

Vergaderjaar 2004–2005

28 170

Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

Nr. 40

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 september 2005

Hierbij bied ik u het onderzoeksrapport «Onderscheid naar leeftijd in CAO's» aan¹, dat is opgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Hierna zal ik het onderzoek toelichten en een reactie geven op de belangrijkste bevindingen.

Aanleiding voor het onderzoek

De mate waarin leeftijdsgrenzen voorkomen in CAO's is één van de indicatoren voor het meten van onderscheid op grond van leeftijd. Dit kan worden gemeten door middel van CAO-onderzoek (kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 5, blz. 2). Om inzicht te krijgen in de Ausgangssituatie is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2004 een zogenaamde nulmeting uitgevoerd rond het moment van de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (1 mei 2004).

Achtergrond

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging als er een legitiem doel is en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De wet geldt op alle terreinen van de arbeid; van werving en selectie tot en met ontslag.

Doelstelling van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is te achterhalen in wat voor soort CAO-bepalingen onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en wat voor soort leeftijdsonderscheid wordt gemaakt (bijvoorbeeld voor welke leeftijden). Hierbij wordt gekeken naar de verschillende fasen van de arbeids-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

verhouding: de aanvang van de arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden tijdens de arbeidsverhouding en de beëindiging van de arbeidsverhouding.

In het onderzoek wordt geen uitspraak gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van onderscheid op grond van leeftijd. Het oordeel over de objectieve rechtvaardiging voor het leeftijds onderscheid in CAO-bepalingen is voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling en de rechter.

Het belang van dit onderzoek is met name gelegen in het feit dat het duidelijkheid verschaft over de uitgangssituatie in CAO's rond het moment van inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Dit biedt de mogelijkheid om het CAO-onderzoek in het kader van de evaluatie van de wet, die in 2009 is voorzien, te herhalen en de resultaten te vergelijken.

Onderzoeksopzet

In het onderzoek is uitgegaan van een steekproefbestand bestaande uit bedrijfstak-CAO's van toepassing op 10 000 werknemers of meer en ondernemings-CAO's van toepassing op 3 000 werknemers of meer. De omvang van de steekproef bedraagt 122 CAO's.

Belangrijkste bevindingen

Algemeen

In 121 van de 122 onderzochte CAO's (99%) zijn één of meer bepalingen, die onderscheid op grond van leeftijd bevatten, aangetroffen. Dit betekent dat er één CAO is aangetroffen waarin leeftijd geen rol speelt.

Aanvang van de arbeidsverhouding

- In 18 van de 122 CAO's (15%) is bij aanvang van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium. Hierna volgen een aantal voorbeelden van onderscheid op grond van leeftijd bij de aanvang van de arbeidsverhouding.
- Opvallend is dat in 6 CAO's sprake is van voorkeursbeleid voor specifieke leeftijdscategorieën. Bij de totstandkoming van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is besloten om geen mogelijkheid voor het voeren van voorkeursbeleid op grond van leeftijd op te nemen. In 3 CAO's richt het voorkeursbeleid zich op jongeren, in de andere 3 is het gericht op oudere werknemers.
- In 11 van de 122 CAO's (9%) speelt leeftijd een rol bij het aanbieden van werkervaringsplaatsen. In 6 CAO's wordt alleen aan jongere werknemers een werkervaringsplaats aangeboden en in 5 CAO's wordt zowel aan jongere als oudere werknemers een werkervaringsplaats aangeboden. Overigens blijkt uit eerder onderzoek dat niet in alle CAO's het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan leeftijd is gekoppeld (zie pagina 10 van het onderzoek).

Tijdens de arbeidsverhouding

- Tijdens de arbeidsverhouding is in 120 van de 122 CAO's (98%) leeftijd een criterium. Leeftijds onderscheid komt veel voor in bepalingen over salaris (94% van de onderzochte CAO's), verlof (93%), vrijstellingen van arbeid (75%) en scholing (53%). Enkele concrete voorbeelden hiervan zijn: oudere werknemers krijgen op grond van hun leeftijd extra verlofdagen, werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet boven de 15 meter werken, werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden over te werken en werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op toegang tot loopbaanoriëntatie.
- In 66 van de 122 CAO's (54%) is leeftijd een criterium bij scholing en

vorming. De meeste van deze CAO's bevatten één of meer leeftijdsgerelateerde afspraken over de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) of de beroepsopleidende leerweg (BOL). Ook speelt leeftijd relatief vaak een rol bij afspraken over ontwikkelingscursussen en prepensioneringcursussen. In 2 CAO's speelt leeftijd ook een rol bij afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken.

- Als het gaat om verlof is leeftijd in 114 van de 122 CAO's (93%) een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over extra verlofdagen voor oudere werknemers.

Beëindiging van de arbeidsverhouding

- Bij het onderdeel beëindiging van de arbeidsverhouding worden enerzijds de onderwerpen functioneel leeftijdsontslag en opzegtermijn besproken en anderzijds de (vervroegde) uittreding.
- In één CAO is een afspraak gemaakt over functioneel leeftijdsontslag (CAO gemeenteamtensaren). De betreffende leeftijdsgrenzen staan overigens niet in de CAO vermeld, maar worden bij afzonderlijke regeling bepaald.
- Leeftijd speelt in 38% van de CAO's een rol bij de afspraken over opzegtermijnen. 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) komt het meest voor in CAO's.
- In 120 van de 122 CAO's (98%) is leeftijd een criterium bij het onderwerp (vervroegde) uittreding. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere afspraken over flexibele pensionering. 12 van de 122 CAO's bevatten afspraken over een verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar. Een verplichte pensioenleeftijd van 62 jaar komt daarbij het meeste voor. In 20% van de CAO's kan een werknemer na zijn verplichte pensionering nog doorwerken. Daarbij zijn twee varianten mogelijk: doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar is mogelijk of doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 is mogelijk. In het laatstgenoemde geval behoort doorwerken tot 65 of tot na 65 tot de mogelijkheden.

Reactie op de bevindingen

Het zal u wellicht niet verbazen dat onderscheid op grond van leeftijd in vrijwel alle CAO's voorkomt. Leeftijd kan immers een objectief en gerechtvaardigd element zijn en het wordt in de samenleving ook vaak als zodanig gebruikt. Leeftijd is in dit opzicht anders dan de andere non-discriminatiegronden zoals ras of geslacht.

Zoals reeds is opgemerkt wordt in het onderzoek geen uitspraak gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van het geconstateerde onderscheid op grond van leeftijd. Dat in 99% van de CAO's leeftijdonderscheid voorkomt, wil dan ook niet zeggen dat in al deze gevallen ook sprake is van leeftijdsdiscriminatie (verboden onderscheid). Het oordeel daarover is voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling of uiteindelijk de rechter.

Voorts kan naar aanleiding van het onderzoek worden geconstateerd 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 rekening hebben gehouden met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid bij het maken van CAO-afspraken.

Naar aanleiding van de bovengenoemde constatering ben ik voornemens om de Stichting van de Arbeid in overweging te geven om de

CAO-partijen, die ervoor kiezen om onderscheid op grond van leeftijd in de CAO te handhaven, te verzoeken om de reden van het gemaakte onderscheid op te nemen in de CAO. Op deze manier wordt de motivering voor het gebruik van leeftijdonderscheid in CAO-afspraken voor een ieder duidelijk gemaakt.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus