



Onderscheid naar leeftijd in CAO's

20 januari 2006 - publicatienr. 5/06

Colofon

De Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in Nederland, t.w. de Vereniging VNO-NCW, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, de Vereniging Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: stvda.info@ser.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2006, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.



VOORWOORD

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief d.d. 26 oktober 2005 de Stichting van de Arbeid naar aanleiding van een door het Ministerie uitgevoerd onderzoek 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's', onder meer gevraagd in overweging te nemen CAO-partijen te attenderen op CAO-bepalingen die mogelijk in strijd kunnen zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Een en ander was voor de Stichting aanleiding zich in een brief d.d. 16 januari 2006 tot werkgevers(-) en werknemersorganisaties die partij zijn bij een CAO, te richten teneinde hen te attenderen op een en ander.

Deze publicatie bevat de reactie van de Stichting op de brief van de Minister d.d. 16 januari 2006, de brief van de Stichting aan CAO-partijen d.d. 16 januari 2006 alsmede de brief van de Minister van 26 oktober 2005. Tevens is het volledige onderzoeksrapport bijgevoegd.

Den Haag, 20 januari 2006

Aan de Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heer mr. A.J. de Geus
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 16 januari 2006
Ons kenmerk : S.A.06.005.10 EB/JS
Uw Kenmerk : AV/IR/2005/60002
Betreft : Onderscheid naar leeftijd in CAO's

Geachte heer De Geus,

In antwoord op uw bovenvermeld schrijven d.d. 26 oktober 2005 waarin u de Stichting van de Arbeid naar aanleiding van een door uw Ministerie opgesteld rapport 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's', in overweging hebt gegeven een aanbeveling aan CAO-partijen te doen terzake het nader beoordelen van CAO-bepalingen welke onderscheid maken naar leeftijd en mogelijk strijdig kunnen zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, kan ik u het volgende meedelen.

De Stichting heeft zich hierover beraden en heeft besloten om zich per brief via de centrale organisaties van werkgevers en werknemers tot CAO-partijen te richten teneinde hen op een en ander te attenderen.

Afschrift van de desbetreffende brief treft u hierbij ter informatie aan.

Het onderzoek wordt door u geduid als een 'nul-meting' ten behoeve van vervolgonderzoek. Op grond van de uitkomsten constateert u dat het overgrote deel van de CAO's één of meer bepalingen bevat waarin onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt.

De Stichting wil hierbij aantekenen dat aan de uitkomsten van het desbetreffende onderzoek dat heeft plaatsgevonden vóór de inwerkingtreding van de onderhavige wet, niet op voorhand de conclusie mag worden verbonden dat dergelijke bepalingen ook zonder meer strijdig zijn met de desbetreffende wetgeving.

De Stichting vertrouwt er op hiermee naar voldoening op uw verzoek te hebben gereageerd. Daarbij zij opgemerkt dat de Stichting met betrekking tot het door u in genoemde brief eveneens gedane soortgelijke verzoek om tot een nadere aanbeveling te komen ten aanzien van het onderwerp 'Werving en selectie' binnen afzienbare tijd afzonderlijk zal reageren.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris





STICHTING
VAN DE ARBEID

Bezuidenhoutseweg 60
postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
070-34 99 577
070-34 99 796
stvda.info@ser.nl
www.stvda.nl

Aan werkgevers(-) en werknemersorganisaties die
partij zijn bij een CAO

Den Haag : 16 januari 2006
Ons kenmerk : S.A.06.005.12 EB/JS
Uw Kenmerk : -
Betreft : Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid en CAO-bepalingen

Geachte dames en heren,

De Stichting van de Arbeid vraagt hierbij uw aandacht voor het volgende.

Bij brief d.d. 26 oktober 2005¹ heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid het onderzoek 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's' doen toekomen, dat in 2004 is uitgevoerd door de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie.² Dit onderzoek brengt in kaart in hoeverre in CAO's op dat moment bepalingen werden aangetroffen waarin onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd en zo dat het geval was, van welke aard dat leeftijdsonderscheid was.

Het onderzoek is uitgevoerd tegen de achtergrond van het in werking treden van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) per 1 mei 2004. Deze wet verbiedt het maken van onderscheid naar leeftijd in arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de brede zin van het woord (waaronder op het gebied van werving en selectie, het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding, bepalingen tijdens de arbeidsverhouding enz.) tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het onderzoek is bedoeld als een zogenaamde 'nul-meting'. In 2009 zal een vervolgonderzoek plaatsvinden ten einde ten opzichte van deze nul-meting vast te stellen of en zo ja, welke ontwikkelingen en/of wijzigingen hebben plaatsgevonden in de CAO's, mede onder invloed van genoemde (nieuwe) wetgeving.

In het onderzoek is geconstateerd dat vrijwel alle onderzochte CAO's (d.w.z. 121 van de 122) één of meer bepalingen bevatten die onderscheid maken op grond van leeftijd.

¹ Kenmerk AV/IR/2005/60002.

² Dit onderzoek is bijgevoegd als bijlage 1.

De desbetreffende CAO's verschaffen geen informatie over de reden voor het maken van leeftijdsonderscheid. Naar het oordeel van de Minister is het onduidelijk *'of de betrokken CAO-partijen zich bij het maken van CAO-afspraken bewust zijn van de hoofdregel van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid dat onderscheid alleen is toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.'*

Om die reden geeft de Minister de Stichting van de Arbeid in overweging om terzake een aanbeveling te doen aan CAO-partijen.

De Stichting wil in dat verband allereerst overigens opmerken dat het vóórkomen van CAO-bepalingen waarin onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt, niet op voorhand betekent dat dergelijke bepalingen ook in strijd zijn met de WGBL. Het oordeel daarover is uiteindelijk voorbehouden aan de rechter, zij het dat ook de Commissie Gelijke Behandeling een oordeel terzake kan geven.³

Zoals gezegd, verbiedt de WGBL het maken van onderscheid naar leeftijd in arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Zowel het maken van *direct* als *indirect* onderscheid is verboden. Bij direct onderscheid gaat het om concrete leeftijdsgrenzen, maar ook om leeftijdscategorieën. Voorbeelden zijn het opnemen van een leeftijdsgrens in een personeelsadvertentie of het toekennen van extra vakantiedagen bij het bereiken van een bepaalde leeftijd. Indirect onderscheid betekent dat door het verwijzen naar een ander criterium toch in het bijzonder personen van een bepaalde leeftijd worden getroffen. Voorbeelden zijn het opnemen in personeelsadvertenties van criteria als aantal jaren ervaring of 'pas afgestudeerd' of het toekennen van gratificaties op grond van anciënniteit.

Beide vormen van onderscheid zijn alleen toegestaan als sprake is van *objectieve rechtvaardiging*. Aan de toets van objectieve rechtvaardiging wordt voldaan indien:

- *Er sprake is van een legitiem doel*
Het gemaakte onderscheid moet voldoende zwaarwegend zijn en de handelwijze die tot het onderscheid leidt, moet voldoen aan een werkelijke behoefte van de onderneming;
- *Er sprake is van een passend middel*
Het middel moet (het meest) geschikt zijn om het gestelde doel te bereiken;

³ Een dergelijk oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling is in tegenstelling tot een rechterlijke uitspraak niet bindend. Tot nu toe is er nog nauwelijks relevante jurisprudentie in het kader van de WGBL. Een werkgever resp. CAO-partijen kunnen desgewenst ook zelf een oordeel vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling in hoeverre naar het oordeel van de Commissie een specifieke CAO-bepaling al dan niet strijdig met de wet zou kunnen zijn.

- *Het gebruik van het middel noodzakelijk is om het doel te bereiken*
Het doel kan niet bereikt worden met een ander middel waarbij geen sprake is van (een minder vergaand) onderscheid of van compensatie van de nadelen en het doel staat in verhouding tot het middel.⁴

De WGBL kent enkele uitzonderingen. Zo geldt het verbod op onderscheid naar leeftijd niet in pensioenregelingen voor toetredingsleeftijden, de leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioenuitkeringen (pensioengerechtigde leeftijd) en het gebruik van leeftijdscriteria in actuariële berekeningen. Ook is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de AOW-gerechtigde leeftijd uitgezonderd. Ten aanzien van het ontslag wegens het ingaan van een prepensioenuitkering voor het 65^e levensjaar is een overgangsbepaling getroffen. Dit verbod is tot 2 december 2006 niet van toepassing op CAO's die vóór 1 mei 2004 zijn afgesloten. Voorwaarde is dat het gaat om beëindiging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De Stichting is overigens van oordeel dat doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid). Daarbij gaat de Stichting ervan uit dat de huidige mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op 65-jarige leeftijd blijven bestaan.⁵

In veel ondernemingen en CAO's zijn afspraken gemaakt die op alle werknemers vanaf een bepaalde leeftijd (generiek) van toepassing zijn. Het kan daarbij onder andere gaan om een kortere werkweek, meer verlofdagen of afspraken dat oudere werknemers geen overwerk, ploegendiensten of nachtdiensten verrichten (zgn. ontziemaatregelen).

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft inmiddels een aantal uitspraken gedaan over de mogelijke strijdigheid van een aantal ontziemaatregelen in CAO's met de WGBL.⁶ De Stichting van de Arbeid heeft over de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen recent een nota uitgebracht.⁷ Ook ten aanzien van jongeren worden in veel ondernemingen en CAO's specifieke afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over scholing en werktijden. Ook deze kunnen in strijd zijn met de WGBL als er geen objectieve rechtvaardiging voor is.

⁴ In de Memorie van Toelichting op de WGBL (pag. 25) is benadrukt dat een objectieve rechtvaardiging altijd goed onderbouwd dient te zijn en dat te algemene generaliserende argumenten in het algemeen onvoldoende rechtvaardiging opleveren. Het is derhalve niet voldoende dat een objectief gerechtvaardigd doel wordt gediend. Ook de manier waarop naar dat doel wordt gestreefd, wordt beoordeeld i.c. op de vraag of dat doel niet ook op een andere, minder discriminerende wijze kan worden bereikt.

⁵ De Stichting van de Arbeid heeft op 14 november 2005 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies uitgebracht over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.

⁶ Deze uitspraken zijn te vinden op de website van de Commissie Gelijke Behandeling: www.cgb.nl.

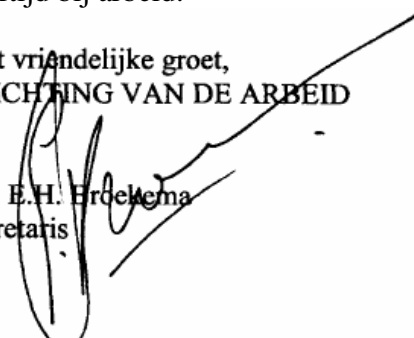
⁷ Stichting van de Arbeid, *Arbeid & Leeftijd, aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers*, januari 2006 – publicatienr. 1/06.

De Stichting van de Arbeid meent er, mede gelet op het verzoek van de Minister, goed aan te doen CAO-partijen via dit schrijven te attenderen op de betekenis van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid voor (het formuleren van) CAO-bepalingen.

De Stichting beveelt CAO-partijen in het licht van het bovenstaande dan ook aan CAO-bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd, kritisch tegen het licht te houden wat betreft eventuele strijdigheid met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris





Aan de Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW 's Gravenhage

Postbus 90801 /
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
AV/IR/2005/60002

Doorkiesnummer
(070) 333 4510

Onderwerp
Aanbieding onderzoeksrapporten

Datum
26 OKT. 2005

Contactpersoon
M.J.M. Rensen

./ Hierbij doe ik u drie onderzoeksrapporten toekomen, die onlangs zijn gepubliceerd en aan het Parlement zijn gezonden (zie bijlage).

Het gaat om de volgende onderzoeken:

1. 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's', uitgevoerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
2. 'Gelijke behandeling in bedrijf', uitgevoerd door IVA Beleidsonderzoek en Advies;
3. 'Werving en selectie in CAO's (2004)', uitgevoerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ad 1 Onderscheid naar leeftijd in CAO's

Eén van de constatering naar aanleiding van het onderzoek 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's' is dat de onderzochte CAO's geen informatie verschaffen over de redenen voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd. Het is onduidelijk of de betrokken CAO-partijen zich bij het maken van CAO-afspraken bewust zijn van de hoofdregel van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid dat onderscheid alleen is toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Ik geef u in overweging om terzake een aanbeveling te doen aan CAO-partijen.

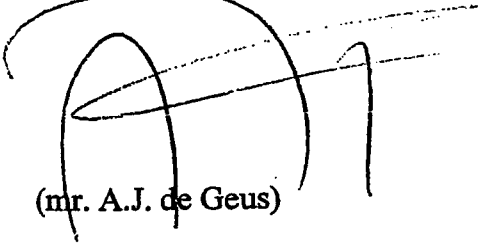
Ad 2 en 3 Zorgvuldige werving en selectie

Uit het onderzoek 'Gelijke behandeling in bedrijf' blijkt dat de Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de Nederlandse Vereniging voor Personeels management en Organisatieontwikkeling (NVP) bij 50% van de bedrijven en instellingen bekend zijn. Voorts blijkt uit het onderzoek 'Werving en selectie in CAO's' dat in slechts 9 CAO's (7%) een bepaling staat over een klachtenregeling voor sollicitanten. In slechts 2 CAO's staat een verwijzing naar de Klachteninstantie van de NVP.

Sollicitanten wier sollicitatie onzorgvuldig behandeld wordt dienen de mogelijkheid te hebben om daarover een klacht in te dienen.

Hetzij bij de organisatie waar zij gesolliciteerd hebben, hetzij bij een onafhankelijke klachteninstantie.
Ik geef u ook op dit punt in overweging om terzake aan CAO-partijen een aanbeveling te doen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line and a small flourish.

(mr. A.J. de Geus)



**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

**Afdeling CAO-onderzoek en
beleidsinformatie**

Onderscheid naar leeftijd in CAO's

Juli 2005

J.J.H. Schrama
C. Klaassen
E.C. Junger – van Hoorn

INHOUDSOPGAVE	BLZ
SAMENVATTING	I
1. INLEIDING	1
2 ACHTERGROND, OPZET EN METHODIEK VAN HET ONDERZOEK	2
2.1 Achtergrond van het onderzoek	2
2.2 Onderzoeksopzet	4
2.2.1 Vraagstelling	4
2.2.2 Subvragen	4
2.3 Onderzoeksmethodiek	6
3 RESULTATEN	8
3.1 Algemene gegevens van het onderzoek	8
3.1.1 Discriminatie en gelijke kansen	8
3.2 Aanvang van de arbeidsverhouding	9
3.2.1 Aangaan van de arbeidsverhouding	9
3.2.2 Werving en selectie	10
3.2.3 Werkervaringsplaatsen	10
3.3 Tijdens de arbeidsverhouding	10
3.3.1 Salarisschalen	11
3.3.1.1 Vakvolwassenleeftijd	12
3.3.1.2 Anciënniteit in de loonschalen voor vakvolwassenen	12
3.3.2 Scholing en vorming	13
3.3.2.1 Beroepsbegeleidende leerweg en beroepsopleidende leerweg	13
3.3.2.2 Omscholing	14
3.3.2.3 Bijscholing	14
3.3.2.4 Ontwikkelingscursus	14
3.3.2.5 Interne beroepsgerichte opleiding	14
3.3.2.6 Prepensioneringscursus	14
3.3.2.7 Overig	15
3.3.3 Loopbaanoriëntatie	15
3.3.3.1 Demotie	15
3.3.3.2 Toegang tot loopbaanoriëntatie	16
3.3.3.3 Geven van loopbaanoriëntatie	16
3.3.3.4 Functionerings- en beoordelingsgesprekken	16
3.3.4 Veiligheid en gezondheid	16
3.3.4.1 Medische keuring	17
3.3.4.2 Bescherming en veiligheid jeugdige werknemers	17
3.3.5 Verlof	18
3.3.6 Vrijstelling van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten	19

3.3.7	Toeslagen	20
3.3.7.1	Specifieke toeslagen vakvolwassenen	21
3.3.7.2	Behoud van toeslagen	22
		BLZ
3.3.8	Verhuisverplichting	23
3.3.9	Algemene opmerkingen	23
3.4	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	24
3.4.1	Functioneel leeftijdsontslag	24
3.4.2	Opzegtermijn	24
3.4.3	Andere afspraken	25
3.5	(Vervroegde) Uittreding	26
	LITERATUURLIJST	28
BIJLAGE 1:	Overzicht onderzochte CAO's	i
BIJLAGE 2:	Overzicht relevante ATW normen	iv

SAMENVATTING

Achtergrond

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid in werking getreden. Vanaf die datum is iedere vorm van leeftijdsdiscriminatie op grond van arbeid, beroep of beroepsonderwijs verboden. Onderscheid naar leeftijd is alleen dan toegestaan indien sprake is van een legitiem doel en de gehanteerde middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (dit wordt ook wel objectieve rechtvaardiging genoemd).

Het doel van dit onderzoek is nagaan in welk soort CAO-afspraken onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en nagaan wat voor soort leeftijdsonderscheid wordt gemaakt (b.v. voor welke leeftijden). Dit onderzoek is een nulmeting en zal over enkele jaren worden herhaald om de ontwikkeling in dergelijke afspraken in beeld te kunnen brengen.

Uitgegaan wordt van een steekproefbestand bestaande uit bedrijfstak-CAO's van toepassing op 10.000 of meer werknemers en ondernemings-CAO's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. De omvang van het steekproefbestand bedraagt 122 CAO's, welke gezamenlijk van toepassing zijn op 5,1 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen 88% van het totale aantal werknemers dat onder een CAO valt.

Onderzoeksresultaten

Algemene gegevens van het onderzoek

In 121 van de 122 CAO's (99%) zijn één of meerdere relevante bepalingen op het gebied van onderscheid naar leeftijd aangetroffen.

In 25 van de 122 CAO's (21%) is in algemene zin een verbod op leeftijdsdiscriminatie en/of een verbod om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd afgesproken

Aanvang van de arbeidsverhouding

In 18 van de 122 CAO's is bij aanvang van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgebonden afspraken over werkervaringsplaatsen.

Aangaan van arbeidsverhouding

In 2 van de 122 CAO's (2%) kan een arbeidscontract pas vanaf een bepaalde minimumleeftijd worden aangegaan, respectievelijk 15 jaar en 16 jaar.

Werving en selectie

In 6 van de 122 (5%) geldt voor sommige leeftijdsgroepen, in geval van aanname van personeel, een voorkeursbeleid. 3 CAO's hebben een voorkeursbeleid dat gericht is op jongere werknemers. Een voorkeursbeleid gericht op oudere werknemers komt ook in 3 CAO's voor.

Werkervaringsplaatsen

In 11 van de 122 CAO's (9%) is bij het aanbieden van een werkervaringplaats leeftijd een criterium. In 6 CAO's wordt alleen aan jongere werknemers een werkervaringplek aangeboden. In 5 CAO's wordt aan zowel jongere als aan oudere werknemers een werkervaringplek aangeboden.

Tijdens de arbeidsverhouding

In 120 van de 122 CAO's (98%) is tijdens de arbeidsverhouding leeftijd een criterium.

Salarisschalen

In 115 van de 122 CAO's (94%) is in salarisschalen leeftijd een criterium. De onderwerpen vakvolwassenleeftijd, jeugdloonschalen en anciënniteit in loonschalen voor vakvolwassenen¹ bevatten in evenveel CAO's afspraken waarin leeftijd een rol speelt.

In 101 van de 122 CAO's (83%) is de vakvolwassenleeftijd aangegeven. Deze vakvolwassenleeftijd loopt van 18 jaar tot en met 23 jaar. Een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar komt het meeste voor. Een vakvolwassenleeftijd van 20 jaar is niet aangetroffen. In 99 van de 122 CAO's (81%) is er sprake van een jeugdloonschaal. Anciënniteit in loonschalen komt in 103 van de 122 CAO's (84%) voor. In 3 van de 103 CAO's met een functiejaarsystematiek² verschilt per loonschaal de leeftijd wanneer de functiejaarsystematiek geldt.

Scholing

In 66 van de 122 CAO's is bij scholing en vorming leeftijd een criterium

In 47 van de 122 CAO's (39%) is ten aanzien van Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als beroepsopleidende leerweg (BOL) leeftijd een criterium. Bij BBL/BOL is er alleen sprake van een maximumleeftijd. Deze maximumleeftijd loopt van 18 jaar tot en met 27 jaar. In 2 van de 122 CAO's (2%) zijn voor sommige leeftijdsgroepen aparte omscholingsafspraken gemaakt. In

¹ Vakvolwassen betekent: de werknemer die in zijn beroepsuitoefening tot volledige beroepsmatige ontwikkeling is gekomen door de beroepservaring die hij heeft opgedaan. De Vakvolwassen werknemer bezit de beroepscompetenties die vereist zijn in het competentieprofiel dat geldt voor zijn beroep of functie.

² Functiejaarsystematiek houdt in: een systeem dat gebaseerd is op het aantal hele jaren waarin een werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld. Het aantal jaren gaat tellen vanaf het tijdstip waarop de werknemer de voor die salarisgroep geldende minimumleeftijd heeft bereikt of vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.

6 van de 122 CAO's (5%) is bij bijscholing leeftijd een criterium. In 12 van de 122 CAO's (10%) is bij ontwikkelingscursus leeftijd een criterium. In 4 van de 122 CAO's is bij de interne beroepsgerichte opleiding leeftijd een criterium. In 27 van de 122 CAO's wordt aan oudere werknemers een prepensioeneringscursus aangeboden. In 3 van de 122 CAO's wordt er bij scholing bijzondere aandacht geschonken aan oudere werknemers.

Loopbaanoriëntatie

In 24 van de 122 CAO's (20%) is in CAO-afspraken over de oriëntatie op loopbaan leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over demotie.

In 16 van de 122 CAO's (13%) is ten aanzien van het onderwerp demotie³ leeftijd een criterium. In 5 van de 122 CAO's (4%) is afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd recht hebben op loopbaanoriëntatie. In 2 van de 122 CAO's is afgesproken dat werknemers van 45 jaar of 55 jaar recht hebben op het verkrijgen van loopbaanoriëntatie. In 2 van de 122 CAO's is ten aanzien van functionerings- en beoordelingsgesprekken leeftijd een criterium.

Veiligheid en gezondheid

In 20 van de 122 CAO's (16%) is ten aanzien van het onderwerp veiligheid en gezondheid leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over medische keuringen.

In 15 van de 122 CAO's (12%) kunnen werknemers vanaf een minimumleeftijd een medische keuring te ondergaan. Deze minimumleeftijd loopt van 25 jaar tot en met 55 jaar. In 8 van de 15 CAO's is afgesproken dat de tijd tussen twee medische keuringen met het oplopen van de leeftijd korter wordt.

In 5 van de 122 CAO's zijn ten aanzien van de bescherming en veiligheid van jeugdige werknemers bovenwettelijke en/of afwijkende afspraken gemaakt.

Verlof

In 114 van de 122 CAO's (93%) is bij verlof leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over extra verlofdagen voor oudere werknemers (ook wel seniorendagen genoemd).

Vrijstelling van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten

In 91 van de 122 CAO's (75%) is bij vrijstelling van arbeid van bijzondere diensten leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over vrijstelling van overwerk. In drie diensten (ploegendienst, bereikbaarheidsdienst en onregelmatigheidsdienst) gelden de vrijstellingen specifiek voor oudere werknemers. In drie andere diensten (overwerk, avonddienst en consignatiedienst) gelden de vrijstellingen voor

³ Demotie in dit onderzoek houdt in dat een werknemer, vanwege zijn leeftijd, teruggaat naar een lagere functie.

zowel jongere werknemers tot maximaal 18 jaar als voor oudere werknemers vanaf minimaal 55 of 60 jaar.

Toeslagen

In 50 van de 122 CAO's (41%) is bij toeslagen leeftijd een criterium. Onderzocht zijn de volgende onderwerpen: toekenning van een toeslag en behoud van een toeslag. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over het behoud van toeslagen.

In 18 van de 122 CAO's (15%) worden toeslagen specifiek toegekend aan vakvolwassenen. De meeste van deze CAO's bevatten leeftijdsgerelateerde afspraken over de aanvulling van de WAO-uitkering.

In 41 van de 122 CAO's (34%) is bij behoud van toeslagen leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's hebben leeftijdsgebonden afspraken over (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen.

Verhuisverplichting

In 2 van de 122 CAO's (2%) hebben werknemers van 55 jaar en ouder vrijstelling van de verhuisverplichting.

Algemene opmerkingen

In 13 % van de CAO's zijn afspraken gemaakt die niet onder te brengen zijn in één van de vorige onderwerpen.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In 55 van de 122 CAO's (45%) is bij beëindiging van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium (van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In 46 van de 122 CAO's (38%) is bij de opzegtermijn leeftijd een criterium. Het meest in de CAO's voorkomende regeling is de regeling waar voor elk vol dienstjaar vanaf 45 jaar of ouder de opzegtermijn met 1 week wordt verlengd, met een maximum van 13 weken. In 15 van de 122 CAO's zijn er andere afspraken gemaakt waarbij beëindiging van de arbeidsverhouding een criterium is.

(Vervroegde) uittreding

In 120 van de 122 CAO's (98%) is bij het onderwerp (vervroegde) uittreding leeftijd een criterium (van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over flexibele pensioenering.

12 van de 122 CAO's bevatten afspraken over een verplichte pensioenleeftijd die lager is dan 65 jaar. In de meeste van deze CAO's is afgesproken dat de verplichte pensioenleeftijd 62 jaar is.

24 van de 122 CAO's bevatten afspraken waarin een werknemer na zijn verplichte pensioenering nog kan doorwerken. In de meeste van deze CAO's kunnen werknemers doorwerken na de verplichte pensioendatum van 65 jaar.

1 INLEIDING

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid in werking getreden. Dit betekent dat vanaf 1 mei 2004 iedere vorm van discriminatie op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs verboden is. Onderscheid op grond van leeftijd is alleen toegestaan indien sprake is van een legitiem doel en de gehanteerde middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (dit wordt ook wel objectieve rechtvaardiging genoemd). Dit onderzoek gaat na in welk soort CAO-afspraken onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt.

In dit rapport worden de bevindingen uit het onderzoek gepresenteerd. Hoofdstuk twee handelt over de achtergrond, opzet en methodiek van het onderzoek. In hoofdstuk drie worden de resultaten weergegeven. Bijlage één bevat een overzicht van alle CAO's die zijn onderzocht. Bijlage twee bevat een overzicht van een aantal relevante wetsartikelen.

2 ACHTERGROND, OPZET EN METHODIEK VAN HET ONDERZOEK

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk bespreekt de achtergrond van het onderwerp. De onderzoeksopzet wordt in paragraaf twee besproken. Paragraaf drie handelt over de methodiek van dit onderzoek.

2.1 Achtergrond van het onderzoek

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is op 1 mei 2004 in werking getreden. Vanaf die datum is iedere vorm van discriminatie op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs verboden. Onderscheid op grond van leeftijd is alleen toegestaan indien er sprake is van een legitiem doel en de gehanteerde middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (dit wordt ook wel objectieve rechtvaardiging genoemd).

Het verbod op onderscheid naar leeftijd kan betrekking hebben op de volgende aspecten:

1. werving en selectie: gehele procedure (ook interne werving en selectieprocedure)
2. intimidatie;
3. arbeidsbemiddeling,
4. aangaan van een arbeidsverhouding,
5. arbeidsvoorwaarden, zoals beloning, vakantie, verlof, reiskostenvergoeding, ziektekostenvergoeding, leeftijdsvakantiedagen, seniorenverlof en vrijstelling van overwerk, vut en flexibele pensionering, verplichte pensionering.
6. bevorderingskansen,
7. het volgen van onderwijs, scholing en vorming voorafgaand of tijdens een arbeidsverhouding.
8. het verlenen van toegang en het geven van loopbaanoriëntatie en voorlichting door onderwijsinstellingen
9. onderwijs gericht op toetreding tot en functioneren op de arbeidsmarkt.
10. bescherming jeugdige werknemer
11. maatregelen ten behoeve van bescherming en veiligheid van de betrokkenen
12. functioneel leeftijdsontslag
13. anciënniteit in salarisschalen
14. zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
15. leeftijdsbepaalde beroepsactiviteiten
16. maximumleeftijd voor aanwerving in verband met opleidingseisen

Het stellen van een leeftijdsgrens is in sommige gevallen objectief gerechtvaardigd. De (memorie van toelichting bij) de wet stelt dat in de volgende gevallen een objectieve rechtvaardiging bestaat voor het gemaakte leeftijdonderscheid:

1. WiW / ID-banen⁴,
2. Wet minimumloon, Besluit minimumjeugdloonregelingen

⁴ Hoewel de Wet inschakeling Werkzoekenden (WIW) en het besluit In en Doorstroombanen (ID) met ingang van 1 januari 2004 zijn vervallen, bevatten CAO's nog steeds afspraken over WIW / ID-banen.

3. voorschriften ATW en Arbeidsomstandighedenwet ten aanzien van de bescherming van jeugdigen en kinderen,
4. ontslag bij AOW gerechtigde leeftijd van 65 jaar (of een hogere leeftijd),
5. toetredingsleeftijd/pensioengerechtigde leeftijd voor aanvullende pensioenvoorzieningen,
6. leeftijdsriteria in actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen.

Reeds in 1983, bij de herziening van de Grondwet, verscheen de vraag of leeftijd ook moest worden opgenomen in artikel 1 van de Grondwet. De regering antwoordde dat het te weinig in overeenstemming was met de werkelijkheid. Via een amendement werd in artikel 1 van de Grondwet opgenomen: “op welke grond dan ook”. In 1990 werd wederom de vraag gesteld of in de toen inmiddels verschenen Algemene Wet Gelijke Behandeling de categorie leeftijd moest worden opgenomen. Het kabinet was hierop tegen, want het zou neerkomen op een categorisch verbod behoudens enkele in de wet te geven uitzonderingen. In oktober 1997 kwam het Verdrag van Amsterdam tot stand. In dit verdrag werd onder andere gesteld dat de Europese Unie wetgeving op kan stellen tegen alle vormen van discriminatie. Leeftijd is hierin expliciet genoemd.

In 1997 werd aan de Tweede Kamer het wetsvoorstel “verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding” aangeboden. Ter uitvoering van afspraken in het regeerakkoord is dit wetsvoorstel op 9 november 1999 ingetrokken. Tegelijkertijd werd op 9 november 1999 een nieuw wetsvoorstel ingediend: Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Dit wetsvoorstel beoogt een effectieve bijdrage te leveren aan het waarborgen van gelijke behandeling en de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd.

Op 27 november 2000 heeft de Europese Raad van de Europese Unie de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep uitgebracht (Richtlijn 2000/78/EG). Deze richtlijn heeft onder andere als doel discriminatie op grond van leeftijd tegen te gaan. In verband met de ingrijpende wijzigingen die de richtlijn vergde, werd door het kabinet op 27 december 2001 een nieuw wetsvoorstel ingediend: “gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid”. Het wetsvoorstel dat op 9 november 1999 was ingediend (verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid) werd tegelijkertijd ingetrokken.

In het wetsvoorstel “gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid” wordt, ten aanzien van de non-discriminatiegrond leeftijd, uitvoering gegeven aan de bovengenoemde Europese richtlijn. Het wetsvoorstel is ook te zien als een uitwerking van artikel 1 van de Grondwet, waarin het beginsel van gelijke behandeling is opgenomen. Tijdens de parlementaire behandeling zijn twee belangrijke wijzigingen in het wetsvoorstel doorgevoerd: tot 1 januari 2008 is de wet niet van toepassing op militaire ambtenaren en tot 2 december 2006 is het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet van toepassing op leeftijdonderscheid in CAO-bepalingen met betrekking tot ontslag dat is gekoppeld aan pensioen op een leeftijd onder de 65 jaar. Voorwaarde daarbij is dat de leeftijd waarop het pensioenontslag ingaat voor de datum van inwerkingtreding van de wet in de CAO-afspraken is vastgelegd. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is op 1 mei 2004 in werking getreden.

2.2 Onderzoeksopzet

Het doel van het onderzoek is: nagaan in welk soort CAO-afspraken onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en nagaan wat voor soort leeftijdsonderscheid wordt gemaakt (b.v. voor welke leeftijden). Dit onderzoek dient als nulmeting en zal over enkele jaren worden herhaald om de ontwikkeling in dergelijke afspraken in beeld te kunnen brengen.

Dit onderzoek richt zich op direct onderscheid op grond van leeftijd. Omschrijvingen die gerelateerd zijn aan leeftijd (bijvoorbeeld de omschrijving: jongere werknemers) worden daarbij meegenomen. Indien in dit rapport wordt gesproken over bijvoorbeeld jongere werknemers betekent dit, dat in het bewuste CAO-artikel geen specifieke leeftijd is aangetroffen.

Indirect onderscheid op grond van leeftijd komt niet aan de orde, omdat op basis van alleen CAO-teksten niet duidelijk is wanneer daar sprake van is. Het onderzoek richt zich tevens alleen op het constateren van onderscheid op grond van leeftijd. Of aan het gemaakte onderscheid een objectieve rechtvaardiging ten grondslag ligt, kan op basis van alleen CAO-teksten niet worden vastgesteld. Bovendien is het voorbehouden aan de rechter of de Commissie Gelijke Behandeling om de objectieve rechtvaardiging te beoordelen.

2.2.1 Vraagstelling

De vraagstelling voor dit onderzoek luidt: In wat voor soort CAO-afspraken wordt onderscheid naar leeftijd gemaakt?

2.2.2 Subvragen

De onderzoeksvraag, zoals geformuleerd in de vorige paragraaf, wordt opgesplitst in diverse subvragen. Dit onderzoek heeft betrekking op CAO-afspraken waar leeftijd een criterium is. Hieronder zullen per onderwerp de subvragen worden aangegeven. Bij het opstellen van de subvragen is rekening gehouden met de wetgeving zoals geformuleerd op pagina 2 van dit rapport.

1. In welke mate is afgesproken dat in CAO's discriminatie op grond van leeftijd wordt afgewezen?
2. In welke mate is het verboden om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd?

Aanvang arbeidsverhouding:

3. In welke mate is in CAO's bij het aangaan van een arbeidsverhouding leeftijd een criterium?
4. In welke mate is in CAO's gedurende de gehele werving en selectieprocedure (ook interne werving en selectie) leeftijd een criterium?

5. In welke mate is in CAO's, in geval van arbeidsbemiddeling, leeftijd een criterium?⁵

Tijdens de arbeidsverhouding:

6. In hoeveel CAO's zijn er afspraken gemaakt over een verbod op intimidatie⁶?
7. In welke mate is in CAO's, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, leeftijd een criterium?
8. In welke mate is in CAO's, ten aanzien van demotie, leeftijd een criterium?
9. In welke mate is in CAO's - ten aanzien van het volgen van onderwijs, scholing en vorming voorafgaand of tijdens een arbeidsverhouding, met als doel een arbeidsverhouding tot stand te brengen - leeftijd een criterium?
10. In welke mate is in CAO's, in geval van bevorderingskansen van werknemers in de organisatie, leeftijd een criterium?
11. In welke mate is in CAO's, ten aanzien van het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en voorlichting door onderwijsinstututen, leeftijd een criterium?
12. In welke mate is in CAO's, in geval van bescherming van jeugdige werknemers, leeftijd een criterium?
13. In welke mate is in CAO's, in geval van maatregelen ten behoeve van bescherming en veiligheid van de betrokkenen, leeftijd een criterium?
14. In welke mate is in CAO's, in geval van anciënniteit in salarisschalen, leeftijd een criterium?
15. In welke mate is in CAO's, in geval van leeftijdsbepaalde beroepsactiviteiten, leeftijd een criterium?⁷
16. In welke mate is in CAO's, in geval van medische keuring, leeftijd een criterium?

Beëindiging van de Arbeidsverhouding

17. In welke mate is in CAO's afspraken gemaakt over functioneel leeftijdsontslag?
18. In welke mate is in CAO's, ten aanzien van opzegtermijnen, leeftijd een criterium?

Pensioen

19. In hoeveel CAO's zijn er, ten aanzien van VUT, afspraken gemaakt over het eerste uitredingsmoment?
20. In hoeveel CAO's zijn er, ten aanzien van flexibele pensionering, afspraken gemaakt over de spilleeftijd?
21. In hoeveel CAO's zijn er afspraken gemaakt over een verplichte pensioenleeftijd die lager is dan 65 jaar?

⁵ Arbeidsbemiddeling wordt in dit onderzoek ruim opgevat: eronder vallen het aanbieden van werkervaringsplaatsen en het geven van advies en voorlichting over beroeps- en schoolkeuze, voorzover ze worden aangeboden door een werkgever.

⁶ Het betreft hier nadrukkelijk **niet** ongewenste seksuele intimiteiten. Met intimidatie wordt in dit onderzoek bedoeld: gedrag dat met leeftijd verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd, verbaal door opmerkingen of "grapjes", non-verbaal door gebaren of afbeeldingen.

⁷ Een voorbeeld van een leeftijdsbepaalde beroepsactiviteit is model voor een modeshow.

22. In hoeveel CAO's heeft een werknemer de mogelijkheid om na de 65-jarige leeftijd door te werken?

Met betrekking tot sommige onderwerpen zal niet alleen worden gerapporteerd in hoeveel CAO-afspraken leeftijd een criterium is, maar zal ook worden gerapporteerd hoe vaak het onderwerp in CAO's voorkomt ook als leeftijd in de betreffende CAO-afspraken geen onderwerp is. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van andere rapporten.⁸ Door het verschil in steekproef tussen dit rapport en de andere rapporten kunnen de percentages niet met elkaar vergeleken worden. Echter de gegevens uit de andere rapporten geven wel een goed algemeen beeld van het onderwerp.

Per onderzoeksvraag wordt in hoofdstuk drie gerapporteerd over: het percentage CAO's met een afspraak waarin leeftijd een criterium is, de eventuele spreiding van de leeftijd, en, indien dit mogelijk is, de toelichting op basis van eerder verricht onderzoek (bijvoorbeeld het rapport van R. Spijkerman genaamd 'ouderenbeleid (2001)' gebruiken in het onderwerp verlof). Indien nog andere relevante CAO-afspraken over onderscheid naar leeftijd worden aangetroffen, zijn deze ook meegenomen in dit onderzoek.

2.3 Onderzoeksmethodiek

Gebruik wordt gemaakt van de standaard door de afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie gehanteerde steekproef-CAO's in 2004, bestaande uit 123 CAO's. Onder de standaardsteekproef vallen alle bedrijfstak-CAO's van toepassing op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-CAO's van toepassing op 3.000 of meer werknemers.

Omdat de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid tot 2 december 2008 niet van toepassing is op militaire ambtenaren wordt de defensie-CAO niet meegenomen in dit onderzoek. Hierdoor heeft het onderzoek betrekking op 122 CAO's. Hiervan worden 99 CAO's in de marktsector onderzocht, 12 CAO's in de overheidssector en 11 CAO's in de zorgsector. Gezamenlijk zijn deze CAO's van toepassing op 5,1 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen 88% van het totale aantal werknemers dat onder een CAO valt.

Wanneer gekeken wordt naar het dekkingspercentage⁹ per economische sector, dan blijkt uit tabel 1 dat het dekkingspercentage uiteen loopt van 75% (industrie) tot 97% (bouwnijverheid).

Ten behoeve van dit onderzoek is 31 december 2003 als peildatum genomen¹⁰. Dit betekent dat de stand van zaken geschetst wordt op basis van alle CAO's waarvan de expiratedatum op

⁸ De rapporten die hier gebruikt worden zijn de volgende: voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2004, najaarsrapportage CAO-afspraken 2004, ouderenbeleid in CAO's (2001) een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers. Voor de specifieke literatuurverwijzingen wordt hier volstaan met een verwijzing naar de literatuurlijst op pagina 36.

⁹ Het dekkingspercentage is de verhouding tussen het aantal werknemers in een bepaalde economische sector dat binnen de standaardsteekproef valt en het totale aantal werknemers in die economische sector dat onder een CAO valt.

¹⁰ In 2004 zijn er relatief weinig CAO's uit de steekproef aangemeld.

of na 31 december 2003 valt. Van de CAO's die al voor die datum geëxpireerd zijn, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat deze ongewijzigd worden voortgezet.

Tabel 1: Dekkingspercentage per CAO

Economische sector	Aantal CAO's	Dekkingspercentage
Landbouw	5	92%
Industrie	23	75%
Bouwnijverheid	6	97%
Handel en horeca	26	90%
Vervoer en communicatie	16	86%
Zakelijke dienstverlening	19	90%
Overige dienstverlening	27	92%
Totaal	122	88%

3 RESULTATEN

Dit hoofdstuk behandelt, zoals in paragraaf 2.2.2 is aangegeven, de resultaten van het onderzoek. In dit hoofdstuk worden de volgende onderwerpen behandeld: algemene gegevens van het onderzoek, onderscheid naar leeftijd bij aanvang van de arbeidsverhouding, onderscheid naar leeftijd tijdens de arbeidsverhouding, onderscheid naar leeftijd bij beëindiging van de arbeidsverhouding en onderscheid naar leeftijd bij het met pensioen gaan.

3.1 Algemene gegevens van het onderzoek

In 121 van de 122 CAO's¹¹ (99%) is een relevante bepaling op het gebied van onderscheid naar leeftijd aangetroffen. Deze zijn van toepassing op 100% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

In deze paragraaf wordt het onderwerp discriminatie en gelijke kansen behandeld omdat het gehele terrein van de arbeidsverhoudingen bestrijkt.

Tabel 2: Overzicht resultaten algemene gegevens

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers
CAO's met relevante bepalingen op het gebied van onderscheid naar leeftijd	99%	100%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminatie en gelijke kansen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminatie ▪ Gelijke kansen 	21% ¹⁾	16% ¹⁾
	12%	7%
	12%	11%

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

Zoals uit tabel 2 blijkt zijn ten aanzien van discriminatie en gelijke kansen in evenveel CAO's afspraken aangetroffen waarin leeftijd een rol speelt. Het onderwerp gelijke kansen is van toepassing op de meeste werknemers.

3.1.1 Discriminatie en gelijke kansen

Een verbod op onderscheid naar leeftijd, zoals beschreven in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, komt in sommige CAO's tot uiting in een verbod op discriminatie op grond van leeftijd en/of in een verbod om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd.

25 van de 122 CAO's (21%) bevatten afspraken over een verbod op leeftijdsdiscriminatie en/of een verbod om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd (van toepassing op 16% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

In 33 van de 122 CAO's (27%) wordt discriminatie in het algemeen afgewezen. Van deze 33 CAO's wordt in 14 CAO's (12%) discriminatie op grond van leeftijd afgewezen.

¹¹ Alleen in de CAO NBBU Uitzendkrachten is geen relevante bepaling op het gebied van onderscheid naar leeftijd aangetroffen.

In 20 van de 122 CAO's (16%) is afgesproken dat aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt niet mag worden onthouden. Van deze 20 CAO's is eveneens in 14 CAO's (12%) een verbod aangetroffen om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd. 3 CAO's hebben zowel afspraken over een verbod op discriminatie als afspraken over gelijke kansen.

3.2 Aanvang van de arbeidsverhouding

Deze paragraaf bespreekt de mate waarin leeftijd een criterium is bij aanvang van de arbeidsverhouding. In 18 van de 122 CAO's (15%) is bij aanvang van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium (van toepassing op 13% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Dit betekent bijvoorbeeld dat er CAO's zijn waarin is afgesproken dat bij het aannemen van personeel een voorkeursbeleid wordt gevoerd gericht op jongeren of ouderen. In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan de orde: aangaan van de arbeidsverhouding, werving en selectie en arbeidsbemiddeling. In tabel 3 worden alleen die CAO-afspraken weergegeven waar leeftijd een criterium is.

Tabel 3: Overzicht resultaten aanvang van de arbeidsverhouding

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
Aangaan van de arbeidsverhouding	2%	1%	15 jaar	16 jaar	2)
Werving en selectie	5%	2%			
Voorkeursbeleid	5%	2%	Jongeren	Ouderen	2)
Werkervaringsplaats	9%	11%	Jongeren	Ouderen	Jongeren
Totaal	15%	13%			

1) Modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.

2) De modus kan niet worden bepaald.

Zoals uit tabel 3 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over werkervaringsplaatsen. Bij de kolom 'spreiding leeftijd' is bij 2 van de 3 onderwerpen ingevuld of het om jongeren of ouderen ging. Reden is dat in de CAO's geen expliciete leeftijden zijn genoemd¹².

3.2.1 Aangaan van de arbeidsverhouding

Onderzocht is in hoeveel CAO's bij het aangaan van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium is. Dit is in 2 van de 122 CAO's (2%) het geval.

In de CAO bloemenhandel is afgesproken dat een werknemer minimaal 16 jaar moet zijn om een arbeidsverhouding aan te gaan. In de CAO textiel grootwinkelbedrijven kan een arbeidscontract pas vanaf 15 jaar worden aangegaan. Dit blijkt uit het volgende citaat: *“De werkgever zal geen arbeidsovereenkomst aangaan met werknemers jonger dan 15 jaar”*.

¹² Zoals in paragraaf 2.2 is beschreven, bevatten sommige CAO's geen specifieke leeftijden maar worden in die CAO's omschrijvingen gegeven die gerelateerd zijn aan leeftijd (bijvoorbeeld jongere werknemers). Indien in dit rapport wordt gesproken over jongere werknemers dan wel oudere werknemers betekent dit dat er geen specifieke leeftijd is aangetroffen.

3.2.2 Werving en selectie

Aangezien voorkeursbeleid vaak onderdeel is van het werving- en selectiebeleid, is onderzocht in welke mate leeftijd een criterium is bij het voorkeursbeleid. In 6 van de 122 CAO's (5%) geldt voor sommige leeftijdscategorieën een voorkeursbeleid (van toepassing op 2% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). 3 CAO's hebben een voorkeursbeleid gericht op jongere werknemers. Een voorkeursbeleid gericht op oudere werknemers komt eveneens in 3 CAO's voor. Een voorbeeld van een CAO met een voorkeursbeleid voor oudere werknemers is DSM: "Indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soort gelijke functies de voorkeur worden gegeven".

3.2.3 Werkervaringsplaatsen

Onderzocht is in welke mate leeftijd een criterium is bij het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Te denken valt aan het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor een specifieke leeftijdsgroep.

Uit het rapport 'voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2004'¹³ blijkt dat in 24 van de 125 CAO's (19%) aan werknemers een werkervaringplek wordt aangeboden. Uit tabel 3 blijkt dat in 11 van de 122 CAO's (9%) bij het aanbieden van een werkervaringplek leeftijd een criterium is (van toepassing op 11% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In 6 CAO's worden de werkervaringsplaatsen alleen aangeboden aan jongere werknemers. De werkervaringsplaatsen worden in 5 CAO's aangeboden aan zowel jongere als aan oudere werknemers. Een voorbeeld van een CAO waar werkervaringsplaatsen aan jongere werknemers worden aangeboden is de CAO Textiel grootwinkelbedrijven: "Jaarlijks zal een zodanig aantal leerplaatsen voor jeugdigen beschikbaar worden gesteld, dat er een reële evenwichtige en werkbare verhouding naar functie- en leeftijdsopbouw aanwezig is binnen het werknemersbestand".

3.3 Tijdens de arbeidsverhouding

Deze paragraaf bespreekt de mate waarin leeftijd een criterium is tijdens de arbeidsverhouding. In 120 van de 122 CAO's¹⁴ (98%) is tijdens de arbeidsverhouding leeftijd een criterium (van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Dit betekent dat de onderwerpen die in deze paragraaf worden behandeld afspraken bevatten die alleen van toepassing zijn vanaf een bepaalde leeftijd of voor een bepaalde leeftijdsgroep.

¹³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (juni 2004). *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2004*. Paragraaf 7.2, pagina 39.

¹⁴ Alleen in de NBBU-CAO en de CAO provinciepersoneel wordt geen onderscheid naar leeftijd gemaakt tijdens de arbeidsverhouding.

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan de orde: salarisschalen, scholing en vorming, loopbaan, veiligheid en gezondheid, verlof, vrijstellingen van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten, toeslagen, verhuisverplichting en algemene opmerkingen.

Tabel 4: Overzicht resultaten tijdens de arbeidsverhouding¹⁵

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Salarisschalen	94%	95%
Scholing en vorming	54%	55%
Loopbaanoriëntatie	20%	10%
Veiligheid en gezondheid	16%	20%
Verlof	93%	90%
Vrijstellingen van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten	75%	70%
Toeslagen	43%	36%
Verhuisverplichting	2%	1%
Totaal	98%¹⁾	99%¹⁾

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

Zoals uit tabel 4 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over salarisschalen en verlof.

3.3.1 Salarisschalen

CAO-afspraken over salarisschalen hebben betrekking op vele gebieden, maar voor dit onderzoek zijn deze aspecten van belang: de vakvolwassenleeftijd, jeugdloonschalen en anciënniteit in loonschalen voor vakvolwassenen¹⁶. De vakvolwassenleeftijd is die leeftijd waarin een werknemer niet meer onder een jeugdloonschaal valt, maar onder een loonschaal voor volwassenen. De jeugdloonschalen zijn de loonschalen voor jeugdige werknemers. In tegenstelling tot de loonschalen van vakvolwassen werknemers, vindt bij de jeugdloonschalen de periodieke verhoging plaats alleen op basis van de leeftijd van de jeugdige werknemer.

Tabel 5: Salarisschalen

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
Vakvolwassenleeftijd	83%	81%	18 jaar	23 jaar	23 jaar

¹⁵ In deze tabel worden alleen die CAO-afspraken opgenomen waarin leeftijd een criterium is.

¹⁶ Vakvolwassen betekent: de werknemer die in zijn beroepsuitoefening tot volledige beroepsmatige ontwikkeling is gekomen door de beroepservaring die hij heeft opgedaan. De Vakvolwassen werknemer bezit de beroepscompetenties die vereist zijn in het competentieprofiel dat geldt voor zijn beroep of functie.

Jeugdloonschalen	81%	78%	-	-	-
Anciënniteit in de loonschalen voor vakvolwassenen	84%	89%	-	-	-
Totaal	94%²⁾	95%²⁾			

1) de modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.

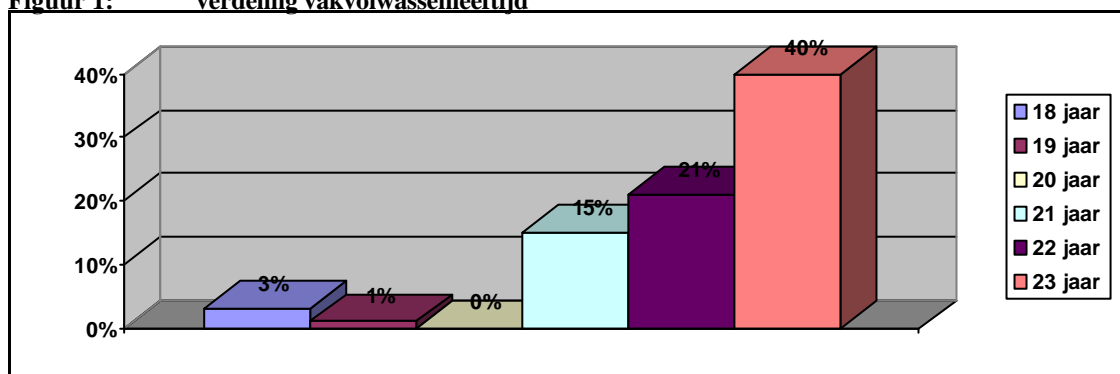
2) In sommige CAO's komen meerdere aspecten voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten

In 115 van de 122 CAO's (94%) is in salarisschalen leeftijd een criterium (van toepassing op 95% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 5 blijkt zijn ten aanzien van alle drie de onderwerpen in evenveel CAO's afspraken aangetroffen waarin leeftijd een rol speelt. Het onderwerp anciënniteit in de loonschalen voor vakvolwassenen is van toepassing op de meeste werknemers.

3.3.1.1 Vakvolwassenenleeftijd

In 101 van de 122 CAO's (83%) is aangegeven wat de vakvolwassenleeftijd is (van toepassing op 81% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Uit figuur 1 blijkt dat een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar het meeste voorkomt. Een vakvolwassenleeftijd van 20 jaar is niet aangetroffen.

Figuur 1: verdeling vakvolwassenleeftijd



Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2004*, paragraaf 3.5, pagina 13-14

3.3.1.2 Anciënniteit in de loonschalen voor vakvolwassenen

Zoals in paragraaf 3.3.1 is aangegeven, is onderzocht of in de loonschalen voor vakvolwassenen leeftijd een criterium is. Anciënniteit in de loonschalen betekend dat de werknemer voor elk vol dienstjaar recht heeft op een periodieke verhoging van zijn loonschaal.

In 103 van de 122 CAO's (84%) is in de loonschalen voor vakvolwassenen leeftijd een criterium (van toepassing op 89% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In 3 van de 103 CAO's (KLM cabinepersoneel, Heineken en Textielindustrie) met een functiejaarsystematiek¹⁷ verschilt per loonschaal de leeftijd wanneer de

¹⁷ Functiejaarsystematiek houdt in: een systeem dat gebaseerd is op het aantal hele jaren waarin een werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld. Het aantal jaren gaat tellen vanaf het tijdstip waarop de werknemer de voor die salarisgroep geldende minimumleeftijd heeft bereikt of vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.

functiejaarsystematiek geldt. In bijvoorbeeld de CAO textielindustrie geldt in loonschaal B de functiejaarsystematiek vanaf 23 jaar terwijl in loonschaal I de functiejaarsystematiek geldt vanaf 28 jaar.

3.3.2 Scholing en vorming

Onderzocht zijn de volgende onderwerpen: leerlingwezen, leeftijdscriterium bij omscholing, leeftijdscriterium bij bijscholing, leeftijdscriterium bij ontwikkelingscursus, leeftijdscriterium bij interne beroepsgerichte opleiding en ten slotte prepensioneringscursus.

Tabel 6: Scholing en vorming

Onderwerp	percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			minimum	maximum	Modus ¹⁾
BBL / BOL ⁵⁾	39%	44%	3)	27 jaar	27 jaar
Omscholing	2%	2%	Jongeren	3)	2)
Bijscholing	5%	7%	20 jaar	3)	25 jaar
Ontwikkelingscursus	10%	10%	3)	3)	2)
Interne beroepsgerichte opleiding	3%	6%	3)	3)	2)
Prépensioneringscursus	22%	15%	58 jaar	3)	2)
Overig	3%	1%	-	-	-
Totaal	54%⁴⁾	55%⁴⁾			

- 1) Modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.
- 2) De modus kan niet worden bepaald.
- 3) De minimum- en/of maximumleeftijd kan niet bepaald worden.
- 4) In sommige CAO's komen meerdere aspecten voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten
- 5) BBL/BOL betekent: beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL)

In 66 van de 122 CAO's (54%) is bij scholing en vorming leeftijd een criterium (van toepassing op 55% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 6 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over BBL/BOL.

3.3.2.1 Beroepsbegeleidende leerweg en beroepsopleidende leerweg

Uit de het rapport 'najaarrapportage CAO-afspraken 2004'¹⁸ blijkt dat in 59 van de 125 CAO's (47%) een afspraak is aangetroffen over de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de

¹⁸ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (november 2004). Najaarsrapportage CAO-afspraken 2004. paragraaf 4.3.1, pagina 12.

beroepsopleidende leerweg (BOL). Bij zowel de BBL als de BOL opleidingen zijn er drie startkwalificaties: basisberoepsniveau (niveau 2), vakmanschapniveau (niveau 3), middenkaderniveau of specialistenniveau (niveau 4).

In 47 van de 122 CAO (39%) is ten aanzien van de BBL/BOL leeftijd een criterium (van toepassing op 44% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Wanneer in een CAO-afspraken over BBL/BOL een leeftijd wordt genoemd, is dit alleen een maximumleeftijd. Dit betekent dat de BBL/BOL opleiding alleen toegankelijk is voor die werknemers die nog niet de maximumleeftijd hebben bereikt. Deze maximumleeftijd loopt van 18 jaar tot en met 27 jaar. In 15 van de 122 CAO's (12%) zijn wel afspraken over BBL/BOL aangetroffen, maar wordt niet aangegeven tot welke maximumleeftijd.

3.3.2.2 Omscholing

In 2 van de 122 CAO's (2%) zijn voor sommige leeftijdsgroepen aparte omscholingsafspraken gemaakt. (van toepassing op 2% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In de CAO verzekeringsbedrijf binnendienst kunnen alleen jongere werknemers gebruik maken van omscholing. In de CAO Bouw UTA kunnen alleen vakvolwassenen¹⁹ gebruik maken van omscholing. In beide CAO's vindt de omscholing plaats in het kader van een werkgelegenheidsproject.

3.3.2.3 Bijscholing

In 6 van de 122 CAO's (5%) is bij bijscholing leeftijd een criterium (van toepassing op 7% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Wanneer in een CAO-afspraken over bijscholing een leeftijd wordt genoemd, is dit alleen een minimumleeftijd. Dit betekent dat alleen werknemers vanaf de minimumleeftijd recht hebben op bijscholing. Bij dit onderwerp is er sprake van twee groepen: de groep werknemer van 20 jaar tot en met 25 jaar en de groep oudere werknemers.

3.3.2.4 Ontwikkelingscursus

In 12 van de 122 CAO's (10%) is in ontwikkelingscursus²⁰ leeftijd een criterium (van toepassing op 10% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). 10 CAO's bevatten alleen een maximumleeftijd tot wanneer jongere werknemers gebruik kunnen maken van een ontwikkelingscursus. De maximumleeftijd loopt van 18 jaar tot 21 jaar. In de CAO afbouw kunnen werknemers vanaf 21 jaar gebruik maken van een ontwikkelingscursus. Oudere werknemers hebben in de CAO metaal- elektrotechnische industrie H.P. recht op een ontwikkelingscursus.

3.3.2.5 Interne beroepsgerichte opleiding

In 4 van de 122 CAO's (3%) is bij de interne beroepsgerichte opleiding leeftijd een criterium (van toepassing op 6% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In de CAO's voor

¹⁹ Voor een omschrijving van vakvolwassenen zie voetnoot 16

²⁰ Onder ontwikkelingscursus wordt verstaan: cursussen die de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker bevorderen, bijvoorbeeld vormingscursussen.

de meubelindustrie, bouwbedrijf en wonen, kunnen werknemers vanaf respectievelijk 50 jaar, 22 jaar en 20 jaar gebruik maken van een interne beroepsgerichte opleiding. In de CAO sociale werkvoorziening kunnen jongeren gebruik maken van een interne beroepsgerichte opleiding.

3.3.2.6 Prépensioneringscursus

In 27 van de 122 CAO's (22%) wordt aan oudere werknemers een prepensioneringscursus aangeboden (van toepassing op 15% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Indien in een CAO afspraken zijn gemaakt over een prepensioneringscursus, is alleen de minimumleeftijd aangegeven. Deze minimumleeftijd loopt van 58 jaar tot 63 jaar. 9 van de 27 CAO's geven wel aan dat de werknemer recht heeft op een prépensioneringscursus, maar geven niet aan vanaf welke leeftijd dit recht geldt.

3.3.2.7 Overig

In 3 van de 122 CAO's (3%) wordt er bij scholing bijzondere aandacht gegeven aan oudere werknemers. In de CAO's is niet aangegeven wat bijzondere aandacht inhoudt.

3.3.3 Loopbaanoriëntatie

De volgende onderwerpen zijn in dit onderzoek meegenomen: toegang tot loopbaanoriëntatie, geven van loopbaanoriëntatie, functionerings- en beoordelingsgesprekken en demotie²¹. Omdat functionerings- en beoordelingsgesprekken van invloed zijn op de loopbaanoriëntatie van een werknemer is dit hier ook onderzocht. Omdat demotie een uitkomst van een loopbaanoriëntatie kan zijn, is het meegenomen in dit onderzoek.

Tabel 7: Loopbaanoriëntatie

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
Demotie	13%	6%	50 jaar	60 jaar	55 jaar
Toegang tot loopbaanoriëntatie	4%	3%	45 jaar	55 jaar	45 jaar
Geven van loopbaanoriëntatie	2%	0%	45 jaar	55 jaar	2)
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	2%	1%	Ouderen	3)	2)
Totaal	20%	10%			

- 1) Modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.
- 2) De modus kan niet worden bepaald.
- 3) De maximumleeftijd kan niet bepaald worden.

In 24 van de 122 CAO's (20%) is in CAO-afspraken over de oriëntatie op de loopbaan leeftijd een criterium (van toepassing op 10% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

²¹ Demotie in dit onderzoek houdt in dat een werknemer, vanwege zijn leeftijd, teruggaat naar een lagere functie.

Zoals uit tabel 7 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over demotie.

3.3.3.1 Demotie

Zoals uit tabel 7 blijkt komt het onderwerp demotie voor in 16 van de 122 CAO's (13%). Dit is van toepassing op 6% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. In de CAO grafimedia is demotie onderdeel van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar wordt geen specifieke leeftijd genoemd. In CAO's worden geen specifieke definities gegeven van demotie; of er sprake is van demotie valt op te maken uit de aard van de afspraak.

3.3.3.2 Toegang tot loopbaanoriëntatie

In 30 CAO's heeft de werknemer toegang tot loopbaanoriëntatie. Van deze 30 CAO's is in 5 CAO's (4%) afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd recht hebben op loopbaanoriëntatie. Deze 5 CAO's zijn van toepassing op 3% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. In 3 van de 5 CAO's hebben werknemers van 45 jaar of werknemer van 55 jaar recht op toegang tot loopbaanoriëntatie. In 2 van de 5 CAO's hebben oudere werknemers recht op toegang tot loopbaanoriëntatie.

3.3.3.3 Geven van loopbaanoriëntatie

In 12 CAO's zijn er afspraken gemaakt over het geven van loopbaanoriëntatie. Van deze 12 CAO's is in 2 CAO's (2%) afgesproken dat werknemers die 45 jaar of 55 jaar zijn recht hebben op het verkrijgen van loopbaanoriëntatie door de werkgever. Deze 2 CAO's zijn van toepassing op minder dan 1% van de werknemers onder de onderzochte CAO's.

3.3.3.4 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In 53 CAO's zijn er afspraken gemaakt over de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Uit tabel 7 blijkt van deze 53 CAO's in 2 CAO's is afgesproken dat een werknemer vanaf een bepaalde minimumleeftijd recht heeft op een functionerings- en beoordelingsgesprek. In de CAO vleessector hebben werknemers van 50 jaar en ouder recht op een functionerings- en beoordelingsgesprek. In de CAO uitzendbureau vaste medewerkers hebben oudere werknemers recht op een functionerings- en beoordelingsgesprek.

3.3.4 Veiligheid en gezondheid

Ten aanzien van het onderwerp veiligheid is onderzocht in welke mate leeftijd een criterium is bij de bescherming en veiligheid van werknemers. Het onderwerp gezondheid vindt zijn uitwerking in medische keuringen.

Tabel 8: Veiligheid en gezondheid

Onderwerp	percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			minimum	maximum	Modus ¹⁾
Bescherming en veiligheid jeugdige werknemers	4%	9%	-	-	-

Medische keuringen	12%	11%	25 jaar	55 jaar	2)
Totaal	16%	20%			

- 1) Modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.
- 2) De modus kan niet worden bepaald.

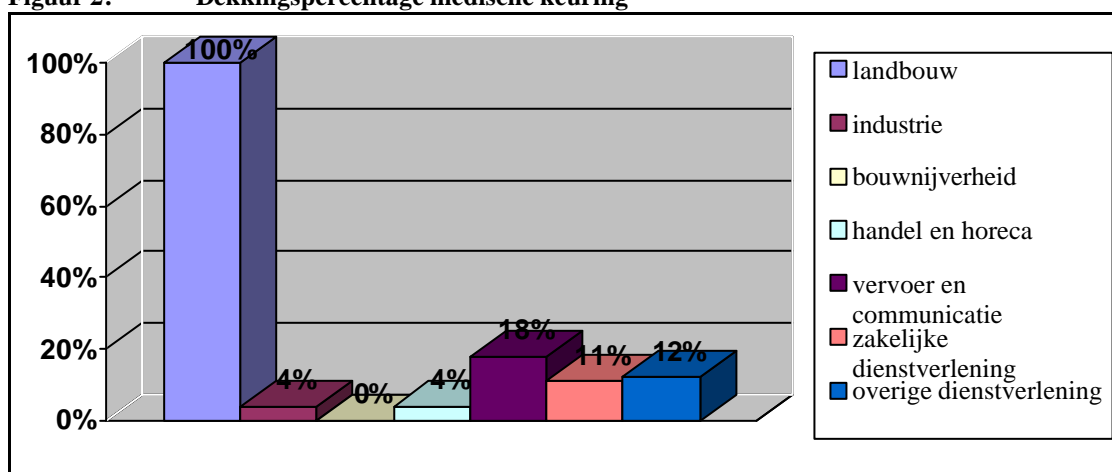
In 20 van de 122 CAO's (16%) is ten aanzien van het onderwerp veiligheid en gezondheid leeftijd een criterium (van toepassing op 20% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 8 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over medische keuringen.

3.3.4.1 Medische keuring

In 15 van de 122 CAO's (12%) kunnen werknemers vanaf een minimumleeftijd een medische keuring te ondergaan. Zoals uit tabel 8 blijkt loopt deze minimumleeftijd van 25 jaar tot en met 55 jaar.

In 8 van de 15 CAO's is afgesproken dat de tijd tussen twee medische keuringen met het oplopen van de leeftijd korter wordt. In bijvoorbeeld de CAO open teelten is afgesproken: werknemers van 35 jaar tot en met 44 jaar kunnen 1 keer per 3 jaar een medische keuring ondergaan, werknemers van 45 jaar tot en met 49 jaar kunnen 1 keer per 2 jaar een medische keuring ondergaan en werknemers vanaf 50 jaar kunnen jaarlijks een medische keuring ondergaan.

Figuur 2: Dekkingspercentage medische keuring¹⁾



- 1) Het dekkingspercentage is de verhouding tussen het aantal werknemers in een bepaalde economische sector dat binnen de standaardsteekproef valt en het totale aantal werknemers in die economische sector dat binnen een CAO valt.

Zoals uit figuur 2 blijkt, bevatten alle landbouw-CAO's een minimumleeftijd voor de medische keuring. Ook blijkt dat de bouwnijverheid geen minimumleeftijd voor de medische keuring kent.

3.3.4.2 Bescherming en veiligheid jeugdige werknemers

117 van de 122 CAO's (96%) bevatten afspraken over de bescherming en veiligheid van jeugdige werknemers. Van deze 117 CAO's zijn in 5 CAO's (4%) ten aanzien van jeugdige werknemers bovenwettelijke en/of afwijkende afspraken gemaakt (in bijlage 2 staan de relevante wettelijke regels). Deze 5 CAO's zijn van toepassing op 9% van de werknemers onder de onderzochte CAO's. Ten aanzien van de volgende onderwerpen zijn van de wet afwijkende afspraken gemaakt: maximum arbeidstijd, werken op hoogte en andere afwijkende afspraken.

Tabel 9: Bescherming en veiligheid jeugdige werknemers

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Inhoud afwijkende afspraak
Maximum arbeidstijd	2%	5%	Jeugdige werknemers ²⁾ mogen 8 uur per dag werken met een maximum van 40 uur per week
Werken op hoogte	1%	1%	werknemers onder de 18 jaar mogen niet boven de 15 meter werken.
Anders	3%	4%	-
Totaal	4%¹⁾	9%¹⁾	

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

2) In de CAO's is niet aangegeven voor welke leeftijd specifiek.

Zoals uit tabel 9 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over andere afwijkende afspraken. Het onderwerp maximum arbeidstijd is echter van toepassing op de meeste werknemers.

De andere afwijkende afspraken zijn: werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet bij heistellingen werken, werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet in tanks werken en ten slotte werknemers van 16 of 17 jaar mogen alleen op een trekker rijden indien ze een trekkerrijbewijs bezitten.

3.3.5 Verlof

Ten aanzien van het onderwerp verlof is onderzocht in welke mate leeftijd een criterium is. Zowel jongere als oudere werknemers hebben in sommige CAO's recht op extra vakantiedagen. Het aantal dienstjaren is in een aantal CAO's ook een reden om recht te hebben extra vakantiedagen. In sommige CAO's wordt arbeidsduurverkorting specifiek gegeven aan oudere werknemers. In een aantal CAO's wordt aan oudere werknemers specifiek prepensioneringsverlof geschonken om de oudere werknemer in staat te stellen zich te oriënteren op het pensioen. Het is ook mogelijk dat er ook andere verlofvormen zijn waar leeftijd een criterium is.

Tabel 10: Verlof

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Extra verlof jongere werknemers	36%	37%
Extra verlof oudere werknemers	89%	83%
Extra verlof aantal dienstjaren	19%	24%
Arbeidsduurverkorting oudere werknemers	48%	45%
Prepensioneringsverlof	21%	16%
Anders	5%	1%
Totaal	93%¹⁾	90%¹⁾

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

In 114 van de 122 CAO's (93%) is bij verlof leeftijd een criterium (van toepassing op 90% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 10 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over extra verlofdagen voor oudere werknemers (ook wel seniorendagen genoemd).

Ook blijkt dat in 6 van de 122 CAO's (5%) bij andere verlofvormen leeftijd een criterium is. Zo hebben in 3 CAO's werknemers van 55 jaar of van 50 jaar recht op extra betaalde roostervrije tijd. In eveneens 3 CAO's kunnen werknemers vanaf 60 jaar, tegen evenredige inlevering van loon, extra verlof kopen.

In het rapport 'ouderenbeleid in CAO's (2001)'²² wordt de spreiding van de extra verlofdagen voor oudere werknemers weergegeven. Deze spreiding loopt van gemiddeld 2,1 dagen voor werknemers van 40 jaar en ouder tot gemiddeld 6,5 dag voor werknemers van 60 jaar en ouder.

Eveneens in het rapport 'ouderenbeleid in CAO's (2001)' wordt duidelijk gemaakt dat de gemiddelde aanvangsleeftijd voor arbeidsduurverkorting per sector varieert van 55 jaar tot 57 jaar. Ook blijkt dat het gemiddelde aantal uren arbeidsduurverkorting ligt tussen de 3,0 en 6,8 uur.

3.3.6 Vrijstelling van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten

Werknemers hebben in sommige CAO's, als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, vanaf een bepaalde leeftijd recht op vrijstelling van specifieke arbeid. Vrijstelling van arbeid heeft vooral betrekking op: overwerk, ploegendienst, bereikbaarheidsdienst, onregelmatigheidsdienst, avonddienst en consignatiedienst.

Tabel 11: Vrijstelling van arbeid

Onderwerp	Percentage	Percentage	Spreiding leeftijd
-----------	------------	------------	--------------------

²² Spijkerman, R. Klaassen, C. (2002). Ouderenbeleid in CAO's (2001), een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Den-Haag. Tabel 4.4, pagina 19.

	CAO's	werknemers	Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
Overwerk	66%	64%	18 jaar	60 jaar	55 jaar
Ploegendienst	10%	6%	50 jaar	60 jaar	55 jaar
Bereikbaarheidsdienst	7%	12%	55 jaar	4)	3)
Onregelmatigheidsdienst	6%	9%	55 jaar	4)	3)
Avonddienst	18%	19%	18 jaar	60 jaar	55 jaar
Consignatiedienst	8%	9%	18 jaar	55 jaar	55 jaar
Anders	15%	24%	-	-	-
Totaal	75%²⁾	70%²⁾	-	-	-

1) de modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.

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

3) de modus kan niet worden bepaald.

4) de maximumleeftijd kan niet worden bepaald

In 91 van de 122 CAO's (75%) is bij vrijstelling van arbeid leeftijd een criterium (van toepassing op 70% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 11 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over vrijstelling van overwerk. Ook blijkt uit tabel 11 dat in drie diensten (ploegendienst, bereikbaarheidsdienst en onregelmatigheidsdienst) de vrijstellingen specifiek gelden voor oudere werknemers en dat in drie diensten (overwerk, avonddienst en consignatiedienst) de vrijstellingen gelden voor juist jongeren tot maximaal 18 jaar of juist ouderen vanaf minimaal 55 of 60 jaar.

Bij de onderwerpen vrijstelling van onregelmatigheidsdienst en bereikbaarheidsdienst is alleen een minimumleeftijd aangegeven. De reden is dat in de betrokken CAO's de vrijstellingen gelden voor werknemers vanaf 55 jaar.

Uit tabel 11 blijkt tevens dat in 18 van de 122 CAO's (15%)²³ een andere vrijstellingsregeling is afgesproken. In 1% van de CAO's heeft een werknemer vanaf 50 jaar vrijstelling van de verplichting om meer dan 1 avond per week te werken. Werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en werknemers die 55 jaar of ouder zijn hebben in 3% van de CAO's vrijstelling van de verplichting om op zon- en feestdagen te werken. In 2% van de CAO's hebben werknemers vanaf 55 jaar vrijstelling van de verplichting om op (speciale) koopavonden te werken. 1% van de CAO's bevat afspraken waarin werknemers vanaf 60 jaar vrijstelling van de verplichting hebben om op bijzondere uren te werken. In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 55 jaar vrijstelling van crisisdienst. 3% van de CAO's bevatten afspraken waarin werknemers vanaf 55 jaar vrijstelling hebben van slaapdienst. Werknemers jonger dan 18 jaar en werknemers van 54 jaar en ouder hebben in 4% van de CAO's vrijstelling om in tarief te werken. Dit onderwerp komt het meeste voor bij werknemers die jonger zijn dan 18 jaar. In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 53 jaar vrijstelling van gebroken diensten. Werknemers vanaf 57 jaar hebben in 1% van de CAO's vrijstelling van wacht- en storingsdiensten. De volgende onderwerpen komen in 1% van de CAO's voor en geldt de

²³ In sommige CAO's komen meerdere aspecten voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten

vrijstelling vanaf 55 jaar: inconventiële uren, weekenddienst, verschoven uren en zwaar belastend werk.

3.3.7 Toeslagen

Als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden kan in CAO's zijn afgesproken dat bepaalde leeftijdscategorieën specifieke toeslagen krijgen. Ook kan zijn afgesproken dat voor werknemers vanaf een bepaalde minimumleeftijd een bepaalde toeslag²⁴ niet wordt afgebouwd.

Tabel 12: Toeslagen

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Specifieke toeslagen vakvolwassenen	15%	14%
Behoud van toeslagen	34%	31%
Totaal	41%¹⁾	35%¹⁾

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

In 50 van de 122 CAO's (41%) is bij toeslagen leeftijd een criterium (van toepassing op 35% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 12 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgelateerde afspraken over behoud van toeslagen. Tevens blijkt dat alleen aan vakvolwassenen een specifieke toeslag wordt toegekend²⁵.

3.3.7.1 Specifieke toeslagen vakvolwassenen

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven is in sommige CAO's afgesproken dat bepaalde leeftijdscategorieën specifieke toeslagen krijgen. Die specifieke toeslagen zijn: aanvulling WAO-uitkering, aanvulling WW-uitkering, vakantietoeslag, toeslag voor het verschil tussen het huidige nieuwe lagere salaris en het oude hogere salaris, beoordelingsperiodiek, verhoging decemberperiodiek en de toeslag voor werknemers die voor 01-01-1977 in dienst van een werkgever zijn. Deze laatste toeslag houdt in dat een werknemer die voor 1 januari 1977 in dienst is, recht heeft op een periodieke verhoging op basis van leeftijd.

Tabel 13: Specifieke toeslagen vakvolwassenen

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾

²⁴ Voor de beschrijving van de toeslagen, zie paragraaf 3.3.7.2

²⁵ Voor meer informatie over vakvolwassenen, zie paragraaf 3.3.1.1.

Aanvulling WAO-uitkering	7%	4%	50 jaar	60 jaar	60 jaar
Aanvulling WW-uitkering	3%	1%	56,5 jaar	60 jaar	60 jaar
Vakantietoeslag	5%	9%	23 jaar	55 jaar	23 jaar
Beoordelingsperiodiek	1%	0%	22 jaar	3)	2)
Verhoging decemberuitkering	1%	0%	23 jaar	3)	2)
Voor 01-01-1977 in dienst, recht op periodieke verhoging	1%	0%	-	-	-
Totaal	15%⁴⁾	14%⁴⁾			

- 1) De modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.
- 2) De modus kan niet worden berekend
- 3) Maximum kan niet worden bepaald
- 4) In sommige CAO's komen meerdere aspecten voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten

In 18 van de 122 CAO's (15%) worden toeslagen specifiek toegekend aan vakvolwassenen (van toepassing op 14% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 13 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over aanvulling van de WAO-uitkering. Onder CAO's waarin leeftijd een rol speelt bij het vaststellen van de vakantietoeslag vallen de meeste werknemers. Bij dit onderwerp is er sprake van twee groepen: de groep werknemers vanaf 55 jaar en de groep vakvolwassenwerknemers (in tabel 13 aangegeven met 23 jaar). Bij de volgende onderwerpen is alleen de minimumleeftijd aangegeven: beoordelingsperiodiek en verhoging decemberuitkering. De reden is dat in de betrokken onderwerpen de specifieke toeslag geldt voor werknemers vanaf de genoemde minimumleeftijd.

3.3.7.2 Behoud van toeslagen

Zoals in paragraaf 3.3.7 is aangegeven is in sommige CAO's afgesproken dat voor werknemers vanaf een specifieke leeftijd een bepaalde toeslag niet wordt afgebouwd. Het gaat om de volgende toeslagen: toeslag bij (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen, de onregelmatigheidstoeslag bij beëindiging van onregelmatigheidsdienst, ploegentoeslag bij einde van de ploegendienst en eventuele andere toeslagen

Tabel 14: Behoud van toeslagen

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
(blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen	18%	17%	50 jaar	60 jaar	55 jaar
Onregelmatigheidstoeslag	9%	10%	55 jaar	60 jaar	55 jaar
Ploegentoeslag	6%	1%	55 jaar	60 jaar	60 jaar
Anders	6%	6%	-	-	-
Totaal	34%²⁾	31%²⁾			

- 1) de modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.
- 2) In sommige CAO's komen meerdere aspecten voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten

In 41 van de 122 CAO's (34%) is bij behoud van toeslagen leeftijd een criterium (van toepassing op 31% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). Zoals uit tabel 14 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen. De onderwerpen onregelmatigheidstoelage en behoud van toeslag bij (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen zijn van toepassing op de meeste werknemers. Onder behoud van toeslag bij (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen wordt verstaan: een werknemer die, al dan niet op medische indicatie, in een lagere salarisgroep wordt geplaatst behoudt zijn oude salarisniveau.

Uit tabel 14 blijkt tevens dat 7 van de 122 CAO's (6%) een andere regeling kennen ten aanzien van het behoud van toeslagen. In 1% van de CAO's behouden werknemers vanaf 60 jaar hun beschikbaarheidstoelage en hun overwerktoelage bij het beëindigen van de beschikbaarheidsdienst en overwerk. 1% van de CAO's bevat afspraken waarin werknemers vanaf 60 jaar hun garantietoelage minimumloon behouden. In 2% van de CAO's behouden werknemers vanaf 55 jaar hun persoonlijke toeslag. 3% van de CAO's bevat afspraken waarin werknemers hun toeslag waakdienst bij het beëindigen van de waakdienst behouden. Werknemers vanaf 55 jaar behouden in 1% van de CAO's hun vaste procentuele salarisstijging.

3.3.8 Verhuisverplichting

In 2 van de 122 CAO's (2%) is ten aanzien van de verhuisverplichting leeftijd een criterium (van toepassing op 1% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In zowel de CAO energie en nutsbedrijven als in de CAO NS-reizigers hebben werknemers van 55 jaar en ouder vrijstelling van de verhuisverplichting.

3.3.9 Algemene opmerkingen

In 13% van de CAO's zijn afspraken gemaakt die niet in een van de vorige paragrafen konden worden ondergebracht (van toepassing op 13% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

Verlof

- In 5% van de CAO's bouwen werknemers tot 18 jaar over de bedongen arbeidstijd dat ze geen arbeid verrichten wegens onderricht toch vakantie op.
- Werknemers van 62 jaar en ouder die langere tijd op verlof gaan krijgen in 1% van de CAO's 25% bonus in tijd.

Loonschalen

- In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 45 jaar geen wachttijd om in periodiek-a²⁶ te komen.

²⁶ Periodiek-a is: een werknemer die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, heeft na 5 jaar recht op een bijzondere periodiek (genoemd periodiek-a).

- In 1% van de CAO's is de volgende regeling opgenomen: werknemers van 17 jaar die kinderen hebben, hebben recht op het loonniveau van een 19 jarige. Werknemers van 18 jaar met kinderen hebben recht op het loonniveau van een 20 jarige. En werknemers van 19 jaar en 20 jaar met kinderen hebben recht op loonniveau van een 21 jarige.
- Werknemers van 25 jaar en ouder met als beroep handelsvertegenwoordiger zal in 1% van de CAO's een bedrag aan salaris plus eventuele provisie worden uitbetaald in overeenstemming met het salaris bij vier periodieken in schaal 5.

Overig

- In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 50 jaar geen wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid.
- In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 58 jaar recht op vrijstelling van de premie voor de verzekering aanvulling WAO-uitkering.
- In 1% van de CAO's geldt voor werknemers vanaf 18 jaar een concurrentiebeding.
- In plaats van een variabel percentage voor toeslagen geldt voor werknemers vanaf 55 jaar in 1% van de CAO's één vast percentage voor alle toeslagen.

3.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Deze paragraaf bespreekt de mate waarin leeftijd een criterium is bij beëindiging van de arbeidsverhouding. In 55 van de 122 CAO's (45%) is bij beëindiging van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium (van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

De volgende onderwerpen worden in deze paragraaf besproken: Functioneel leeftijdsontslag, opzegtermijn en andere afspraken.

Tabel 15: Overzicht resultaten beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Onderwerp	percentage CAO's	Percentage werknemers
Functioneel leeftijdsontslag	1%	4%
Opzegtermijn	38%	37%
Anders	12%	22%
Totaal	45%¹⁾	51%¹⁾

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

Zoals uit tabel 15 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over opzegtermijnen. Tevens is het onderwerp opzegtermijn van toepassing op de meeste werknemers.

3.4.1 Functioneel leeftijdsontslag

In de CAO gemeentebestuurders zijn er afspraken gemaakt over functioneel leeftijdsontslag. In de CAO is niet aangegeven vanaf welke leeftijd het functioneel leeftijdsontslag in gaat. Dit blijkt

onder andere uit artikel 8.3: “Indien door het college bij afzonderlijke regeling leeftijdsgrenzen zijn bepaald voor de vervulling van in die regeling vermelde en voor zover nodig nader omschreven betrekkingen, wordt de ambtenaar die een zodanige betrekking vervult en de daarvoor bepaalde leeftijdsgrens heeft overschreven, eervol ontslag verleend”.

3.4.2 Opzegtermijn

De opzegtermijn van een werknemer vormt een onderdeel van het beëindigen van de arbeidsverhouding. In 46 van de 122 CAO's (38%) is bij de opzegtermijn leeftijd een criterium (van toepassing op 37% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

Tabel 16: Opzegtermijn

Inhoud leeftijds criterium opzegtermijn	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Minimum leeftijd	Maximum leeftijd
Vanaf 45 jaar: opzegtermijn 1 week verlengd ¹⁾	18%	18%	45 jaar	-
Een combinatie van leeftijd van de werknemer en duur dienstverband	3%	4%	-	-
Langere opzegtermijn blijft gelden ²⁾	12%	11%	45 jaar	-
Opzegtermijn is minimaal 3 maanden voor een werknemer van 50 jaar en ouder.	3%	3%	50 jaar	-
Andere regelingen	3%	1%	-	-
Totaal	38%	37%		

1) Voor elk vol dienstjaar vanaf 45 jaar of ouder wordt de opzegtermijn met 1 week verlengd, met een maximum van 13 weken.

2) Voor een werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was of op de genoemde datum al in dienst was en voor wie op die datum een langere opzegtermijn gold dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid blijft die langere opzegtermijn van toepassing

Uit tabel 16 blijkt dat de regeling waar voor elk vol dienstjaar vanaf 45 jaar of ouder de opzegtermijn met 1 week wordt verlengd, met een maximum van 13 weken het meeste in deze CAO's voortkomt. Bovendien blijkt dat voor alle genoemde regelingen er geen maximumleeftijd geldt.

Ook blijkt uit tabel 16 dat 3 van de 122 CAO's (3%) een andere opzegtermijnregeling kennen. Deze regelingen zijn: voor werknemers die 45 jaar of ouder zijn en die na 1 januari 2000 in

dienst zijn gekomen is de opzegtermijn 2 maanden, voor werknemers van 45 jaar of ouder is de opzegtermijn minimaal 2 maanden en ten slotte geldt voor werknemers van 45 jaar tot 55 jaar een opzegtermijn van 3 maanden en geldt voor werknemers van 55 jaar of ouder opzegtermijn van 4 maanden .

3.4.3 Andere afspraken

In 15 van de 122 CAO's (12%) zijn er andere afspraken gemaakt waar bij beëindiging van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium is. Deze andere afspraken zijn:

- In 4% van de CAO's wordt bij fusies, sluiting en reorganisaties speciale aandacht gegeven aan werknemers van 55 jaar en ouder.
- In 1% van de CAO's geldt bij ontslag het anciënniteitbeginsel²⁷.
- In 7% van de CAO's wordt de werkloosheidsuitkering vanaf een minimumleeftijd verlengd tot 65 jaar. De spreiding van de minimumleeftijd loopt van 50 jaar tot 60 jaar. In 1% van de CAO's is de minimumleeftijd niet bekend. Hierbij wordt de minimumleeftijd bepaald door de formule: leeftijd werknemer + diensttijd werknemer > 60 jaar. Voorwaarde bij deze formule is dat de diensttijd van de werknemer minimaal 10 dienstjaren moet bedragen.
- In 1% van de CAO's hebben werknemers vanaf 57,5 jaar bij reorganisaties recht op een non-activiteitregeling.

3.5 (Vervroegde) Uittreding

Deze paragraaf bespreekt de mate waarin leeftijd een criterium is bij (vervroegde) uittreding. In 120 van de 122 CAO's (98%) is bij het onderwerp (vervroegde) uittreding leeftijd een criterium (van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's).

Besproken worden de volgende onderwerpen: VUT, flexibele pensionering, verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar, na 65 jaar nog doorwerken en overige afspraken.

Tabel 17: Overzicht resultaten (vervroegde) uittreding

Onderwerp	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Spreiding leeftijd		
			Minimum	Maximum	Modus ¹⁾
VUT	49%	43%	58 jaar	62 jaar	60 jaar
Flexibele pensionering	83%	86%	60 jaar	62,5 jaar	62 jaar
Verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar	10%	4%	56 jaar	63 jaar	62 jaar
Werknemer kan na verplichte pensioenering nog doorwerken	20%	21%	-	-	-
Totaal	98%²⁾	99%²⁾			

1) Modus in dit onderzoek betekent: de leeftijd met de hoogste frequentie.

²⁷ Het anciënniteitbeginsel houdt in, dat in geval van gedwongen ontslagen eerst die werknemers worden ontslagen die de minste dienstjaren hebben.

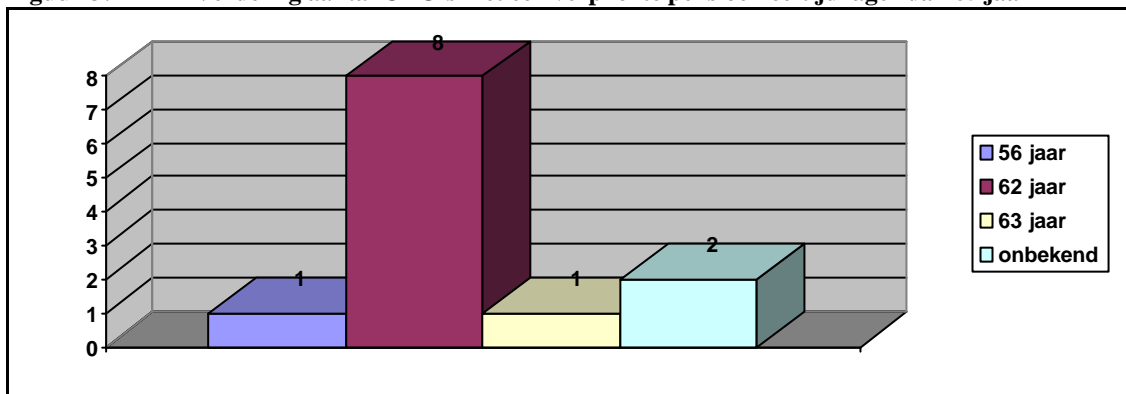
- 2) In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet overeenkomt met de som van de onderscheiden aspecten (Dit komt vooral doordat afspraken over VUT meestal in combinatie met flexibele pensioenering voorkomen).

Zoals uit tabel 17 blijkt bevatten de meeste van deze CAO's één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over flexibele pensioenering.

Ten aanzien van het onderwerp VUT moet worden opgemerkt dat de meeste afspraken over VUT een onderdeel vormen van een afbouwregeling. Afspraken over VUT die geen onderdeel vormen van een afbouwregeling komen weinig voor.

Zoals uit tabel 17 blijkt bevatten 12 van de 122 CAO's (10%) afspraken over een verplichte pensioenleeftijd die lager is dan 65 jaar. Een verplichte pensioenleeftijd van 62 jaar komt volgens figuur 3 het meeste voor.

Figuur 3: Verdeling aantal CAO's met een verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar



In 18 van de 122 CAO's (15%) zijn over één of meerdere van de volgende onderwerpen uit tabel 17 wel afspraken gemaakt, maar is niet aangegeven vanaf welke leeftijd de afspraak geldt: VUT, flexibele pensioenering en verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar.

In de CAO groothandel in bloemen en planten is het eerste uittredingsmoment van de VUT niet duidelijk. De spijleeftijd voor flexibele pensioenering is in 9 CAO's niet duidelijk. In 7 CAO's zijn zowel de uittredingsmomenten als de spijleeftijden niet duidelijk. Zoals uit figuur 3 blijkt, is in 2 CAO's niet duidelijk wat de verplichte pensioenleeftijd onder de 65 jaar is.

Zoals uit tabel 17 blijkt kan in 24 van de 122 CAO's (20%) een werknemer na zijn verplichte pensioenering nog doorwerken. Er zijn hierbij twee varianten mogelijk:

1. Een werknemer met een verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar kan nog doorwerken
2. Een werknemer met een verplichte pensioenleeftijd jonger dan 65 jaar kan nog doorwerken

In het tweede geval zijn er twee situaties mogelijk: of een werknemer kan doorwerken tot 65 jaar of een werknemer kan ook na zijn 65 jaar doorwerken. Uit tabel 18 blijkt dat in de meeste van deze CAO's een afspraak is gemaakt waarin een werknemer met een verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar nog kan doorwerken.

Tabel 18: Doorwerken van een werknemer

Onderwerp	Aantal CAO's	Aantal werknemers
Werknemers kunnen doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar	14%	18%
Werknemers kunnen doorwerken na de pensioenleeftijd die eerder is dan 65 jaar.	6%	3%
▪ Doorwerken tot 65 jaar	4%	2%
▪ Doorwerken gaat door ook na 65 jaar.	2%	1%
Totaal	20%	21%

Een voorbeeld van een CAO waarin werknemers kunnen doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar is de CAO ANWB: *“Voor deelnemers aan pensioenregeling A eindigt het dienstverband op de dag waarop de medewerker 65 jaar wordt. Voor deelnemers aan pensioenregeling B eindigt het dienstverband op de overeengekomen dag, doch uiterlijk op de dag waarop de medewerker 70 jaar wordt.”*

LITERATUURLIJST

Eerste Kamer der Staten-Generaal. Wet van 17 december 2003, *Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid*. Stb. 2004, nummer 30. Kamerstuknummer 28170. Vergaderjaar 2003 – 2004.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2000). Folder: *Kinder- en jeugdarbeid aan strenge regels gebonden*. Gewijzigde herdruk juni 2000. Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2004). *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2004*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2004). *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2004*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2003). Folder: *Arbeidstijdenwet, één regeling voor bedrijven én overheid*. Gewijzigde herdruk maart 2003, bestelnummer 102, Den Haag.

Raad van de Europese Unie. (2000). *Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep*. L.303/16. Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen: Brussel.

Quispel, Y. (2000). *Leeftijd en arbeid, leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*. Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie: Utrecht.

Spijkerman, R., Klaassen, C. (2002). *Ouderenbeleid in CAO's (2001), een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Den Haag.

Tweede Kamer der Staten-Generaal. Kamerstukken II 2001-2002, 28 170, nr.3. *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, Memorie van toelichting*.

BIJLAGE 1: OVERZICHT ONDERZOCHE CAO'S

Naam CAO	Ingangsdatum	expiratedatum
Open Teelten	01-04-2003	30-06-2004
Glastuinbouw	01-04-2001	31-03-2004
Dierhouderij	01-04-2001	30-06-2003
Hoveniersbedrijf	01-03-2002	29-02-2004
Landbouw exploiterende ondernemingen	01-03-2001	28-02-2003
Unilever	01-03-2003	29-02-2004
Bakkersbedrijf	01-02-2002	31-03-2003
Heineken Nederland Beheer B.V.	01-01-2001	31-12-2002
Textielindustrie	01-07-2001	30-04-2003
Confectie-industrie	01-05-2002	30-04-2004
Timmerfabrieken	01-01-2003	31-12-2003
Grafi-Media	01-02-2003	31-01-2005
Akzo Nobel Chemicals	01-06-2003	31-05-2004
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	01-06-2003	31-05-2004
DSM Limburg B.V.	01-04-2003	31-03-2004
Akzo Nobel Pharma B.V.	01-06-2003	31-05-2004
Betonproductenindustrie	01-03-2003	28-02-2005
Metaal- en elektrotechnische industrie	01-07-2002	30-06-2004
Metaal- en elektrotechnische industrie (HP)	01-07-2002	30-06-2004
Corus Staal B.V. (vh Hoogovens)	01-02-2002	31-03-2004
Metaalbewerking (metaal- en technische bedrijfstak)	01-04-2003	30-04-2005
Oce Nederland B.V.	01-07-2003	30-06-2004
Philips (CAO A)	01-01-2002	30-04-2003
Philips (CAO B)	01-01-2002	30-04-2003
Carrosseriebedrijf (metaal- en technische bedrijfstak)	01-04-2003	30-04-2005
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	01-04-2003	30-06-2004
Sociale Werkvoorziening	01-07-2003	30-06-2004
Energie- en Nutsbedrijven, sector distributie	01-04-2003	31-03-2004
Bouwbedrijf	01-01-2002	31-03-2004
Bouwbedrijf UTA personeel	01-03-2002	31-03-2004
Elektrotechnischbedrijf (metaal- en technische bedrijfstak)	01-04-2003	30-04-2005
Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaal- en technische bedrijfstak)	01-04-2003	30-04-2005
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	01-05-2003	28-02-2005
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terazzobedrijf)	01-01-2002	31-12-2003
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal- en technische bedrijfstak)	01-04-2003	30-04-2005
Groothandel in bloemen en planten	01-07-2002	01-07-2004
Groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren etc.	01-06-2002	30-06-2004
Vleessector (vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)	01-10-2003	01-10-2004
Technische Groothandel	02-04-2000	01-04-2003
Informatie-, Communicatie-, en kantoortechnische branche	04-04-2002	01-06-2003
Bijenkorf B.V.	01-08-2002	01-02-2004
Hema	01-02-2003	01-02-2004
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	01-04-2003	01-04-2004
Levensmiddelenbedrijf	01-04-2003	01-04-2004
Vroom en Dreesmann B.V.	01-02-2001	31-01-2003
Aardappelen groenten fruit (detailhandel)	01-04-2003	31-03-2005
Slagersbedrijf	01-04-2002	31-03-2004
Apotheken	01-04-2002	01-04-2004
Drogisterijbranche	01-04-2003	01-04-2004
Bloemendetailhandel	01-04-2002	01-04-2003
Doe het zelf branche	01-04-2003	01-04-2004
Elektrotechnische detailhandel	01-07-2002	01-07-2004
Gemengde- en speelgoedbranche	01-10-2001	01-10-2002

Mode- en sportdetailhandel (vh. Textieldetailhandel)	01-04-2002	01-04-2003
Naam CAO	Ingangsdatum	expiratedatum
Schoenendetailhandel	01-07-2002	01-07-2003
Textiel grootwinkelbedrijven	01-04-2002	01-04-2004
Wonen	01-04-2001	01-04-2003
Horeca- en aanverwantbedrijf	01-01-2003	01-01-2005
Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen	01-07-2002	01-07-2004
Contract cateringbedrijf	01-03-2003	01-07-2004
NS-reizigers	01-04-1998	31-03-2000
Nedtrain B.V.	01-04-2002	31-03-2003
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	01-04-2003	31-03-2004
Goederenvervoer Nederland (KNV)	01-04-2003	31-03-2004
Openbaar vervoer	01-07-2003	31-12-2004
Selectvracht B.V.	01-04-1998	31-03-2000
Taxivervoer	01-01-2004	30-06-2004
Van Gend en Loos B.V.	01-04-2001	31-03-2002
KLM cabinepersoneel	01-04-1997	30-06-1998
KLM grondpersoneel	01-04-2002	01-04-2004
ANWB	01-04-2003	01-04-2004
Reisorganisaties	01-04-2003	01-04-2004
Koninklijke TPG post (vh. TNT postgroep)	01-05-2003	01-05-2004
Postkantoren	01-04-2002	01-04-2004
Zaterdagbestellers (vh. PTT zaterdagbestellers)	01-05-2003	01-05-2004
Zelfstandige callcenters	01-06-2003	31-05-2004
KPN N.V.	01-01-2004	01-01-2006
ABN-AMRO	01-06-2002	01-06-2003
Fortis bank	01-06-2002	01-07-2003
ING bank	01-04-2002	01-05-2003
Rabobank	01-07-2003	01-07-2004
Achmea B.V.	01-04-2002	01-06-2003
ABP/Loyalis	01-04-2002	01-04-2004
SNS Reaal Groep	01-06-2002	01-06-2003
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	01-06-2003	31-05-2004
Woondiensten (vh. Woningcorporaties)	01-01-2002	31-12-2003
Atos Origin	01-05-2003	30-04-2004
Pinkroccade	01-04-2003	31-12-2003
Getronics	01-07-2003	31-12-2004
SNT Nederland	01-01-2003	31-03-2004
Arcadis	01-02-2002	31-03-2004
Uitzendbureau; Vaste medewerkers	01-04-2002	31-03-2003
Uitzendkrachten (ABU)	01-01-2003	31-03-2004
Uitzendkrachten (NBBU)	01-01-1999	31-12-2003
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	01-04-2002	31-03-2004
Schoonmaak- en Glazenwasserbedrijf	01-01-2003	31-12-2003
Gemeenteambtenaren	01-04-2003	01-04-2004
Provinciepersoneel	01-01-2002	28-02-2003
Rijkspersoneel	01-12-2002	01-01-2004
Politie-personeel	01-01-2001	31-12-2003
Sociale verzekeringsbank	01-07-2002	30-06-2004
UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	01-04-2002	31-03-2004
Primair Onderwijs	01-08-2003	31-07-2005
Voortgezet Onderwijs	01-08-2003	31-07-2005
Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	01-02-2003	31-01-2004
Hoger Beroepsonderwijs	01-06-2002	31-08-2003
Nederlandse Universiteiten (deel 1 openbare universiteiten)	01-06-2000	31-05-2002
Nederlandse Universiteiten (deel 2 bijzondere universiteiten)	01-06-2002	31-05-2003
Arbo unie Nederland	01-07-2002	31-12-2003
Academische Ziekenhuizen	01-03-2002	29-02-2004

Huisartsenzorg (vh. Doktersassistenten)	01-05-2003	30-04-2004
Tandartsassistenten	01-01-2003	31-12-2003
Naam CAO	Ingangsdatum	expiratedatum
Ziekenhuizen	01-07-2002	31-12-2003
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	01-07-2003	30-06-2004
Gehandicaptenzorg	01-09-2002	31-12-2003
Jeugdhulpverlening	01-04-2002	31-12-2003
Kinderopvang	01-01-2004	31-12-2004
Thuiszorg	01-04-2002	30-06-2003
Verpleeg- en verzorgingstehuizen	01-07-2003	31-12-2004
Welzijnswerk	01-01-2003	31-12-2003
Holland Casino's	01-04-2001	31-03-2003
Kappersbedrijf	01-07-2002	30-06-2004

BIJLAGE 2 OVERZICHT RELEVANTE ATW NORMEN

De enige relevante wettelijke regeling is die van het maximum arbeidstijd. Deze regeling ziet er als volgt uit:

- Kinderen van 13 en 14 jaar mogen op schooldagen 12 uur per week en 2 uur per dag werken, en op vakantiedagen 35 uur per week en 7 uur per dag,
- Kinderen van 15 jaar mogen op schooldagen 12 uur per week en 2 uur per dag werken, en op vakantiedagen 40 uur per week en 8 uur per dag,
- Kinderen van 16 jaar, 17 jaar, en 18 jaar mogen 45 uur per week, 9 uur per dag werken.