (voor 51% van de werknemers) algemene scholingsafspraken zijn opgenomen. In 98 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Tabel 1.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing

scholing	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	54	51
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	7
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	23	10
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Individueel gerichte afspraken	98	100
loopbaangesprek	34	37
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
functioneringsgesprekken	54	60
plicht tot scholing	44	48
functiegerichte scholing	88	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	29	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
EVC	43	53
recht op scholing	26	33
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	19
totaal¹	98	100

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Algemene scholingsafspraken

In 28 cao's (voor 30% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

In 23 cao's (voor 10% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen indien zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten.

Verder zijn in 20 cao's (voor 20% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen, regelingen met sectoroverstijgende scholing en het gebruiken van de ontslagvergoeding voor de terugkeer van een oudere werknemer in een baan komen relatief weinig voor¹.

Individueel gerichte scholingsafspraken

Individueel gerichte scholingsafspraken hebben vooral betrekking op functiegerichte scholing (88 cao's, van toepassing op 87% van de werknemers) en verlof voor functiegerichte scholing (66 cao's, van toepassing op 71% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 44 cao's (voor 48% van de werknemers) is een scholingsplicht opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren.

Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 26 cao's (voor 33% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 14 van deze cao's is naast het scholingsrecht ook een plicht tot scholing opgenomen.

Naast deze scholingsafspraken worden in cao's ook afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling van werknemers. Instrumenten hiervoor zijn onder meer het loopbaangesprek, de loopbaanscan, het persoonlijk opleidingsplan en het persoonlijk opleidingsbudget. Wat dit laatste betreft zijn in 29 cao's (voor 37% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 15 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van €150 tot €4500². Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld.

1.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Tabel 4.4b geeft een indeling van de scholingsafspraken in cao's naar functiegerichte afspraken, brede afspraken en afspraken die zowel functiegericht als breed kunnen zijn. Functiegerichte scholingsafspraken blijken het meest voor te komen. Dat is het geval in 96 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

¹ Afspraken zijn gemaakt in de cao's voor het Primair onderwijs, de Uitzendkrachten ABU en de Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.

² Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage IV.

Tabel 1.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen

scholing	aantal cao's	% werknemers
Functiegerichte afspraken	96	99
functioneringsgesprekken	54	60
plicht tot scholing	44	48
recht op functiegerichte scholing	9	6
functiegerichte scholing	88	87
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
Brede afspraken	78	86
loopbaangesprek	34	37
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	7
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	23	10
EVC	43	53
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Zowel functiegerichte als brede afspraken	85	86
recht op brede scholing	17	26
persoonlijk ontwikkelingsbudget	29	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	19
totaal¹	98	100

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Functiegerichte scholingsafspraken

Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral om afspraken over functiegerichte scholing. Dergelijke afspraken komen voor in 88 cao's (van toepassing op 87% van de werknemers). Ook afspraken over verlof voor deze scholingsvorm komen relatief vaak voor (66 cao's). Daarnaast kent meer dan de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

Brede scholingsafspraken

Binnen de brede scholingsafspraken is er relatief veel aandacht voor loopbaanontwikkeling. Instrumenten hiervoor zijn loopbaangesprekken, loopbaanscans en loopbaantrajecten. Ook EVC kan hieraan bijdragen. In 43 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers, wordt werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure.

Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken

Een aantal scholingsafspraken in cao's kan zowel betrekking hebben op de functie als op de bredere ontwikkeling van de werknemer. In dit verband gaat het vooral om afspraken over examenverlof (niet alleen voor examens voor functiegerelateerde scholing, maar ook voor scholing die kan bijdragen aan

een bredere ontwikkeling van de werknemer). Afspraken over examenverlof komen voor in 59 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers. Een ander instrument is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In zo'n plan kan worden vastgelegd welke scholingsinspanningen een werknemer gaat ondernemen die bijdragen aan het verbeteren van zijn functioneren in zijn huidige functie of bijdragen aan zijn verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken over een POP komen voor in 48 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers.

1.3.3 Scholing en verlof

Naast scholingsafspraken zijn in cao's ook afspraken gemaakt om werknemers in het kader van scholing verlof te geven. Daarnaast zijn afspraken gemaakt waarbij werknemers zelf kunnen sparen voor scholingsverlof. In tabel 4.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

Tabel 1.5 Afspraken over verlof voor scholing

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor algemene scholing	23	10
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
examenverlof	59	53
sparen voor verlof voor scholing	18	19
totaal¹	87	81

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 23 cao's (voor 10% van de werknemers) staan afspraken over verlof voor algemene scholing. Het gaat hierbij om scholing die niet direct op het vervullen van de huidige of een toekomstige functie is gericht, maar die wel bruikbaar kan zijn voor de loopbaan van de werknemer. De kosten van deze scholingsvorm worden in negen cao's gedragen door werkgever en werknemer gezamenlijk. In zeven cao's is bepaald dat de kosten voor rekening komen van de werknemer. In vijf cao's zijn de kosten alleen voor de werkgever en in 2 cao is hierover niets bepaald.

In 66 cao's (voor 71% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers verlof voor functiegerichte scholing kunnen krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die gericht is op het vervullen van de huidige functie. In 58 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd. In vier cao's dragen werkgever en werknemer de kosten van het verlof gezamenlijk. In één cao zijn de kosten van het verlof voor rekening van de werknemer; en in drie cao's wordt niet aangegeven voor wie de kosten van het scholingsverlof zijn.

In 59 cao's (voor 53% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 39 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 20 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Dit varieert van 5 tot maximaal 40 uur per jaar.

Ten slotte zijn er in 18 cao's (voor 19% van de werknemers) afspraken gemaakt waardoor het voor werknemers mogelijk is om te sparen voor scholingsverlof. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bijvoorbeeld een à la carte regeling of een meerkeuzesysteem waardoor werknemers de mogelijkheid hebben om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Een veelgebruikt middel hierbij zijn de (bovenwettelijke) vakantiedagen.

1.4 Mobiliteit

Mobiliteit is belangrijk om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen meer algemene maatregelen op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, zoals het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden dan wel maatregelen die directer betrekking hebben op de individuele werknemer zoals functieverbreiding, taakrotatie en stages. In tabel 4.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

Algemene afspraken

In 12 cao's (voor 12% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden voor werknemers.

In dit kader zijn in cao's ook afspraken gemaakt om de interne mobiliteit van werknemers te stimuleren. Werknemers krijgen de mogelijkheid zich breder te ontwikkelen maar worden ook breder inzetbaar voor de werkgever. In 16 cao's (voor 12 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Om- en bijscholing kunnen hierbij een rol spelen. In 18 cao's (voor 20% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 14% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

In 8 cao's (voor 8% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over een vacaturebank binnen de onderneming of branche. In die gevallen is het zo dat vacatures eerst in de vacaturebank moeten worden gemeld of dat ze gelijktijdig met het aanmelden van de vacature bij het UWV moeten worden gemeld.

Tabel 1.6 Afspraken over mobiliteit in cao's

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	44	45
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	12	12
stimulering interne mobiliteit	16	12
stimulering externe mobiliteit	6	4
vacaturebank	8	8
mobiliteitscentrum	17	14
om/bijscholing	18	20
samenwerking tussen o&o-fondsen	1	4
begeleiding ouderen naar werk	-	-
Individueel gerichte afspraken	18	10
functieverbreding	4	2
taakrotatie	3	1
interne stage	4	1
externe stage	5	2
functiewisseling	6	5
mobiliteitstoelage	1	1
totaal¹	47	46

1 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Individueel gerichte afspraken

Om de mobiliteit van werknemers te faciliteren zijn in 6 cao's (voor 2% van de werknemers) afspraken over stage of detachering opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel interne als externe stages.

Er worden ook andere opties genoemd om te zorgen dat werknemers niet te lang hetzelfde takenpakket vervullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om functieverbreding (4 cao's van toepassing op 2% van de werknemers), taakrotatie (3 cao's van toepassing op 1% van de werknemers) en functiewisseling (6 cao's van toepassing op 5% van de werknemers).

1.5 Oudere werknemers

Voor oudere werknemers worden in sommige cao's aparte afspraken gemaakt. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om maatregelen om te voorkomen dat ouderen uitvallen, maar ook maatregelen om er voor te zorgen dat oudere werklozen gemakkelijker aan een baan komen. In deze paragraaf worden afspraken behandeld die specifiek op ouderen zijn gericht.

Afspraken specifiek voor oudere werknemers

In tabel 4.7 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt specifiek voor oudere werknemers. Er is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten.

Tabel 1.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

Afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	62	51
arbeidsduurverkorting	37	28
demotie	28	27
vrijstelling van diensten	68	61
totaal¹	87	77

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 62 cao's (voor 51% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers³. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De meest voorkomende leeftijd om in aanmerking te komen voor extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 25 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. In 52 van de 62 cao's met extra verlof voor oudere werknemers wordt het maximum aantal dagen bereikt op 60-jarige leeftijd. Het aantal extra verlofdagen loopt uiteen van 1 tot 15.

In 37 cao's (voor 28% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers⁴. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 64 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkorting is 55 jaar. In ruim de helft van de cao's kent de regeling een toename van het aantal dagen naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt. De extra arbeidsduurverkorting gaat in 28 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 22 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. In 6 cao's wordt het salaris evenredig gekort en in 9 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

In 28 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn expliciet afspraken gemaakt over demotie. In 23 cao's is vanaf de leeftijd van 55 jaar demotie mogelijk. In 11 cao's wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In 3 cao's wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

In 68 cao's (voor 61% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan.

Vrijstelling van diensten

In tabel 4.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.

³ Voor het aantal extra verlofdagen per cao wordt verwezen naar bijlage IV.

⁴ Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkorting per cao wordt verwezen naar bijlage IV.

Tabel 1.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.

vrijstelling diensten	met behoud van toeslag	zonder behoud van toeslag	totaal
overwerk	1	48	49
onregelmatige diensten	7	28	36 ¹
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	11	15
Totaal²	10	59	68

1 Van 1 cao is niet bekend of de werknemer de toeslag al dan niet kan behouden

2 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 64 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 10 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

Pensioen en AOW

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 17 cao's (voor 6% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd. In 7 cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd, in 3 cao's gaat het om 55 jaar, in 1 cao om 57 jaar en in 3 cao's om 60 jaar.

In 4 cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Het aantal uur varieert van 3,6 tot 20 uur per week. In 1 cao neemt het aantal uren toe met de leeftijd.

In 41 cao's (voor 43% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit doorwerken kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In 7 cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 11 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 14 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 9 cao's die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

In 6 cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. Dit varieert van 66 tot maximaal 70 jaar.

Werkhervattingkansen oudere werklozen

Voor oudere werklozen kan het moeilijk zijn om een baan te vinden. Er is daarom onderzocht in hoeveel cao's aandacht wordt besteed aan de kansen op werkhervatting van deze groep. Daarbij is gekeken naar afspraken over leerbanen, coachingsbanen, stageplaatsen, streefdoelen en gelijke kansen.

Alleen over dit laatste onderwerp zijn in cao's afspraken aangetroffen. 26 cao's (voor 19% van de werknemers) bevatten afspraken die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 23 cao's gaat het daarbij om algemene afspraken, bijvoorbeeld om afspraken die iedereen, ongeacht leeftijd, gelijke kansen op arbeid binnen de arbeidsorganisatie biedt. In 3 cao's gaat het om

specifieke afspraken. Hierin is expliciet vastgelegd dat leeftijd geen rol mag spelen in de beslissing om een werknemer aan te nemen.

BIJLAGE DUURZAME INZETBAARHEID

In het onderzoek is ervoor gekozen om uit te gaan van de rechten van oudere werknemers op 60-jarige leeftijd voor wat betreft het extra aantal verlofdagen evenals het extra aantal uren arbeidsduurverkortings waarvan zij gebruik kunnen maken.

Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers

In 62 cao's zijn in het kader van ontzietmaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers. In bijna driekwart van deze cao's wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof varieert van 1 tot 15 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers aanspraak maken op iets meer dan 5 extra dagen verlof. In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen in de cao's zijn afgesproken.

Tabel 1 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	4
3	7
4	16
5	11
6	12
7	1
8	2
9	1
10	2
11	1
13	2
15	1
totaal	62

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkortings (adv). In 37 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Het maximum aantal uren arbeidsduurverkortings wordt in ruim een kwart van de cao's al bereikt voor de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkortings varieert van 1 tot 13 uur. Gemiddeld krijgen werknemers iets meer dan 5 uur extra adv.

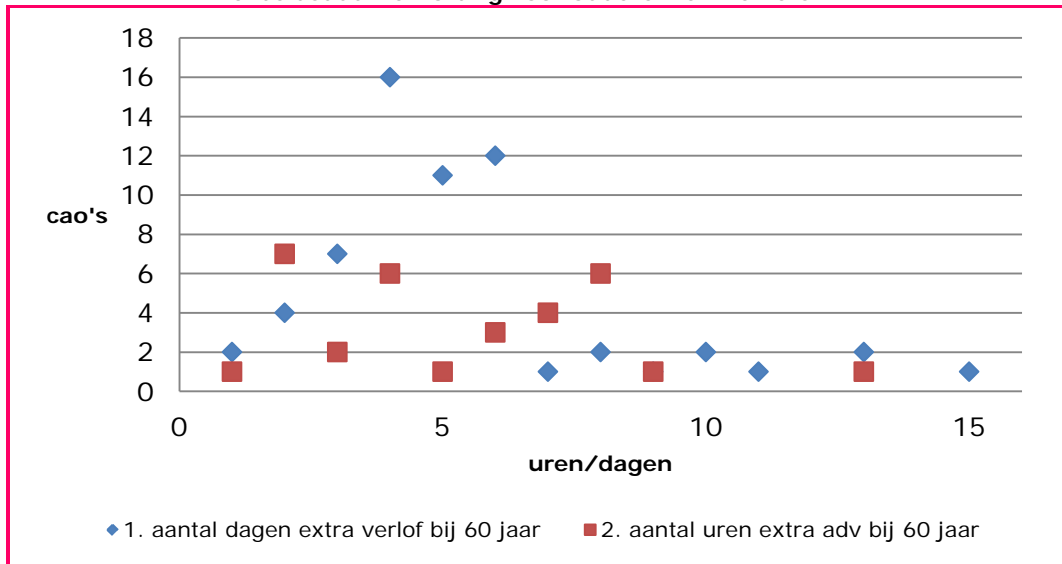
De tabel is gebaseerd op 33 cao's. In 4 cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel 2 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	1
2	7
3	2
4	6
5	1
6	3
7	4
8	7
9	1
13	1
totaal	33

Beide bovenstaande tabellen kunnen worden samengebracht in een spreidingsgrafiek de spreiding weergegeven van de extra verlofdagen en de extra adv-dagen voor werknemers van 60 jaar en ouder.

Grafiek 1 Het aantal in cao's afgesproken extra verlofdagen en extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers



1. extra verlof: gemiddelde 5,3
 2. extra adv: gemiddelde 5,2

Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 29 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 15 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 150 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget 774 euro. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

Tabel 3 Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
150	1
300	3
500	3
720	1
750	2
1000	1
1200	2
1500	1
4500	1
totaal	15