



Arbeidsinspectie

Centraal Kantoor
Afdeling Monitoring en
Beleidsinformatie

**OUDERENBELEID
IN CAO'S
(2001)**

*Een onderzoek naar afspraken
tussen sociale partners met betrekking tot
oudere werknemers*

Februari 2002

Drs. R. Spijkerman
C. Klaassen

INHOUDSOPGAVE	BLZ.
SAMENVATTING	I - VII
1 INLEIDING	1
2 PROBLEEMSTELLING	6
3 OPZET VAN HET ONDERZOEK	8
4 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	10
4.1 Afspraken over het ouderenbeleid in het algemeen	10
4.2 Afspraken die oudere werknemers uitsluiten	12
4.3 Afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden	14
4.4 Afspraken met betrekking tot uittreding	23

BIJLAGE I: DE STEEKPROEF

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

SAMENVATTING

I INLEIDING

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar afspraken in CAO's over oudere werknemers in Nederland in 2001. Het betreft een herhaling van een onderzoek over 1998.

II ACHTERGROND

De netto participatie van ouderen in het arbeidsproces is in Nederland relatief laag. De lage arbeidsdeelname van ouderen in Nederland is mede het gevolg van het beleid in de jaren tachtig, dat bewust gericht was op het creëren van ruimte voor jongeren op de arbeidsmarkt. Vanwege de knelpunten op de arbeidsmarkt, het belang van oudere werknemers voor de economische groei en het bereiken van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel streeft het kabinet naar een hogere arbeidsdeelname van ouderen. Het streefdoel was dat de helft van het aantal 55- tot 65-jarigen in 2030 actief is in betaalde banen van 12 uur en meer per week¹. De Europese Raad van Stockholm is in maart 2001 een concrete kwalitatieve doelstelling overeengekomen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Deze doelstelling houdt in dat de gemiddelde arbeidsparticipatie in de Europese Unie van oudere mannen en vrouwen in de leeftijd tussen 55 en 65 jaar al in 2010 verhoogd moet zijn naar 50%. Het kabinet heeft op basis hiervan advies gevraagd aan de SER op welke wijze deze doelstelling kan worden gerealiseerd.

In mei 1999 heeft het kabinet de SER advies gevraagd over het beleid ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen². De SER heeft twee beleidssporen aanbevolen:

- in de eerste plaats een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen ondernemingen gericht op ouder personeel
- een verbetering van de prikkels die uitgaan van arbeidsvoorwaardelijke- en uitredingsregelingen

Beide sporen zijn een verantwoordelijkheid van sociale partners en de overheid. Het SER-advies ondersteunt de beleidsvoornemens van het kabinet³.

III DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het CAO-onderzoek is het in kaart brengen van de afspraken tussen de sociale partners met betrekking tot het ouderenbeleid waarbij het accent van het onderzoek ligt op die

¹ Bron: Sociale Nota 2001. Bijgesteld op grond van de afspraken gemaakt tijdens de Europese raad van Stockholm (maart 2001).

² Bron: SER-advies 1999, Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers, nr. 99/18.

³ Bron: Kabinetstandpunt, Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers, 1999-2000, 27 046.

afspraken die gemaakt zijn om oudere werknemers zo lang mogelijk in het arbeidsproces te houden.

De afspraken over ouderenbeleid zoals die in CAO's zijn aangetroffen, zijn in dit onderzoek onderverdeeld in vier groepen, namelijk:

1. afspraken over het ouderenbeleid in het algemeen

Hieronder vallen afspraken over de instroom van oudere werknemers, over onderzoek naar (facetten van het) ouderenbeleid en over het opnemen van oudere werknemers als aparte doelgroep. Ook hoort tot deze groep afspraken het afbakenen van het begrip oudere werknemers.

2. afspraken die oudere werknemers uitsluiten

Te denken valt aan afspraken over het stellen van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie voor bepaalde functies, over het uitsluiten van oudere werknemers van promotie, over het hanteren van leeftijdsgrenzen bij bepaalde beloningsvormen (prestatiebeloning, opties, 13^{de} maandsuitkering en bindingspremies) en over het stellen van (uitsluitende) leeftijdsgrenzen bij scholing en opleiding.

3. afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden

Hierbij moet gedacht worden aan afspraken over de mogelijkheden tot extra verlof voor oudere werknemers (zoals prepensioneringsverlof, zorgverlof, loopbaanonderbreking en extra vakantiedagen voor oudere werknemers), over taakverlichting (arbeidstijdenregeling en extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers), over specifiek loopbaanbeleid voor oudere werknemers (zoals taakaanpassing, loopbaanombuiging en de mogelijkheid om geplaatst te worden in een lichtere functie), over aanpassingen in de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en over scholing voor oudere werknemers. Ook behoren afspraken over de mogelijkheid tot periodiek medisch onderzoek voor oudere werknemers tot deze groep afspraken.

4. afspraken met betrekking tot uittreding

Hieronder vallen afspraken die samenhangen met de VUT-regeling, met de flexibele pensioenregeling, met de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en met de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

IV RESULTATEN

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op een steekproef van 126 CAO's. Ook de overheids-CAO's maken deel uit van deze steekproef. In totaal vallen ongeveer 6,1 miljoen werknemers onder een CAO. Hiervan valt 80% binnen de 126 steekproef-CAO's. De in de steekproef opgenomen CAO's zijn representatief voor het totale aantal werknemers onder een CAO.

Daar waar in dit rapport een vergelijking gemaakt wordt met de resultaten van het vorige onderzoek over 1998, wordt dit gedaan op basis van het percentage werknemers en niet op basis van het percentage CAO's⁴.

a. afspraken over het ouderenbeleid in het algemeen

In de CAO's kunnen de afspraken die betrekking hebben op oudere werknemers zowel verspreid staan, als gegroepeerd zijn in een aparte ouderenparagraaf, die de aanduiding 'ouderenbeleid', 'seniorenregeling', 'oudere werknemers' of 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' kan hebben.

In geen enkele CAO is het begrip oudere werknemers (eenduidig) omschreven. Oudere werknemers kunnen bij verschillende afspraken met verschillende leeftijden aangeduid worden, in leeftijd variërend van 40 tot 60 jaar.

In 6% van de CAO's zijn afspraken gemaakt om de instroom van oudere werknemers te bevorderen.

In 41% van de CAO's zijn afspraken aangetroffen over het verrichten van onderzoek naar het voeren ouderenbeleid. In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over onderzoek naar ouderenbeleid voor 36% van de werknemers tegenover 40% in het huidige onderzoek (2001).

In 13% van de CAO's staan afspraken over de rol van de personeelsvereniging of ondernemingsraad met betrekking tot het ouderenbeleid.

b. afspraken die oudere werknemers uitsluiten van bepaalde regelingen

In geen enkele CAO is met betrekking tot werving en selectie een leeftijdsbepaling aangetroffen die oudere werknemers uitsluit van bepaalde functies. In de gevonden afspraken over aanstellingskeuringen staan eveneens geen leeftijdsbepalingen die oudere werknemers uitsluiten. Ook zijn er in CAO's geen afspraken gevonden die oudere werknemers uitsluiten van de mogelijkheid van promotie, een uitkering in opties of 13de maandsuitkering, bindingspremie of arbeidsmarkttoeslag en prestatiebeloning. De gevonden afspraken over scholing bevatten geen van alle leeftijdsbepalingen die oudere werknemers uitsluiten van scholing of scholingsverlof.

c. afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden

In 35% van de CAO's zijn afspraken gevonden waarin staat dat oudere werknemers recht hebben op prepensioneringsverlof. In 3% van de CAO's staan afspraken over loopbaanonderbreking die alleen gelden voor oudere werknemers.

In 90% van de CAO's staan afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers. Met name in de sectoren nijverheid (94%) en handel (94%) komen deze afspraken naar voren veel voor.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers voor 84% van de werknemers tegenover 80% in het huidige onderzoek (2001)

⁴ De reden hiervoor is gelegen in de veranderde samenstelling van de steekproef. Op hoofdlijn geeft het percentage werknemers minder kans op vertekening dan het percentage CAO's.

In 76% van de CAO's zijn afspraken gevonden over een vorm van taakverlichting, namelijk arbeidstijden, voor oudere werknemers. De afspraken over arbeidstijden betreffen overwerk (64%), weekenddienst (14%), onregelmatige dienst (34%) en ploegendienst (27%)⁵.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over arbeidstijden voor 60% van de werknemers tegenover 76% in het huidige onderzoek (2001)

In 67% van de CAO's staan afspraken over een andere vorm van taakverlichting, namelijk extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. Naar verhouding komen de meeste afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor bij de overheid (88%) en de minste afspraken bij de nijverheid (57%).

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor 60% van de werknemers tegenover 63% in het huidige onderzoek (2001)

In 25% van de CAO's staan loopbaanafspraken specifiek voor oudere werknemers. Naar verhouding komen deze afspraken het meest voor bij de overheid (63%) en het minst bij de handel (11%). Deze loopbaanafspraken voor oudere werknemers kunnen betrekking hebben op loopbaanombuiging (6%) en plaatsing in een lagere functie (21%).

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over loopbaanombuiging voor oudere werknemers voor 8% van de werknemers tegenover eveneens 8% in het huidige onderzoek (2001). Ook het percentage voor het plaatsen van oudere werknemers in een lagere functie is hetzelfde als ten tijde van het vorige onderzoek, namelijk 22%.

In 5% van de CAO's zijn bij scholingsverlof leeftijdsbepalingen aangetroffen. In deze afspraken wordt aan oudere werknemers extra scholingsverlof geboden.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over scholingsverlof specifiek voor oudere werknemers voor 7% van de werknemers tegenover 8% in het huidige onderzoek (2001).

In 10% van de CAO's zijn afspraken over ontslag gevonden waarin een leeftijdsbepaling voor oudere werknemers is opgenomen. In de meeste gevallen biedt deze afspraak de werknemer een langere opzegtermijn bij ontslag.

Op 2 CAO's na worden oudere werknemers niet expliciet onderscheiden bij afspraken over arbeidsomstandigheden. Wel zijn in 6 CAO's (5%) *impliciet* verwijzingen naar de arbeidsomstandigheden voor oudere werknemers aangetroffen⁶.

In 18% van de CAO's zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen bij het medische onderzoek. Er zijn twee soorten afspraken aangetroffen. Bij de ene soort afspraken (16%) krijgt de werknemer de mogelijkheid om zich vrijwillig vanaf een bepaalde leeftijd medisch te laten onderzoeken op rekening van de werkgever. De andere soort afspraken (2%) leggen de werknemer een verplichting op om zich te laten keuren. In het vorig onderzoek (1998) golden de afspraken over

⁵ Deze percentages tellen niet op tot 100%, omdat in een CAO afspraken kunnen voorkomen over zowel overwerk, weekenddienst, onregelmatige dienst als ploegendienst.

⁶ Het onderscheid tussen expliciete en impliciete afspraken is gebaseerd op nuanceverschillen (en dus een kwestie van interpretatie).

medisch onderzoek voor oudere werknemers voor 23% van de werknemers tegenover 17% in het huidige onderzoek (2001)

d. afspraken met betrekking tot uittreding

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende regelingen om vervroegd uit te treden. Naast een uittredingsregeling op basis van een omslagstelsel (zoals VUT-regeling), kan er ook sprake zijn van een uittredingsregeling op basis van een kapitaalstelsel (zoals flexibele pensioenregeling). Bij het omslagstelsel worden de uitkeringen die in een jaar gedaan worden, betaald uit premies die in dat jaar ontvangen worden. Bij een kapitaalstelsel wordt door werknemers tot aan de pensioendatum geld gespaard, waaruit de uitkering gefinancierd kan worden.

Kenmerkend bij de VUT-regelingen is dat de hoogte van de uitkering, die in het algemeen op 80% van het laatst verdiende loon ligt, niet afhankelijk is van de leeftijd van uittreding. Bij de flexibele pensioenregeling ligt de hoogte van de uitkering op de pensioenleeftijd in het algemeen op 70% van het laatst verdiende loon en is de hoogte van de uitkering wel afhankelijk van de leeftijd van uittreding (en dus van de mate van pensioenopbouw).

Het Kabinet is van mening dat omzetting van VUT-regelingen naar prepensioenregelingen gewenst is⁷. De zekerheid van kapitaalgedekte pensioenregelingen valt te verkiezen boven de onzekerheid van financiering van VUT-regelingen volgens het omslagstelsel.

Uit een ander CAO-onderzoek ('*Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001*'), blijkt dat de gemiddelde bruto flexibele-uitkering bij de normleeftijd uitkomt op 72,1%. Daartegenover staat een gemiddelde bruto VUT-uitkering van 78,9%. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat daar waar alleen sprake is van een VUT-regeling, de in achtereenvolgende jaren gestegen gemiddelde totale VUT-premie in 2000 gestabiliseerd is op gemiddeld 2,6%. Wel is de bijdrage van de werknemers verder toegenomen van gemiddeld 0,9% in 1999 naar 1,1% in 2000. In de gevallen waar naast een VUT-regeling tevens sprake is van een flexibele pensioenvoorziening is wat de VUT-premie betreft in 2000 evenals de twee jaren daarvoor een daling waar te nemen. Deze daling in 2000 komt uit op 1,0%-punt, namelijk van gemiddeld 4,7% naar 3,7%.

In de steekproef van het onderzoek '*Ouderenbeleid in CAO's (2001)*' is in 26% van de CAO's alleen een VUT-regeling en in 64% van de CAO's een flexibele pensioenregeling al of niet gecombineerd met een VUT-regeling, aangetroffen. In 10% van de CAO's is geen van beide regelingen aangetroffen. Het percentage CAO's met alleen een VUT-regeling is in de handel hoger dan in de andere sectoren. Daar staat tegenover dat het percentage CAO's met een flexibele pensioenregeling (al of niet gecombineerd met een VUT-regeling) in de handel lager is dan in de andere sectoren. In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over VUT-regelingen voor 83% van de werknemers. Dat percentage komt overeen met hetgeen voor het huidige onderzoek (2001) geldt.

⁷ Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers d.d. 14/3/2000vergaderjaar 1999-2000, 27 046, nr. 1.

In 44% van de CAO's bestaat de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan. In het vorig onderzoek bestond voor 15% van de werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. In het huidige onderzoek ligt dat percentage op 45%.

In 44% van de CAO's is een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar genoemd. Bij de overheid (62%) is dit percentage hoger dan in de andere sectoren.

In 21% van de CAO's staan afspraken waarin de werknemer de mogelijkheid wordt geboden door te werken na hun 65-ste jaar. In het vorige onderzoek (1998) bestond voor 20% van de werknemers de mogelijkheid om na hun pensioen door te werken. In het huidige onderzoek is voor 32% van de werknemers een afspraak over doorwerken na hun 65-ste in de CAO opgenomen.

In 11% van de CAO's (=14 CAO's) wijkt de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar af.⁸ In 10% van de CAO's (=12 CAO's) staan afspraken die de werknemer de mogelijkheid geven na de van 65 jaar afwijkende pensioengerechtigde leeftijd door te werken. In 2 van deze 14 CAO's is deze afspraak dus niet aangetroffen.

In het vorige onderzoek (1998) viel 16% van de werknemers onder een CAO waarin een pensioengerechtigde leeftijd voorkwam die afweek van 65 jaar. In het huidige onderzoek geldt dat voor 11% van de werknemers.

Werknemers ouder dan 65 jaar vallen niet meer onder de CAO. In 7% van de CAO's zijn afspraken over een ander contract voor werknemers ouder dan 65 jaar aangetroffen. De wijzigingen in het contract kunnen onder andere betrekking hebben op de opzegtermijn en het niet langer verplicht zijn van het betalen van bepaalde premies.

V CONCLUSIES

- Afspraken over oudere werknemers kunnen zowel geïntegreerd in een paragraaf over ouderenbeleid in CAO's aangetroffen worden als verspreid over de hele CAO.
- Op twee CAO's na, zijn in alle overige CAO's afspraken over oudere werknemers aangetroffen⁹. De ene CAO bevat meer en gedetailleerdere afspraken dan de andere.
- De meest voorkomende afspraken over oudere werknemers hebben betrekking op taakverlichting, zoals extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers en arbeidstijdenregelingen (overwerk, weekenddienst, onregelmatige dienst en ploegendienst). Ook zijn er in de meeste CAO's afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers en uittredingsregelingen gevonden.

⁸ In 3 overheids-CAO's staat een pensioengerechtigde leeftijd die - voor sommige functies (met functioneel leeftijdsontslag)- afwijkt van 65 jaar. De overheid kent nog het verplichte functionele leeftijdsontslag (FLO) dat met name geldt bij defensie en politie voor functies met een extra belastend karakter. De FLO-regeling heeft een uittredingsleeftijd van 55 jaar (defensie) en 60 jaar (politie) en voor enkele groepen bij defensie (50 jaar). Bij 'Defensie' is overeengekomen de ontslagleeftijd van militairen in de periode tot 2014 geleidelijk te verhogen van 55 tot 58 jaar voor het zittende personeel.

⁹ De twee CAO's waarin geen leeftijdsaanduiding en ook geen specifieke afspraken voor oudere werknemers zijn aangetroffen, zijn beide CAO's voor uitzendkrachten. Wel wordt in deze CAO's aangegeven dat er zich situaties kunnen voordoen waarbij de CAO van de inlener van toepassing is.

- Er zijn geen CAO-afspraken aangetroffen waarin oudere werknemers uitgesloten worden van bepaalde functies, van promotie, van bepaalde beloningsvormen (prestatiebeloning, opties, 13^{de} maandsuitkering en bindingspremies). Ook worden er geen leeftijdsgrenzen gesteld die oudere werknemers uitsluiten van scholing en scholingsverlof.
- Als er op die onderdelen van het ouderenbeleid waarop een vergelijking mogelijk is, een vergelijking gemaakt wordt met het onderzoek over 1998, dan zijn er onderdelen waarop weinig veranderd is (zoals extra arbeidsduurverkorting, extra vakantiedagen, doorstroming naar lagere functies en loopbaanombuiging voor oudere werknemers) en onderdelen waarop een verschuiving ten gunste van oudere werknemers is waar te nemen (zoals arbeidstijdenregeling, deeltijdpensioen en doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd). Daarnaast heeft zich in de sfeer van uittredingsregeling een grote verandering voorgedaan. De VUT-regeling wordt steeds meer omgezet in een flexibele pensioenregeling.

1. INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in CAO's over oudere werknemers in Nederland in 2001. Het betreft een herhalingsonderzoek. De vorige onderzoeken hadden betrekking op 1995, respectievelijk 1998¹⁰.

ACHTERGROND

De toegenomen aandacht voor de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers is mede terug te voeren op de toenemende vergrijzing van de bevolking, het belang van oudere werknemers voor de economische groei en de knelpunten op de arbeidsmarkt. De raming is dat de groei van het aantal personen van 20 tot 65 jaar sterk terugloopt. Na 2010 doet zich zelfs een daling voor. Al op kort termijn zal de demografische ontwikkeling een negatief effect hebben op de omvang van het arbeidsaanbod, omdat het aandeel van de 50- tot 65- jarigen in het aantal 20- tot 65-jarigen de komende jaren sterk zal toenemen en de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65- jarigen relatief laag is¹¹.

De vergrijzing van de beroepsbevolking en de relatief geringe arbeidsparticipatie van ouderen hebben gevolgen op onder andere maatschappelijk en economisch gebied. Scholing en mobiliteit kunnen er toe bijdragen dat ouderen breed inzetbaar blijven. Van belang is dat de kennis en ervaring van oudere werknemers wordt doorgegeven aan jongere werknemers. De arbeidsdeelname van ouderen wordt in het licht van verdere vergrijzing en ontgroening steeds belangrijker voor de economische ontwikkeling en de handhaving van een voldoende draagvlak voor de financiering van de sociale zekerheid.

De netto participatie van ouderen in het arbeidsproces is in Nederland relatief laag¹². In 1993 bereikte de arbeidsdeelname van de bevolking tussen de 55 en 65 jaar een dieptepunt van 24,4%. Sindsdien is de dalende tendens omgezet in een stijgende. In 1999 bereikte de (netto) arbeidsdeelname van ouderen tussen de 55 en 65 jaar een niveau van 31%¹³. Dat dit percentage aan de lage kant is kan geïllustreerd worden aan de hand van de netto arbeidsdeelname van de andere leeftijdsgroepen, namelijk 81% voor werknemers tussen 23 en 35 jaar, 76% voor werknemers tussen 35 en 45 jaar en 69% voor werknemers tussen 45 en 55 jaar.

Ook in internationaal perspectief gezien is de (netto) arbeidsdeelname van 55- tot 65-jarigen met 31% in Nederland aan de lage kant. Dit percentage ligt nog altijd onder het Europees gemiddelde en is aanzienlijk lager dan bijvoorbeeld de arbeidsdeelname van ouderen in de Verenigde Staten en Japan.

¹⁰ 'Schaeps, M.J.M., Klaassen, C. (1999). *Ouderenbeleid.*' en 'Martens, P., Klaassen, C., Wouters, P.A. (1996) *Ouderenbeleid in CAO's en arbeidsorganisaties.*' In beide onderzoeken wordt het CAO-onderzoek gecombineerd met een veldonderzoek in bedrijven.

¹¹ CBS (1999). *Bevolkingsprognose 1998-2050*, 1999.

¹² De netto arbeidsdeelname is het aantal werkende personen als percentage van de bevolking.

¹³ CBS (2000). *Enquête beroepsbevolking 1999*. Voorburg/ Heerlen.

De lage arbeidsdeelname van ouderen in Nederland is mede het gevolg van het beleid in de jaren tachtig dat bewust gericht was op het creëren van ruimte voor jongeren op de arbeidsmarkt. Ook speelt hier mee dat de arbeidsdeelname van de oudere generaties vrouwen in Nederland altijd al zeer laag was.

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van werknemers van 60 jaar en ouder is voor Nederland het meest opmerkelijk. Dit kan het best geïllustreerd worden aan de hand van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van mannen tussen 60 en 65 jaar. Begin jaren zestig ligt de participatiegraad van mannen van 60 tot 65 jaar in de meeste landen nog boven de 70%. In Nederland ligt deze participatiegraad zelfs op 80%. Daarna is de ontwikkeling divers. In enkele landen waaronder Nederland daalt de netto participatie van mannen van 60 tot 65 jaar tot onder de 20%¹⁴. In andere landen, waaronder Zweden en Groot-Brittannië, ligt dit percentage rond de 50%. Nederland blijkt dus in 30 jaar tijd terug te zijn gevallen van een positie aan de kop naar een positie aan de staart.

Vanwege de knelpunten op de arbeidsmarkt, het belang van oudere werknemers voor de economische groei en het bereiken van voldoende draagvlak voor het sociale stelsel streeft het kabinet naar een hogere arbeidsdeelname van ouderen. Het streefdoel was dat de helft van het aantal 55- tot 65-jarigen in 2030 actief is in betaalde banen van 12 uur en meer per week¹⁵. De Europese Raad van Stockholm is in maart 2001 een concrete kwalitatieve doelstelling overeengekomen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Deze doelstelling houdt in dat de gemiddelde arbeidsparticipatie in de Europese Unie van oudere mannen en vrouwen in de leeftijd tussen 55 en 65 jaar al in 2010 verhoogd moet zijn naar 50%. Het kabinet heeft op basis hiervan advies gevraagd aan de SER op welke wijze deze doelstelling kan worden gerealiseerd.

Daarnaast streeft het kabinet er naar dat bedrijven komen tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid, mede ter voorkoming dat bepaalde groepen werknemers, waaronder ouderen, voortijdig worden afgeschreven.

In mei 1999 heeft het kabinet de SER advies gevraagd over het beleid ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen¹⁶. De SER heeft twee beleidssporen aanbevolen:

1. in de eerste plaats een voortzetting van het leeftijdsbewust - en op termijn leeftijdsafhankelijk - personeelsbeleid binnen ondernemingen
2. een verbetering van de prikkels die uitgaan van arbeidsvoorwaardelijke- en uitredingsregelingen

ad 1: De raad stelt vast dat de inzetbaarheid, flexibiliteit en mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt veelal zal afnemen als zij ouder zijn dan veertig jaar. Om deze

¹⁴ De netto participatie ligt in 1997 op 19% (bron: SCP, Rapportage Ouderen 1998, Den Haag, p.14, EBB 1997).

¹⁵ Bron: Sociale Nota 2001. Bijgesteld op grond van de afspraken gemaakt tijdens de Europese Raad van Stockholm (maart 2001).

¹⁶ Bron: SER-advies 1999, Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers, nr. 99/18.

reden wordt veelal reeds op middelbare leeftijd het toekomstperspectief gericht op vroegt uittreden. Hier ligt een belangrijke oorzaak van de huidige lage arbeidsdeelname van ouderen die moet worden aangepakt via een leeftijdsbewust personeelsbeleid vanaf het moment dat werknemers toetreden tot het arbeidsproces.

ad 2: Het tweede spoor betreft een verbetering van de incentivestructuur van arbeidsvoorwaardelijke en uittredingsregelingen. Deze regelingen dienen zowel voor werknemers als werkgevers de juiste prikkels te bevatten gericht op het langer deelnemen aan, dan wel (her)intreden in het arbeidsproces. De raad is van mening dat ook de arbeidsvoorwaardenregelingen een stimulerende bijdrage moeten leveren aan de participatiebevordering van oudere werknemers. Deze regelingen moeten de voorwaarden helpen creëren waaronder oudere werknemers volwaardig in het productieproces kunnen blijven functioneren en mogen geen belemmering bevatten voor hun deelname aan het arbeidsproces.

Beide sporen zijn een verantwoordelijkheid van sociale partners en de overheid ~~samen~~. Het SER-advies ondersteunt de beleidsvoornemens van het kabinet¹⁷.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid gericht op oudere werknemers vergt in veel gevallen een cultuuromslag van werkgevers en werknemers. De overheid kan daarbij ondersteuning bieden.

Prikkels voor ouderen

De keuze tussen werken of niet werken moet worden omgebogen naar een keuze voor een meer geleidelijke afbouw van het werk en een definitieve uittrede op latere leeftijd.

In het Regeerakkoord en de Sociale Nota is het kabinetsstandpunt nader uitgewerkt in een reeks maatregelen.

A. maatregelen die de uitstroom uit arbeid kunnen beperken:

- instelling van een Taskforce Ouderen en Arbeid om een mentaliteitsomslag bij werkgevers en werknemers te bevorderen ten aanzien van het denken over ouderen en om ondernemers te ondersteunen bij het vormgeven van het ouderenbeleid door middel van het aanreiken van goede praktijkvoorbeelden en het inrichten van een informatiepunt
- verbeteren van de positie van oudere werknemers door middel van het bevorderen van leeftijdsbewust personeelsbeleid, employabilitybeleid en arbeidsomstandighedenbeleid met een primaire verantwoordelijkheid voor de sociale partners
- het opnemen van een zogenaamde knipbepaling in de nieuwe pensioenwet om het risico van verlies van pensioenafspraken bij het aanvaarden van een lager gewaardeerde functie of kortere arbeidsduur op te vangen
- voorkomen dat werknemers van 57,5 jaar en ouder worden ontslagen door werkgevers voortaan een deel van de WW-uitkering te laten betalen

¹⁷ Bron: Kabinetsstandpunt, Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers, 1999-2000, 27 046.

- stimuleren van oudere werknemers om te blijven werken door de invoering van een specifieke arbeidskorting voor ouderen per 1 januari 2002 bovenop de arbeidskorting voor alle werkenden
- vanaf 1 januari 2002 krijgen werkgevers de mogelijkheid om oudere werknemers die blijven werken een bonus toe te kennen, die tot een bepaalde hoogte belastingvrij zal zijn. De hoogte van de bonus stijgt met de leeftijd analoog aan de specifieke arbeidskorting voor ouderen.
- invoering van het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs:
 - a. verbod op ontslag wegens het bereiken van een lagere pensioengerechtigde leeftijd dan 65 jaar, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is.
 - b. verbod op onderscheid op grond van leeftijd op het terrein van de aanvullende pensioenen, met uitzondering van toetredingsleeftijden en van leeftijden voor het verkrijgen van het recht op pensioenuitkeringen en de toepassing van een leeftijdscriterium in actuariële berekeningen.
 - c. indien bij werving en selectie een leeftijdsgrens wordt gehanteerd, moet de objectieve rechtvaardiging hiervan worden aangegeven.

B. maatregelen die de reïntegratie in arbeid kunnen bevorderen:

- stimuleren van werkgevers om ouderen in te schakelen in het arbeidsproces door aanpassing van de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen (WLV). Per 1 januari 2001 is de leeftijdsgrens van 57,5 jaar verlaagd naar 50 jaar en is de grens van 130% WML opgetrokken naar 150% WML voor werknemers ouder dan 50 jaar.
- om het voor werkgevers financieel aantrekkelijker te maken ouderen in dienst te nemen, krijgen ze vanaf 1 januari 2002 een korting op de WAO-premie voor hun oudere werknemers van fl. 1570,- per werknemer¹⁸.
- stimuleren van sociale partners om bovenwettelijke uitkeringen te ontdoen van reïntegratiebelemmeringen.
- herinvoering van de sollicitatieplicht voor 57,5-jarigen en ouder (afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van ouderen)

Een eerdere stap die het kabinet heeft ingezet met betrekking tot de arbeidsinpassing van 57,5 jarigen is de herinvoering van de inschrijvings- en acceptatieplicht bij het arbeidsbureau.

¹⁸ Omgerekend in euro komt dit bedrag uit op ongeveer 712,50 euro.

OPBOUW VAN DIT RAPPORT

In hoofdstuk 2 komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. Deze probleemstelling wordt in een aantal delen gesplitst. Hoofdstuk 3 geeft een toelichting op de steekproef-CAO's. Aangegeven wordt hoe de steekproef is samengesteld, welke CAO's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2001 in CAO's aan ouderenbeleid is aangetroffen. Om te kijken hoe de resultaten van 2001 zich verhouden tot het vorige CAO-onderzoek over 1998, zal op de belangrijkste punten een vergelijking gemaakt worden. Wel dient hierbij de kanttekening geplaatst te worden dat de steekproef ten opzichte van het vorige onderzoek op een aantal punten zodanig gewijzigd is dat een vergelijking op basis van het percentage CAO's niet goed mogelijk is. Om toch een vergelijking te kunnen maken, wordt uitgegaan van het percentage werknemers. De kans op een vertekening is dan namelijk kleiner.

2 PROBLEEMSTELLING

De centrale probleemstelling van dit CAO-onderzoek is het in kaart brengen van de afspraken tussen de sociale partners met betrekking tot het ouderenbeleid waarbij het accent van het onderzoek ligt op die afspraken die gemaakt zijn om oudere werknemers zo lang mogelijk in het arbeidsproces te houden¹⁹.

De afspraken over het ouderenbeleid zoals die in CAO's zijn aangetroffen, zijn in dit onderzoek onderverdeeld in vier groepen, namelijk

1. algemene afspraken over oudere werknemers
2. afspraken die oudere werknemers op grond van de leeftijd uitsluiten van bepaalde regelingen
3. afspraken die ouderen iets extra's bieden
4. afspraken met betrekking tot uittreding

ad 1: algemene afspraken over het ouderenbeleid

Hieronder vallen afspraken over de instroom van oudere werknemers, over onderzoek naar (facetten van) ouderenbeleid en over het opnemen van ouderen als aparte doelgroep. Ook hoort tot deze groep afspraken ~~het afbakenen~~ over de wijze waarop ~~van~~ het begrip ouderen is afgebakend.

ad 2: afspraken die oudere werknemers uitsluiten

Te denken valt aan afspraken over het stellen van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie voor bepaalde functies, over het uitsluiten van oudere werknemers van promotie, over het hanteren van leeftijdsgrenzen bij bepaalde beloningsvormen (prestatiebeloning, opties, 13^{de} maandsuitkering en bindingspremies) en over het stellen van (uitsluitende) leeftijdsgrenzen bij scholing en opleiding.

ad 3: afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden

Hierbij moet gedacht worden aan afspraken over de mogelijkheden tot extra verlof voor oudere werknemers (zoals prepensioneringsverlof, zorgverlof, loopbaanonderbreking en extra vakantiedagen voor oudere werknemers), over taakverlichting (arbeidstijdenregeling en extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers), over specifiek loopbaanbeleid voor oudere werknemers (zoals taakaanpassing, loopbaanombuiging of de mogelijkheid om door te stromen naar een lichtere functie), over aanpassingen in de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en over scholing voor oudere werknemers. Ook behoort de mogelijkheid tot periodiek medisch onderzoek voor oudere werknemers tot deze groep afspraken.

¹⁹ In de nota 'Ouderenbeleid 1995 - 1998' wordt de essentie van het ouderenbeleid als volgt omschreven: het komen tot een optimale benutting van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, waarbij de sociale partners een belangrijke taak hebben. De taak van de overheid daarbij is een ondersteunende.

ad 4: afspraken met betrekking tot uittreding

Hieronder vallen afspraken die samenhangen met de VUT-regeling, met de flexibele pensioenregeling, met de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en met de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

3 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Algemeen

Het CAO-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 126 CAO's. Het peilmoment van het onderzoek is 2001²⁰.

De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-CAO's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-CAO's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van zes overheidssectoren zijn meegenomen.

Bij de overheidssectoren gaat het strikt genomen niet om CAO-afspraken, maar om akkoorden. Deze akkoorden geven niet altijd een volledig beeld van hetgeen in de betreffende sector is afgesproken. Vaak zal teruggegrepen moeten worden op achterliggende afspraken en regelingen waarin in meer detail de afspraken zijn uitgewerkt. Het probleem hierbij is dat niet altijd zoals bij CAO's vaak het geval is, alle informatie (gebundeld) voorhanden is.

Zoals tabel 3.1 laat zien, vallen in 2001 ongeveer 6,1 miljoen werknemers onder een CAO. Hiervan valt 80% binnen de 126 steekproef-CAO's. De in de steekproef opgenomen CAO's zijn representatief voor het totale aantal werknemers onder een CAO.

Tabel 3.1 Aantal CAO's en aantal werknemers onder een CAO in Nederland (2001)²¹

CAO's	Aantal CAO's	Aantal werknemers (*1000)	Aantal werknemers als percentage van het totaal
Steekproef CAO's	126	4.869	80%
Overige CAO's	837	1.254	20%
Totaal	963	6.123	100%

Tabel 3.2 laat het aantal steekproef-CAO's en het daarbij behorende percentage werknemers per economische sector zien. Voor een volledig overzicht van alle steekproef-CAO's wordt verwezen naar bijlage I.

²⁰ In bijlage I worden alle steekproef-CAO's met de looptijd vermeld. Uit dat overzicht blijkt dat van enkele CAO's de expiratedatum voor 2001 ligt. Het gaat dan om CAO's waarvan de nieuwe CAO-teksten nog niet beschikbaar waren. In deze gevallen is uitgegaan van 'oude' CAO-teksten onder de veronderstelling dat deze ongewijzigd worden voortgezet.

²¹ bron: Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001

Tabel 3.2 Aantal steekproef-CAO's naar economische sector (2001)

Sector	Aantal CAO's	Aantal CAO's als percentage van het totaal	Aantal werknemers (*1000)	Aantal werknemers als percentage van het totaal
Nijverheid	35	28%	1.192	24%
Handel	47	37%	1.433	29%
Dienstverlening	36	29%	1.581	33%
Overheid	8	6%	663	14%
Totaal	126	100%	4.869	100%

Ten opzichte van het vorige CAO-onderzoek is de steekproef op een aantal punten gewijzigd. In de eerste plaats is in de steekproef van het huidige onderzoek, in tegenstelling tot het vorige onderzoek, de overheid meegenomen²². Verder zijn een aantal bedrijfstak- en ondernemings-CAO's uit de steekproef verdwenen, omdat de criteria voor opname in de steekproef zijn aangepast²³. Een andere verandering die zich heeft voorgedaan is dat enkele CAO's opgesplitst zijn in kleinere CAO's. Een voorbeeld hiervan is de CAO voor het bankbedrijf.

Samenvattend is het beeld het volgende

• het vorige onderzoek bestond de steekproef uit	122 CAO's
• hieruit zijn 29 CAO's verwijderd	-29 CAO's
• hieraan zijn 33 CAO's toegevoegd	<u>+33 CAO's</u>
steekproef huidige onderzoek	126 CAO's

Bij de vergelijking tussen de resultaten van het huidige onderzoek met die van het vorige onderzoek zullen geen uitspraken gedaan worden op basis van het aantal (of percentage) CAO's, maar op basis van het percentage werknemers. De reden hiervoor is gelegen in de veranderde samenstelling van de steekproef. Op hoofdlijn geeft het percentage werknemers minder kans op vertekening dan het percentage CAO's.

Uitvoering van het onderzoek

De uitvoering van het CAO-onderzoek heeft in de periode mei tot en met augustus 2001 plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de betreffende CAO's en overheids-akkoorden zijn geraadpleegd²⁴.

²² In de overheidssector worden acht sectoren onderscheiden. In de CAO-steekproef zijn zes overheidssectoren meegenomen. Van twee overheidssectoren, namelijk rechterlijke macht en waterstaat, vallen de CAO's buiten de criteria die gelden voor opname in de CAO-steekproef. In de steekproef zitten 8 overheids-CAO's. De CAO's van de sector onderwijs bestaan namelijk uit 3 aparte CAO's (PO, VO en BVE)

²³ In het vorige onderzoek lag het criterium voor ondernemings-CAO's bij 2.000 werknemers (nu: 3.000) en voor bedrijfstak-CAO's bij 5.000 (nu: 10.000).

²⁴ Ook zijn enkele vertegenwoordigers van overheidssectoren benaderd om informatie over de akkoorden en de achterliggende regelingen van die sectoren te verkrijgen.

4 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek over 2001 weergegeven. Afhankelijk van het onderwerp worden de resultaten bij een CAO-onderzoek uitgedrukt in percentage CAO's of in percentage werknemers. In dit onderzoek wordt in de eerste plaats gerapporteerd over het percentage CAO's. Daar waar in dit rapport een vergelijking gemaakt wordt met de resultaten van het vorige onderzoek over 1998, wordt dit gedaan op basis van het percentage werknemers en niet op basis van het percentage CAO's. De reden hiervoor is dat de huidige CAO-steekproef afwijkt van die uit het vorige onderzoek. Op hoofdlijn geeft het percentage werknemers minder kans op vertekening dan het percentage CAO's.

4.1 Afspraken over het ouderenbeleid in het algemeen

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

In de CAO's kunnen de afspraken die betrekking hebben op oudere werknemers zowel verspreid staan, als gegroepeerd zijn in een aparte ouderenparagraaf, die de aanduiding 'ouderenbeleid', 'seniorenregeling', 'oudere werknemers' of 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' kan hebben.

Onder leeftijdsbewust personeelsbeleid valt in principe elke inspanning die de positie van de werknemer binnen de onderneming aangaat²⁵. Binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid kunnen globaal twee clusters onderscheiden worden:

- afspraken die zich richten op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van oudere werknemers (vrije dagen, mogelijkheid om minder te werken, vrijstelling van de meest belastende dienstroosters zoals nachtdienst, overwerk, ploegendienst en onregelmatige dienst).
- afspraken met een functie-inhoudelijk karakter die zich meer richten op het zoeken naar mogelijkheden om mensen meer en langer met plezier in dienst te laten (functieroulatie, overstappen naar een minder belastende functie, afstoten van zware taken en vervangen door nieuwe taken zoals mentorschap en deelname aan cursussen).

Het begrip 'oudere werknemer'

In geen enkele CAO is het begrip oudere werknemers (eenduidig) omschreven. Oudere werknemers kunnen bij verschillende afspraken met verschillende leeftijden aangeduid worden. Soms blijft de leeftijdsaanduiding bij afspraken over oudere werknemers achterwege en wordt er slechts gesproken over 'de oudere werknemer' zonder dat dit begrip nader wordt ingevuld.

²⁵ Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft ook een relatie met employability. Employability is gericht op het op peil houden of verbeteren van voor de beroepsuitoefening relevante kennis en vaardigheden. Employability kan dus onder andere bestaan uit scholing en loopbaanbeleid (zie ook 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001').

Van de 126 CAO's zijn in 124 CAO's (98%) bij diverse afspraken leeftijdsaanduidingen voor oudere werknemers gevonden²⁶. Zo zijn in 20% van de CAO's bij de afspraken die betrekking hebben op oudere werknemers één en dezelfde leeftijdsaanduiding aangetroffen, bij 36% van de CAO's zijn twee verschillende leeftijdsaanduidingen, bij 35% van de CAO's drie verschillende leeftijdsaanduidingen en bij 7% van de CAO's vier of meer verschillende leeftijdsaanduidingen²⁷. Als leeftijdsaanduidingen wordt 40 jaar, 45 jaar, 50 jaar, 55 jaar, 60 jaar en soms nog een tussenliggend jaar genoemd²⁸. In 37% van de CAO's begint de leeftijdsaanduiding van oudere werknemers bij 40 jaar, in 20% van de CAO's bij 45 jaar, in 28% van de CAO's bij 50 jaar en in 10% van de CAO's bij 55 jaar²⁹. Hieruit kan afgeleid worden dat in CAO's er verschillende leeftijdsaanduidingen aangetroffen worden, als het over de oudere werknemer gaat. De conclusie is dan ook, dat het begrip 'oudere werknemer' in diverse CAO's en in diverse afspraken niet eenduidig gedefinieerd is en varieert van 40 tot 60 jaar.

De oudere werknemer als doelgroep

In 77 CAO's (61%) worden doelgroepen onderscheiden. In één CAO wordt de oudere werknemer als aparte doelgroep onderscheiden. Zo staat in de CAO voor "HBO" dat *onder doelgroepenbeleid verstaan wordt beleid ten behoeve van allochtonen, arbeidsongeschiktheid, ouderen, vrouwenemancipatie en zorgplicht*.

In 8 CAO's (6%) zijn afspraken gemaakt om de instroom van oudere werknemers te vergroten. Zo staat in de CAO voor 'Philips' dat *naast ouderen en deelnemers aan reïntegratieprojecten bij werving voor het Werkgelegenheidsplan extra aandacht wordt besteed*. Een ander voorbeeld is de CAO voor 'Levensmiddelen (groothandel)'. In deze CAO staat dat *het wervings- en selectiebeleid geen blokkades moet opwerpen voor ouderen. Wel dient rekening gehouden te worden met een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand*.

In 16 CAO's (13%) staan afspraken over de rol van de personeelsvereniging of ondernemingsraad met betrekking tot het ouderenbeleid. In de CAO voor 'Textielindustrie' staat bijvoorbeeld in de paragraaf over oudere werknemers dat *de werkgever zorg draagt voor een goed personeelsbeleid en daartoe in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid tenminste twee keer per jaar met de OR onderwerpen zal bespreken als werkoverleg, functioneringsgesprekken, loopbaanbeleid, taakverruiming en taakroulatie*.

²⁶ De twee CAO's waarin geen leeftijdsaanduiding en ook geen specifieke afspraken voor oudere werknemers zijn aangetroffen, zijn 'Uitzendkrachten (ABU)' en 'Uitzendkrachten (NBBU)'. Wel wordt in deze CAO's aangegeven dat er zich situaties voordoen waarbij de CAO van de inlener van toepassing is.

²⁷ Wel moet hier opgemerkt worden dat het aantal verschillende leeftijdsaanduidingen ook samenhangt met het aantal afspraken met een leeftijdsaanduiding.

²⁸ In enkele afspraken (m.n. bij extra vakantiedagen voor oudere werknemers) wordt een leeftijd onder de 40 jaar genoemd. Er wordt hier van uitgegaan dat het begrip oudere werknemer, zoals in de literatuur daarover gebruikelijk is, vanaf 40 jaar begint.

²⁹ Voor de overige 5% van de CAO's worden tussenliggende jaren genoemd en jaren boven de 55 jaar.

In 51 CAO's (41%) zijn afspraken aangetroffen over het verrichten van onderzoek over het voeren ouderenbeleid. Tabel 4.1 laat zien hoe de verdeling is naar sectoren. Bijna tweederde van de CAO's (66%) in de nijverheid heeft afspraken over het verrichten van onderzoek naar ouderenbeleid. Dat percentage is hoger dan in de handel, waar in 23% van de CAO's zulke afspraken staan. In totaal hebben de afspraken betrekking op 40% van de werknemers.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over onderzoek naar het ouderenbeleid voor 36% van de werknemers tegenover 40% in het huidige onderzoek (2001)

Tabel 4.1 Aantal CAO's met afspraken over onderzoek naar ouderenbeleid (2001)

Sector	Aantal CAO's	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Nijverheid	23	66%	62%
Handel	11	23%	11%
Dienstverlening	14	39%	48%
Overheid	3	38%	45%
Totaal	51	41%	40%

In de CAO voor 'Politie' staat bijvoorbeeld dat *in het kader van ontwikkelingsgericht personeelsbeleid overeengekomen is nader onderzoek te laten verrichten naar de belasting van jongeren en ouderen.*

4.2 Afspraken die oudere werknemers uitsluiten

In het nieuwe wetsvoorstel gericht op een verbod op leeftijdsdiscriminatie staat dat bij werving en selectie van personeel, arbeidsbemiddeling, scholing en bevordering geen onderscheid mag worden gemaakt naar leeftijd. Ook heeft dit nieuwe wetsvoorstel betrekking op de pensioengerechtigde leeftijd en aanvullende pensioenen. Werknemers mogen niet meer verplicht met pensioen gestuurd worden voordat ze 65 jaar zijn.

Met dit verbod op leeftijdsdiscriminatie streeft de overheid er naar betere voorwaarden te scheppen voor arbeidsdeelname in alle leeftijdscategorieën, in het bijzonder die van oudere werknemers. Het onderscheid naar leeftijd is zowel direct als indirect verboden. In personeelsadvertenties mogen dus geen kwalificaties als 'pas afgestudeerd' of 'aankomend' voorkomen, tenzij er sprake is van een uitzonderingsgrond.

In de CAO's is nagegaan of er leeftijdsgrenzen worden gehanteerd die ouderen van bepaalde regelingen uitsluiten.

Werving en selectie

In geen enkele CAO is met betrekking tot werving en selectie een leeftijdsbepaling aangetroffen die oudere werknemers uitsluit van bepaalde functies. Wel komt in de CAO voor 'Defensie' een minimumleeftijd voor, maar die berust op internationale afspraken.

*Aanstellingskeuringen*³⁰

In 38 CAO's (30%) zijn afspraken over aanstellingskeuringen aangetroffen. Geen van deze afspraken bevat een leeftijdsbepaling.

In de CAO voor 'Jeugdhulpverlening' staat dat *de werkgever de werknemer verplichten kan zich voor zijn indiensttreding te onderwerpen aan een aanstellingskeuring, zulks met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Medische Keuringen.*

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over aanstellingskeuringen voor 28% van de werknemers tegenover 27% in het huidige onderzoek (2001).

Promotie

In geen enkele CAO is een afspraak aangetroffen die oudere werknemers uitsluit van de mogelijkheid tot promotie.

Uitkering in opties en 13^{de} maandsuitkering

In geen enkele CAO met een uitkering in opties (4%) en/of 13^{de} maandsuitkering (24%) is een afspraak aangetroffen waarbij oudere werknemers worden uitgesloten.

Bindingspremie of arbeidsmarkttoeslag

In geen enkele CAO waarin een bindingspremie of arbeidsmarkttoeslag (13%) voorkomt, is een leeftijdsbepaling aangetroffen.

Prestatiebeloning

In 42% van de CAO's is een vorm van prestatiebeloning aangetroffen³¹. In geen van deze CAO's wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers op grond van leeftijd.

Scholing en opleiding

In 95% van de CAO's zijn afspraken aangetroffen over scholing en in 81% van de CAO's zijn afspraken aangetroffen over scholingsverlof. In geen van deze afspraken worden oudere werknemers uitgesloten van scholing of scholingsverlof³².

³⁰ In 1998 is de Wet op de Medische Keuringen (WMK) ingevoerd. De WMK stelt onder meer beperkingen aan bepaalde medische keuringen, zoals aanstellingskeuringen. Het doel van de wet is vooral te voorkomen dat mensen uitgesloten worden van het arbeidsproces of van voorzieningen die noodzakelijk zijn om aan het maatschappelijk verkeer deel te nemen.

³¹ Prestatiebeloning is hier ruim gedefinieerd. Niet alleen provisie, beoordelingstoeslag (min-max) vallen hieronder, maar ook 'het niet automatisch geven van een periodiek' wordt gezien als een vorm van prestatiebeloning. De in dit onderzoek gehanteerde definitie van prestatiebeloning is bijvoorbeeld ruimer dan de definitie zoals die in de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001' gehanteerd is.

³² Het tegendeel is juist het geval. In 6 CAO's (5%) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen waarbij oudere werknemers extra studieverlof kunnen krijgen op grond van hun leeftijd.

4.3 Afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden

In CAO's zijn afspraken aangetroffen waarin specifiek aan oudere werknemers de mogelijkheden tot extra verlof (zoals prepensioneringsverlof, extra vakantiedagen en loopbaanonderbreking) en taakverlichting (arbeidstijdenregeling en extra arbeidsduurverkortung) geboden wordt. Ook afspraken over loopbaanbeleid voor oudere werknemers (zoals taakaanpassing, loopbaanombuiging of de mogelijkheid om door te stromen naar een lichtere functie) komen voor. Verder komen afspraken voor waarin oudere werknemers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid krijgen tot periodiek medisch onderzoek. Ook staan er in CAO's afspraken over ontslag met daarin opgenomen een leeftijdsbepaling voor oudere werknemers.

Verlof

a. prepensioneringsverlof

In 44 CAO's (35%) zijn afspraken gevonden waarin staat dat oudere werknemers recht hebben op prepensioneringsverlof. De lengte van dit verlof varieert voor een werknemer van 2 tot 10 dagen³³. In 25% van de CAO's (32 CAO's) gaat het om 5 verlofdagen.

In 31% van de CAO's (39 CAO's) gaat het om betaald prepensioneringsverlof.

Tabel 4.2 laat zien dat naar verhouding de meeste afspraken voorkomen in de nijverheid. Meer dan helft van de CAO's (54%) in deze sector kent een afspraak over prepensioneringsverlof. Dat percentage is hoger dan dat van de handel (34%), dienstverlening (22%) en overheid (13%).

Tabel 4.2 Aantal CAO's met prepensioneringsverlof (2001)

Sector	Aantal CAO's	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Nijverheid	19	54%	37%
Handel	16	34%	30%
Dienstverlening	8	22%	19%
Overheid	1	13%	27%
Totaal	44	35%	28%

b. extra vakantiedagen voor oudere werknemers

In 113 CAO's (90%) zijn afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers aangetroffen³⁴.

³³ Het gaat hier niet om verlof per jaar, maar om verlof waarop een werknemer eenmalig aanspraak kan maken.

In 35 van deze CAO's (=28% van alle CAO's) kunnen deze extra vakantiedagen komen te vervallen, als de oudere werknemer besluit gebruik te maken van extra arbeidsduurvermindering.

Tabel 4.3 Aantal CAO's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers (2001)

Sector	Aantal CAO's	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Nijverheid	33	94%	97%
Handel	44	94%	82%
Dienstverlening	31	86%	76%
Overheid	5	63%	52%
Totaal	113	90%	80%

Tabel 4.4 laat zien dat in meer dan één derde van de CAO's (36%) extra vakantiedagen gelden voor werknemers van 40 jaar en ouder. Gemiddeld gaat het hier om 2,1 extra vakantiedagen. In meer dan driekwart van de CAO's (79%) komen extra vakantiedagen voor werknemers van 50 jaar en ouder voor. Gemiddeld gaat het dan om 2,7 dagen. In 90% van de CAO's komen extra vakantiedagen voor werknemers van 60 jaar en ouder voor. Het gaat dan om gemiddeld 6,5 extra vakantiedagen.

Tabel 4.4 Aantal CAO's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers naar leeftijd (2001)³⁵

Leeftijd	Aantal CAO's	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Extra dagen (gemiddeld)
40 jaar	45	36%	19%	2,1
45 jaar	67	53%	39%	2,3
50 jaar	99	79%	70%	2,7
55 jaar	112	89%	79%	4,4
60 jaar	113	90%	80%	6,5

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over extra vakantiedagen voor oudere werknemers voor 84% van de werknemers tegenover 80% in het huidige onderzoek (2001).

c. overige verlofvormen

In 56 CAO's (44%) komen afspraken over zorgverlof voor. In geen van deze afspraken is er sprake van zorgverlof specifiek voor oudere werknemers.

³⁴ Zoals tabel 4.3 laat zien is het percentage CAO's met extra vakantiedagen voor oudere werknemers bij de overheid met 63% lager dan dat van de andere sectoren. Hier kan meespelen dat van de overheid niet altijd alle bestaande afspraken getraceerd zijn, omdat de afspraken verspreid staan in allerlei regelingen die niet zoals in CAO's het geval is, gebundeld zijn in één document.

³⁵ Bij het berekenen van gemiddeld aantal dagen is gewogen met het aantal werknemers en niet met het aantal CAO's.

In 31 CAO's (25%) zijn afspraken over loopbaanonderbreking aangetroffen. In 4 van deze CAO's (3%) betreft het afspraken die alleen gelden voor oudere werknemers.

In de CAO voor 'Uitzendbureau vaste medewerkers' staat bijvoorbeeld dat *werknemers van 50 jaar en ouder het recht hebben om eenmalig, in overleg met hun werkgever, een aaneengesloten periode van 6 maanden verlof zonder behoud van salaris te genieten*. In de CAO voor 'Selektvracht' wordt aan werknemers van 40 jaar en ouder de mogelijkheid geboden om eenmalig tegen 75% van het bruto inkomen opfrisverlof op te nemen.

Taakverlichting

Werkgevers kunnen werknemers de mogelijkheid bieden om op basis van hun leeftijd de werktijd structureel te reduceren. Ook kunnen werkgevers hun oudere werknemers vrijstellen van het verrichten van overwerk, weekenddiensten, ploegdiensten en onregelmatig diensten).

a. arbeidstijdenregeling voor oudere werknemers

In 96 CAO's (76%) zijn afspraken gevonden over arbeidstijden voor oudere werknemers aangetroffen. Zoals tabel 4.5 laat zien schommelt dit percentage per sector rond de 76%.

Tabel 4.5 Aantal CAO's met afspraken over arbeidstijdenregeling (2001)

Sector	Aantal CAO's	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Nijverheid	27	77%	73%
Handel	37	79%	91%
Dienstverlening	26	72%	61%
Overheid	6	75%	87%
Totaal	96	76%	76%

Tabel 4.6 laat vervolgens zien in welke mate er afspraken over overwerk (64%), weekenddienst (14%), onregelmatige dienst (34%) en ploegdienst (27%) in CAO's voorkomen. Er zijn duidelijke verschillen per sector waarneembaar. Zo zijn bij de overheid geen afspraken over overwerk, weekenddiensten en ploegdienst aangetroffen. Wel zijn er in 75% van de overheids-CAO's afspraken over onregelmatige dienst gevonden. Dat percentage is hoger dan dat van de handel (43%), dienstverlening (28%) en nijverheid (20%).

Tabel 4.6 Aantal CAO's met arbeidstijdenregelingen zoals overwerk, weekenddienst, onregelmatige dienst en ploegdienst (2001)

Sector	Arbeidstijdenregeling voor oudere werknemers			
	Overwerk	Weekend-dienst	Onregelmatige dienst	Ploegen-dienst
Nijverheid	71%	14%	20%	54%
Handel	66%	17%	43%	23%
Dienstverlening	67%	14%	28%	11%
Overheid	-	-	75%	-
Totaal	64%	14%	34%	27%

In 30 CAO's (46%) is geregeld dat oudere werknemers die niet meer in onregelmatige dienst of ploegdienst werken, hun toeslag behouden of recht hebben op een afbouwregeling.

De meeste afspraken over arbeidstijden hebben betrekking op overwerk, weekenddienst, onregelmatige dienst en ploegdienst. In een enkele CAO worden deze afspraken uitgebreid. Zo staat in de CAO voor 'Meubelindustrie en meubileringsbedrijven' dat *werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden tot werken tussen kerstmis en nieuwjaar*. Een ander voorbeeld is de CAO voor 'Beroepsgoederenvervoer over de weg' waarin *werknemers van 50 jaar en ouder vier weken aaneengesloten vakantie mogen opnemen*.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over arbeidstijdenregelingen voor 60% van de werknemers tegenover 76% in het huidige onderzoek (2001)

b. arbeidsduurverkorting

In 84 CAO's (67%) staan afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. In 37 CAO's (29%) gaat de extra arbeidsduurverkorting gepaard met inleveren van loon. In 10 CAO's (8%) wordt er een evenredige korting toegepast en in 27 CAO's (21%) een minder dan evenredige korting.

Tabel 4.7 laat zien dat de percentages verschillen per sector. Naar verhouding komen de meeste afspraken over extra arbeidsduurverkorting voor bij de overheid (88%) en de minste bij de nijverheid (57%).

Tabel 4.7 Aantal CAO's met extra arbeidsduurverkorting (2001)

Sector	Extra arbeidsduur- verkorting	Met inleveren loon	Evenredig gekort	Minder dan evenredig gekort
Nijverheid	57%	46%	26%	20%
Handel	64%	15%	-	15%
Dienstverlening	75%	19%	3%	16%
Overheid	88%	88%	-	88%
Totaal	67%	29%	8%	21%

Uit tabel 4.8 blijkt dat de gemiddelde aanvangsleeftijd voor extra arbeidsduurverkortening per sector varieert tussen de 55 en 57 jaar en dat het gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkortening ligt tussen de 3,0 uur en 6,8 uur. De overheid heeft gemiddeld de laagste aanvangsleeftijd (55 jaar) en de nijverheid heeft gemiddeld het hoogste aantal uren (6,8 uur).

Tabel 4.8 Percentage CAO's met extra arbeidsduurverkortening, gemiddelde aanvangsleeftijd en gemiddeld aantal uren (2001)

Sector	Arbeidsduurverkortening	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Gemiddeld aantal uren
Nijverheid	57%	57	6,8
Handel	64%	57	4,4
Dienstverlening	75%	57	3,0
Overheid	88%	55	5,5
Totaal	67%	57	4,5

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over extra arbeidsduurverkortening voor 60% van de werknemers tegenover 63% in het huidige onderzoek (2001).

Loopbaan

De Stichting van de Arbeid heeft vanuit het besef dat de arbeidsparticipatie van ouderen relatief gering is, een aantal aanbevelingen gedaan aan de sociale partners om ouderenbeleid (leeftijdsbewust personeelsbeleid) te stimuleren³⁶. De aanbevelingen liggen op het terrein van werving en selectie, ontslagbeleid, loopbaanbegeleiding, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, pensioen en uittredingsregelingen.

Onder loopbaanbeleid vallen in dit onderzoek alle afspraken met betrekking tot functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding (tweede loopbaan en detachering) en de mogelijkheid door te stromen naar een lagere functie (minder zware taken, functieroulatie en mentorschap). Het voeren van periodieke functioneringsgesprekken is een onmisbaar instrument om wederzijds inzicht te krijgen in de wensen en mogelijkheden van de werknemer en werkgever. Problemen in het functioneren of problemen in de werksituatie kunnen vroegtijdig worden onderkend. Functioneringsgesprekken dienen onderscheiden te worden van beoordelingsgesprekken die de formele beoordeling van de werknemer door de leidinggevende betreffen en waaraan formele consequenties kunnen worden verbonden. Via functioneringsgesprekken kan een relatie gelegd worden met de loopbaanbegeleiding. Belangrijk is dat periodiek wordt gekeken of er nog sprake is van een goede aansluiting tussen mogelijkheden van de (oudere) werkne-

³⁶ Stichting van de Arbeid, Den Haag (1997). Leef tijd en arbeid. Nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatiebevorderend ouderenbeleid. Publicatie 8/97.

mer en de functie-inhoud. Voor oudere werknemers kunnen functie-aanpassingen, loopbaan-ombuiging of doorstroming naar andere functies van belang zijn.

Er is nagegaan in welke mate er in de CAO's afspraken staan over loopbaanbeleid en in hoeverre deze specifiek voor oudere werknemers gelden.

Uit tabel 4.9 blijkt dat in 55% van de CAO's afspraken over loopbaanbeleid staan. Functioneringsgesprekken (46%) en loopbaanbegeleiding (43%) zijn onderdeel van dit loopbaanbeleid. In de handel liggen deze percentages lager dan in de andere sectoren. De hoogste percentages gelden voor de overheid.

Tabel 4.9 Aantal CAO's met loopbaanbeleid (waaronder onder andere functioneringsgesprekken en loopbaanbegeleiding vallen) (2001)

Sector	Loopbaanbeleid (algemeen)	Functionerings- gesprekken	Loopbaan- begeleiding
Nijverheid	46%	34%	40%
Handel	36%	32%	21%
Dienstverlening	78%	67%	61%
Overheid	100%	88%	100%
Totaal	55%	46%	43%

Loopbaanbeleid is een onderdeel van het totale personeelsbeleid en geldt voor alle werknemers en niet alleen specifiek voor oudere werknemers. Wel hebben oudere werknemers evenals alle andere werknemers baat bij een loopbaanbeleid.

Loopbaanbegeleiding en functioneringsgesprekken liggen in elkaars verlengde. In de CAO voor 'Achmea' staat bijvoorbeeld dat *in overleg tussen medewerker en de leidinggevende een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt opgesteld. Dit plan is gebaseerd op de resultaten van functionerings- en loopbaangesprekken en geeft aan welke elementen, zoals opleiding nodig zijn voor het functioneren in huidige en toekomstige functies.*

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over functioneringsgesprekken voor 30% van de werknemers tegenover 38% in het huidige onderzoek (2001). Ook het percentage afspraken over loopbaanbegeleiding is toegenomen, namelijk van 27% in 1998 naar 48% in 2001.

Tabel 4.10 laat zien dat er in 25% van de CAO's loopbaanafspraken specifiek voor oudere werknemers staan. Ook hier springt de overheid er uit. In deze sector zijn in 63% van de CAO's daarover afspraken gevonden. Het percentage in de handel is met 11% een stuk lager.

Het loopbaanbeleid voor oudere werknemers kan bestaan uit loopbaanombuiging (6% van de CAO's) of de mogelijkheid om door te stromen naar een lagere functie (21% van de CAO's³⁷). Ook is er één CAO waarin bij functioneringsgesprekken expliciet een leeftijd is genoemd. Het betreft de CAO voor 'Levensmiddelen (groothandel)' waarin staat *werknemers boven de 45 jaar 1x per jaar in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid de mogelijkheid krijgen om hun standpunten over en bevindingen met hun arbeidstaken in een functioneringsgesprek te bespreken met hun directe chef.*

Tabel 4.10 Aantal CAO's met loopbaanbeleid specifiek voor ouderen (waaronder onder andere functioneringsgesprekken en loopbaanbegeleiding vallen) (2001)

Sector	Loopbaan-beleid voor oudere werknemers	Loopbaan-ombuiging voor oudere werknemers	Lagere functie voor oudere werknemers
Nijverheid	23%	11%	17%
Handel	11%	6%	9%
Dienstverlening	36%	-	33%
Overheid	63%	13%	50%
Totaal	25%	6%	21%

Een voorbeeld van een CAO waarin er specifiek voor ouderen (extra) aandacht is voor hun loopbaan is de CAO voor 'Bouwbedrijf UTA' waarin staat dat *om te bevorderen dat werknemers langer op zinvolle wijze aan het arbeidsproces deelnemen, in onderlinge samenwerking tussen werkgever en werknemer een loopbaanpad ontwikkeld wordt, bij voorkeur in het kader van een algeheel loopbaanbeleid voor iedereen, met nadruk voor werknemers van 45 jaar en ouder.* In de CAO voor 'Verzekeringsbedrijf binnendienst' staat dat *het loopbaanbeleid leeftijdsbewust dient te zijn en ook aandacht dient te hebben voor de omstandigheden van de oudere werknemer.*

Een voorbeeld over een afspraak over plaatsing in een lagere functie is te vinden in de CAO voor 'Textielindustrie'. In deze CAO staat dat *een werknemer van 57,5 jaar en ouder zijn salaris en het recht op toekomstige salaris zal behouden bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld.*

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over loopbaanombuiging voor oudere werknemers voor 8% van de werknemers tegenover eveneens 8% in het huidige onderzoek (2001). Ook het percentage CAO's met afspraken over het plaatsen van oudere werknemers in een lagere functie is hetzelfde als ten tijde van het vorige onderzoek, namelijk 22%.

Tabel 4.11 laat (nogmaals) zien dat in 21% van de CAO's afspraken aangetroffen zijn waarin oudere werknemers kunnen doorstromen naar een lagere functie of naar een functie met minder zware taken. De gemiddelde aanvangsleeftijd ligt op 55 jaar. In 6% van de CAO's bestaat

³⁷ In sommige CAO's staan afspraken over het plaatsen van een werknemer in een lagere functie op grond van disfunctioneren, reorganisatie of als gevolg van een herziening van de functieclassificatie. Deze afspraken die niet specifiek betrekking hebben op oudere werknemers zijn hier niet meegenomen.

de mogelijkheid van functieroulatie of mentorschap voor oudere werknemers. Er zijn verschillen per sector. Zo staan in 9% van de CAO's in de handel afspraken over doorstroming naar een lagere functie met een gemiddelde aanvangsleeftijd van 45 jaar. Bij de overheid komen dit soort afspraken in 50% van de CAO's voor en ligt de gemiddelde aanvangsleeftijd veel hoger, namelijk op 56 jaar.

Tabel 4.11 Aantal CAO's met mogelijkheid tot doorstroming naar een lagere functie voor oudere werknemers (2001)

Sector	Lagere functie voor oudere werknemers	Gemiddelde aanvangsleeftijd	Met functieroulatie en/of mentorschap
Nijverheid	17%	56	3%
Handel	9%	45	2%
Dienstverlening	33%	54	11%
Overheid	50%	56	13%
Totaal	21%	55	6%

In de CAO voor 'Nederlandse universiteiten (bijzondere)' staat dat *werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd (53 jaar) de mogelijkheid hebben om de werktijd en daarmee de werkdruk te verminderen. Met de werknemers die gebruik maken van deze regeling zullen door de werkgever afspraken gemaakt worden over de ontwikkeling van activiteiten in de functie. Te denken valt hierbij aan een geleidelijke stap van leider naar begeleider van een jongere werknemer die geleidelijk taken kan gaan overnemen.* Een andere CAO die een goede indruk geeft van de soort afspraken waar het hier om gaat is de CAO voor 'OCÉ'. In deze CAO staat dat *het beleid van OCÉ er op gericht is om in voorkomende gevallen aan medewerkers van 60 jaar (ploegendienst 58 jaar) en ouder voorzover mogelijk werk en functie aan te passen aan hun capaciteiten.*

Het doorstromen naar een lagere functie kan, als dit gepaard gaat met een salarisvermindering, gevolgen hebben voor de hoogte van het pensioen. Om de gevolgen van het aanvaarden van een lager betaalde functie voor de pensioen te voorkomen, kan in pensioenregelingen een zogenaamde demotiebepaling zijn opgenomen. Uit onderzoek van de Verzekeringkamer blijkt dat op 1 januari 1999 voor 90% van de actieve deelnemers in een pensioenfonds met een zuiver of gematigd eindloonsysteem het pensioenreglement een demotiebepaling kent.

Scholing en scholingsverlof

In 120 CAO's (95%) zijn afspraken over scholing gevonden. Geen van deze afspraken kent een leeftijdsbepaling. In 102 CAO's (81%) staan afspraken over studieverlof. In 6 van deze CAO's (5%) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen. In deze afspraken wordt aan oudere werk-

nemers extra scholingsverlof geboden. In één CAO gaat het om een leeftijdsgrens van 40 jaar. In de andere 5 CAO's om een leeftijdsgrens van 50 jaar.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over scholingsverlof specifiek voor oudere werknemers voor 7% van de werknemers tegenover 8% in het huidige onderzoek (2001).

Tabel 4.12 Laat zien dat het percentage CAO's met afspraken over scholing niet zoveel verschilt per sector. In alle overheids-CAO's zijn afspraken over scholing gevonden. De dienstverlening (89%) is de sector met het hoogste percentage CAO's met scholingsverlof. In de nijverheid (71%) is dit percentage het laagst.

Tabel 4.12 Percentage CAO's met afspraken over scholing (2001)

Sector	Afspraken over scholing		Afspraken over scholingsverlof	
	Percentage CAO's	Percentage werknemers	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Nijverheid	94%	99%	71%	58%
Handel	96%	97%	83%	84%
Dienstverlening	94%	98%	89%	76%
Overheid	100%	100%	75%	91%
Totaal	95%	98%	81%	76%

In de CAO voor 'Achmea' staat dat *werknemers van 40 jaar en ouder maximaal 10 dagen betaald studieverlof kunnen opnemen* en in de CAO's voor 'Metaalnijverheid' staat dat *aan de werknemer van 50 jaar en ouder één scholingsdag wordt toegekend, waarbij het salaris wordt doorbetaald door de werkgever en de cursus gegeven wordt in het kader van activiteiten van het betreffende O&O-fonds*.

Ontslag

In 13 CAO's (10%) zijn afspraken over ontslag gevonden waarin een leeftijdsbepaling voor oudere werknemers is opgenomen³⁸. In de meeste gevallen heeft deze afspraak met een leeftijdsbepaling betrekking op een verlenging van de opzegtermijn (werkgever t.a.v. werknemer). Zo staat in de CAO voor 'Meubelindustrie' dat *in afwijking van art. 7:672 BW voor werknemers van 45 jaar en ouder een opzegtermijn van minimaal twee maanden geldt*.

In een enkel geval, zoals in de CAO voor 'Defensie' gaat het om het vaststellen van de rangorde bij overtoolligheidsontslag.

Arbeidsomstandigheden

In 2 CAO's staan expliciet verwijzingen naar de arbeidsomstandigheden voor oudere werknemers. Zo staat in de CAO's voor 'Woningcorporaties' expliciet dat *werknemers van 55 jaar en ouder niet meer verplicht worden om zwaar en belastend werk te verrichten, zoals het werken op daken, het werken in kleine ruimten en het verrichten van ontstoppingen*. In de andere CAO, die voor 'ABN', staat in het sociaal statuut dat *voor medewerkers van 55*

³⁸ Soms is er sprake van een combinatie van leeftijd en aantal dienstjaren.

jaar en ouder bovendien gekeken wordt of de werkbelasting moet worden teruggebracht door veranderingen in het takenpakket.

In 6 andere CAO's zijn impliciet verwijzingen naar de arbeidsomstandigheden voor oudere werknemers aangetroffen³⁹. Een voorbeeld van zo'n afspraak staat in de CAO voor 'Verzekeringsbedrijf binnendienst'. In deze CAO staat onder loopbaanontwikkeling dat *er aandacht dient te zijn voor de werkdruk en de mogelijkheden taken aan te passen*. In de CAO voor 'Goederenvervoer Nederland' is onder ouderenbeleid/ arbeidsomstandigheden opgenomen dat *naar zodanige arbeidsomstandigheden gestreefd wordt dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken..*

Medische keuring

In 23 CAO's (18%) zijn leeftijdsbepalingen aangetroffen bij het medische onderzoek. Er zijn twee soorten afspraken aangetroffen.

Bij de ene soort afspraken (20 CAO's) krijgen de oudere werknemers de mogelijkheid om (vrijwillig) vanaf een bepaalde leeftijd een medisch onderzoek voor rekening van de werkgever te laten verrichten of wordt de frequentie waarmee deze onderzoeken mogen plaats vinden vanaf een bepaalde leeftijd verhoogd. Een voorbeeld van zo'n afspraak staat in de CAO voor 'Tuinbouw': *werknemers kunnen voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgesondheidskundig onderzoek laten verrichten: eens in de 3 jaar (35 tot 45 jaar), eens in de twee jaar (45 tot 50 jaar) en ieder jaar (vanaf 50 jaar)*. Een ander voorbeeld staat in de CAO voor 'Welzijnswerk'. *De werknemer van 40 jaar en ouder heeft op zijn verzoek de gelegenheid zich maximaal eenmaal per twee jaar aan een algemeen geneeskundig onderzoek door de huisarts te onderwerpen*. De kosten die hieraan verbonden zijn komen voor rekening van de werkgever.

De andere soort afspraken (3 CAO's) hebben een meer verplichtend karakter. Zo staat in de CAO voor 'Corus (Hoogovens)' dat *ieder werknemer van 40 jaar en ouder voor een periodiek medisch onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst wordt opgeroepen*.

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over medische keuring met een leeftijdsbepaling voor oudere werknemers voor 23% van de werknemers tegenover 17% in het huidige onderzoek (2001)

4.4 Afspraken met betrekking tot uittreding

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende regelingen om vervroegd uit te treden. Naast een uittredingsregeling op basis van een omslagstelsel (zoals VUT-regeling), kan er sprake zijn van een uittredingsregeling op basis van een kapitaalstelsel (zoals flexibele pensioenregeling). Bij het omslagstelsel worden de uitkeringen die in een jaar gedaan worden, betaald uit premies die in dat jaar ontvangen worden. Bij een kapitaalstelsel wordt door werk-

³⁹ Het onderscheid tussen expliciete en impliciete afspraken is gebaseerd op nuanceverschillen (en dus een kwestie van interpretatie).

nemers tot aan de pensioendatum geld gespaard, waaruit de uitkering gefinancierd kan worden.

Kenmerkend bij de VUT-regelingen is dat de hoogte van de uitkering, die in het algemeen op 80% van het laatst verdiende loon ligt, niet afhankelijk is van de leeftijd van uittreding. Bij de flexibele pensioenregeling ligt de hoogte van de uitkering op de pensioenleeftijd in het algemeen op 70% van het laatst verdiende loon en is de hoogte van de uitkering wel afhankelijk van de leeftijd van uittreding (en dus van de mate van pensioenopbouw).

Het Kabinet is van mening dat omzetting van VUT-regelingen naar prepensioenregelingen gewenst is⁴⁰. De zekerheid van kapitaalgedekte pensioenregelingen valt te verkiezen boven de onzekerheid van financiering van VUT-regelingen volgens het omslagstelsel. Ook de SER vindt het van belang dat deze omzetting voortvarend wordt voortgezet. Het zal er toe leiden dat werknemers langer blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Dit zal positief uitwerken op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Door de Arbeidsinspectie is in de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001' uitgebreid gerapporteerd over VUT en flexibele pensionering. Voor een compleet overzicht wordt naar deze publicatie verwezen. De onderstaande gegevens met betrekking tot de hoogte van de VUT-uitkering, flexibele uitkering en VUT-premie zijn overgenomen van de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001'. Wel moet hierbij de kanttekening geplaatst zijn dat er enige verschillen zijn tussen de CAO-steekproef van de Voorjaarsrapportage 2001 en de CAO-steekproef van het CAO-onderzoek ouderenbeleid 2001⁴¹.

*Uitkeringshoogte*⁴²

Voor dit onderdeel is gekeken naar die uittredingsregelingen dan wel afspraken waarbij het uitkeringspercentage bij de normleeftijd bekend is. In de berekeningen om te komen tot een indicatie omtrent het gemiddelde uitkeringspercentage is dus gekeken naar akkoorden waarbij zowel het bruto VUT-uitkeringspercentage als het bruto uitkeringspercentage van de flexibele (pensioen-) regeling bekend was. In 46 van de 94 CAO's met afspraken over flexibele pensionering zijn beide percentages bekend. De gemiddelde bruto flexibele-uitkering bij de normleeftijd komt uit op 72,1%. Daar tegenover staat een gemiddelde bruto VUT-uitkering van 78,9%.

In tabel 4.13 wordt weergegeven in welke mate de verschillende bruto uitkeringspercentages voorkomen en de verschuiving daarin.

⁴⁰ Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers d.d. 14/3/2000vergaderjaar 1999-2000, 27 046, nr. 1.

⁴¹ De verschillen hebben zowel betrekking op de omvang (132 CAO's in de Voorjaarsrapportage 2001 tegenover 126 CAO's in het CAO-onderzoek ouderenbeleid 2001, als op de samenstelling. De wijzigingen in de samenstelling zijn het gevolg van het aanpassen van de criteria voor opname in de steekproef en het gevolg van de opsplitsing van enkele CAO's in kleinere (zie hoofdstuk 3)

⁴² bron: Voorjaarsrapportage 2001

Tabel 4.13 VUT- en flexibele-uitkeringspercentages (ultimo 2000)

Uitkeringspercentage (=U)	VUT-uitkering		Flexibele uitkering	
	Aantal CAO's	Percentage werknemers	Aantal CAO's	Percentage werknemers
U = 70%	4	4%	28	71%
70% < U =< 75%	7	14%	8	14%
75% < U =< 80%	34	82%	8	14%
80% < U =< 85%	1	-	2	1%
Totaal	46	100%	46	100%

bron: Voorjaarsrapportage 2001

Uit de tabel is op te maken dat er een verschuiving in uitkeringshoogte plaatsvindt en wel van het segment groter dan 75% en kleiner of gelijk aan 80% naar een uitkering gelijk aan 70%. In 21 regelingen is de uitkeringshoogte gewijzigd van 80% naar 70%. Als van deze 21 CAO's de uittredingsleeftijd nader wordt bekeken dan blijkt dat in 10 van die regelingen de uittredingsleeftijd ongewijzigd is. In 10 regelingen is de uittredingsleeftijd met 1 jaar en in 1 regeling met 2 jaar verhoogd.

*VUT-premie*⁴³

Met de omzetting van VUT-regelingen in flexibele pensioenregelingen al of niet via overgangsregelingen wordt inzicht in de ontwikkeling van de totale gemiddelde VUT-premie moeilijker verkrijgbaar en minder zeggend. Om toch een indicatie te verkrijgen omtrent die ontwikkeling is naast de CAO's met uitsluitend een VUT-regeling ook gekeken naar de combinatie van VUT- en flexibele regeling⁴⁴.

De totale gemiddelde VUT-premie is in 2000 verder afgenomen. In tabel 4.14 worden de uitkomsten van berekeningen weergegeven van VUT-premies uit CAO's, gewogen met het aantal werknemers, voor de onderscheiden groepen in de periode 1995 -2000.

Tabel 4.14 Ontwikkeling van de gemiddelde VUT-premie (1995 - 2000)

⁴³ bron: Voorjaarsrapportage 2001

⁴⁴ Het gaat hier uitsluitend om de ontwikkeling van de afzonderlijke VUT-premie voorzover bekend omdat gegevens met betrekking tot de premies/kosten van flexibele pensionering bij de Arbeidsinspectie voor het merendeel onbekend zijn. De informatie over VUT-regelingen (en flexibele pensioenregelingen) maken voor het merendeel geen onderdeel uit van de CAO. Dergelijke regelingen worden apart vastgelegd of ze maken deel uit van de pensioenregeling, zoals deze geldt in de betreffende bedrijfstak of onderneming.

Categorie		1995	1996	1997	1998	1999	2000*
Alleen VUT-regeling	totaal premie	1,9	2,0	2,2	2,2	2,6	2,6
	wns premie	0,5	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1
Combinatie VUT/flex.reg.	totaal premie	5,6	5,7	5,7	5,3	4,7	3,7
	wns premie	2,3	2,4	2,4	2,3	1,8	1,4
Totaal	totaal premie	4,0	4,2	4,2	3,9	3,7	3,3
	wns premie	1,5	1,6	1,7	1,6	1,3	1,3

bron: Voorjaarsrapportage 2001

Zoals uit de tabel blijkt is, daar waar alleen sprake is van een VUT-regeling, de in achtereenvolgende jaren gestegen gemiddelde totale VUT-premie in 2000 gestabiliseerd. Wel is de bijdrage van de werknemers verder toegenomen.

In de gevallen waar naast een VUT-regeling tevens sprake is van een flexibele pensioenvoorziening is wat de VUT-premie betreft in 2000 evenals de twee jaren daarvoor een daling waar te nemen. Deze daling in 2000 komt uit op 1,0%-punt. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de VUT-regeling in het horecabedrijf (ca. 227.500 werknemers) per 1 januari 2000 is beëindigd. De daarvoor overeengekomen overgangsregeling (afbouw VUT) laat een sterk gedaalde premieheffing zien.

Wordt gekeken naar de spreiding van de VUT-premie dan worden de regelingen met een totale gemiddelde premie gelijk aan 2% of minder (ruim 50% van de werknemers) vooral gevonden in de sector handel. De laagste premie geldt in het Kappersbedrijf (0,2% werkgever en 0,2% werknemer). Voor bijna 29% van de werknemers in de categorie van CAO's met uitsluitend VUT geldt een totaal gemiddelde premie van 4% of meer. De grotere VUT-regeling daarbij is die voor het beroepsgoederenvervoer en goederenvervoer.

VUT en flexibele pensionering

In de steekproef van het onderzoek 'Ouderenbeleid in CAO's (2001)' zijn 106 CAO's (84%) met een VUT-regeling aangetroffen en 81 CAO's (64%) met een flexibele pensioenregeling. In 13 CAO's (10%) zijn geen van beide regelingen aangetroffen.

Tabel 4.15 laat zien dat in 26% van de CAO's (32 CAO's) alleen een VUT-regeling voorkomt. In 44% van de CAO's (55 CAO's) bestaat de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan. Het percentage CAO's met alleen een VUT-regeling is in de handel (43%) hoger dan in de andere sectoren. Daar staat tegenover dat het percentage CAO's met een flexibele pensioenregeling (al of niet gecombineerd met een VUT-regeling) in de handel (45%) lager is dan in de andere sectoren. Het percentage CAO's waarin geen regeling is aangetroffen, is met 17% in de dienstverlening hoger dan in de andere sectoren.

Tabel 4.15 Percentage CAO's met een uitredingsregeling (2001)

Sector	Alleen VUT-regeling	Flexibel pensioen al of niet gecombineerd met VUT	Geen regeling aangetroffen	Deeltijdpensioen
Nijverheid	20%	77%	3%	54%
Handel	43%	45%	13%	28%
Dienstverlening	14%	69%	17%	42%
Overheid	-	100%	-	100%
Totaal	26%	64%	10%	44%

In het vorig onderzoek (1998) golden afspraken over VUT-regelingen voor 83% van de werknemers. Dat percentage komt overeen met hetgeen voor het huidige onderzoek (2001) geldt. In het vorig onderzoek bestond voor 15% van de werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. In het huidige onderzoek ligt dat percentage op 45%.

Tabel 4.16 laat zien dat de gemiddelde instap- en richtleeftijd van de VUT lager is dan die van het flexibel pensioen. De gemiddelde instapleeftijd van de VUT ligt op 59 jaar. Bij de overheid (58 jaar) ligt deze leeftijd lager en in de handel en dienstverlening (60 jaar) ligt deze leeftijd hoger. Het is opvallend dat de gemiddelde VUT-instapleeftijd bij de overheid met 58 jaar het laagst is en de gemiddelde VUT-leeftijd met 61 jaar het hoogst is. Bij het flexibel pensioen is de gemiddelde instapleeftijd 57 jaar en de gemiddelde richtleeftijd 61 jaar. In de nijverheid en handel (60 jaar) ligt de gemiddelde instapleeftijd hoger dan in de dienstverlening en overheid (55 jaar).

Tabel 4.16 Gemiddeld instap- en richtleeftijd bij VUT en flexibel pensioen (2001)⁴⁵

Sector	VUT		Flexibel pensioen	
	gemiddelde instap-leeftijd	gemiddelde richt-leeftijd	gemiddelde instap-leeftijd	gemiddelde richt-leeftijd
Nijverheid	60	60	60	61
Handel	60	60	60	61
Dienstverlening	59	60	55	62
Overheid	58	61	55	62
Totaal	59	60	57	61

Pensioengerechtigde leeftijd

In 56 CAO's (44%) is een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar genoemd.

⁴⁵ Gemiddelden zijn gewogen met aantallen werknemers

Zo staat in de CAO voor 'Goederenvervoer Nederland' dat *de dienstbetrekking aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd zonder dat opzegging nodig is.*

Tabel 4.17 laat zien dat bij 62% van de overheids-CAO's een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar is gevonden. Dat percentage is hoger dan in de andere sectoren.

In 27 CAO's (21%) staan afspraken waarin de werknemer de mogelijkheid wordt geboden door te werken na hun 65-ste jaar.

In 14 CAO's (11%) wijkt de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar af. In de handel (4%) en nijverheid (9%) ligt dit percentage lager. In 3 overheids-CAO's (38%) staat een pensioengerechtigde leeftijd die - voor sommige functies (met functioneel leeftijdsontslag)- afwijkt van 65 jaar⁴⁶. In 12 van de 14 CAO's (10%) staan afspraken die de werknemer de mogelijkheid geven na de van 65 jaar afwijkende pensioengerechtigde leeftijd door te werken. In 2 van de 14 CAO's is deze afspraak dus niet aangetroffen.

Tabel 4.17 Pensioengerechtigde leeftijd (2001)

Sector	Pensioengerechtigde leeftijd			
	65 jaar	mogelijkheid om door te werken na 65 jaar	wijkt af van 65 jaar	mogelijkheid om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd
Nijverheid	51%	23%	9%	6%
Handel	30%	19%	4%	4%
Dienstverlening	50%	14%	17%	14%
Overheid	62%	62%	38%	38%
Totaal	44%	21%	11%	10%

In een aantal CAO's ligt de pensioengerechtigde leeftijd voor het 65-ste jaar. Hier volgen enkele voorbeelden:

- In de CAO voor de 'KLM-cabinepersoneel' staat dat voor werknemers op hun 56-ste het arbeidscontract beëindigd wordt
- In de CAO voor 'ING' staat dat *het dienstverband eindigt op het moment dat de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt, tenzij wordt overeengekomen dat het dienstverband voortduurt*

⁴⁶ De overheid kent nog het verplichte functionele leeftijdsontslag (FLO) dat met name geldt bij defensie en politie voor functies met een extra belastend karakter. De FLO-regeling heeft een uittredingsleeftijd van 55 jaar (defensie) en 60 jaar (politie) en voor enkele groepen bij defensie (50 jaar). Bij 'Defensie' is overeengekomen de ontslagleeftijd van militairen in de periode tot 2014 geleidelijk te verhogen van 55 tot 58 jaar voor het zittende personeel.

- In de CAO voor 'Verzekeringsbedrijf binnen' staat dat *indien de werknemer later dan de pensioenrichtleeftijd met pensioen wenst te gaan de werknemer tenminste een half jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd hierover overeenstemming met de werkgever moet bereiken.*
- In de CAO voor 'KPN' staat dat *de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt op de laatste dag van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt.*

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

- In het onderhandelaars-akkoord voor 'Gemeenten' staat dat *de CvA het van belang acht dat medewerkers die functies vervullen waaraan een FLO verbonden is, desgewenst voor ander werk in aanmerking komen, overigens zonder dat de FLO-voorziening als zodanig ter discussie gesteld wordt.*
- In het akkoord 1997-1999 voor 'Defensie' is afgesproken *onderzoek te doen naar de mogelijkheden om bezwarende elementen uit substantieel bezwarende functies (o.a. FLO-functies) te reduceren en de lijst met FLO-functies te herijken. Het onderzoek FLO-functies is in 1999 gestart en loopt nog.* In het nu geldende akkoord 2000-2001 is *de ontslagleeftijd voor militairen verhoogd. Voor nieuw instromend personeel geldt vanaf 1 januari 2002 een ontslagleeftijd van 58 jaar. Voor het zittende personeel wordt de ontslagleeftijd stapsgewijs opgehoogd. Ook is afgesproken dat het vrijwillig nadienen door militairen wordt gestimuleerd.*
- In het besluit 'algemene rechtspositie van de politie' staat dat de ambtenaar belast met uitvoering van de politietaak....*bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar eervol ontslag verleend wordt*⁴⁷.
- In de CAO voor 'KPN' komen enkele functies voor waarvoor een FLO-leeftijd geldt van 60 jaar en 55 jaar

In het vorige onderzoek (1998) viel 16% van de werknemers onder een CAO waarin een pensioengerechtigde leeftijd voorkwam die afweek van 65 jaar. In het huidige onderzoek geldt dat voor 11% van de werknemers.

In het vorige onderzoek (1998) bestond voor 20% van de werknemers de mogelijkheid om na hun pensioen door te werken. In het huidige onderzoek is voor 32% van de werknemers een afspraak over doorwerken na hun 65-ste doorwerken in de CAO opgenomen.

Ander contract voor werknemer ouder dan 65 jaar

Werknemers ouder dan 65 jaar vallen niet langer meer onder de CAO. In 9 CAO's (7%) zijn afspraken over een ander contract voor werknemers ouder dan 65 jaar aangetroffen. De wij-

⁴⁷ Voor een vlieger bij het Korps landelijke politiediensten wordt eervol ontslag verleend bij de leeftijd van 55 jaar.

zigen in het contract kunnen onder andere betrekking hebben op de opzegtermijn en het niet langer verplicht zijn van het betalen van bepaalde premies.

In de CAO voor 'Metaalnijverheid' staat onder 'dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar en ouder' dat *als een voor een bepaalde tijd aangepane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, er voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig is.*

BIJLAGE

BIJLAGE I: DE STEEKPROEF

volg nr	naam	sbi- code	werknemers	ingangs- datum	expiratie- datum
NIJVERHEID					
1	Landbouw	11	17.900	01-01-1998	01-01-2001
2	Tuinbouw	11	44.170	01-07-1998	01-01-2001
3	Hoveniersbedrijf	14	12.500	01-03-2000	01-03-2002
4	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	14	15.000	01-03-1999	01-03-2001
5	Unilever	154	4.400	01-06-1999	01-03-2001
6	Bakkersbedrijf	158	41.500	01-07-2000	01-02-2002
7	Heineken Nederland Beheer B.V.	159	4.000	01-01-2000	01-01-2001
8	Textielindustrie	170	12.500	01-07-2000	01-07-2001
9	Confectie-industrie	182	12.000	01-07-2000	01-05-2002
10	Timmerfabrieken	203	12.500	01-01-2001	01-01-2002
11	Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf	212	10.000	01-01-2000	01-07-2002
12	Grafi-media	222	56.070	01-02-2000	01-02-2002
13	Akzo Nobel Chemicals	241	3.170	01-01-2000	01-04-2001
14	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	241	4.010	01-01-2000	01-04-2001
15	DSM Limburg B.V.	241	7.800	01-04-2001	01-04-2003
16	Akzo Nobel Pharma B.V.	244	3.660	01-01-2000	01-04-2001
17	Acordis 1 (vh. Akzo Nobel Fibers/Akzo Engineering B.V.)	247	3.030	01-04-2001	01-04-2003
18	Betonproduktenindustrie	266	11.500	01-03-2000	01-03-2001
19	Metaal- en elektrotechnische industrie	270	185.110	01-07-2000	01-07-2002
20	Metaal- en elektrotechnische industrie (HP)	270	19.890	01-07-2000	01-07-2002
21	Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	271	10.790	01-04-1997	01-04-1999
22	Metaalbewerking (metaalnijverheid)	280	137.910	01-03-2001	01-03-2003
23	Oce Nederland B.V.	300	4.100	01-07-2000	01-07-2001
24	Philips (cao A)	320	20.000	01-04-2000	01-01-2002
25	Philips (cao B)	320	14.000	01-04-2000	01-01-2002
26	Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	342	19.020	01-03-2001	01-03-2003
27	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	361	24.840	01-04-2001	01-04-2002
28	Sociale werkvoorziening	366	90.000	01-12-2000	01-05-2002
29	Energie- en nutsbedrijven	400	29.000	01-01-2000	01-04-2001
30	Bouwbedrijf	452	150.000	01-01-1999	01-01-2001
31	Bouwbedrijf UTA-personeel	452	42.000	01-03-1999	01-03-2001
32	Elektrotechnischbedrijf (metaalnijverheid)	453	64.280	01-03-2001	01-03-2003
33	Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaalnijverheid)	453	59.920	01-03-2001	01-03-2003
34	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	454	33.790	01-05-1999	01-05-2001
35	Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf	454	12.410	01-01-2000	01-01-2002
HANDEL					
36	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaalnijverheid)	501	86.010	01-03-2001	01-03-2003
37	Bloemen en planten (groothandel)	512	22.000	01-10-1999	01-07-2001
38	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	513	14.800	01-06-1999	01-06-2001
39	Vleessector (vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)	513	10.950	01-04-2000	01-04-2001
40	Technische groothandel	514	49.260	01-04-1998	01-04-2000
41	Textielgoederen en aanverwante artikelen; Groothandel	514	10.130	01-04-2000	01-04-2002
42	Informatie-, Communicatie- en Kantoortech.n.branche	516	44.000	01-04-1997	01-04-1999

volg nr	naam	sbi-code	werknemers	ingangsdatum	expiratie-datum
43	Detailhandel (VAD)	520	67.170	01-06-2000	01-06-2001
44	Bijenkorf B.V.	521	5.000	01-02-1998	01-02-1999
45	Hema	521	10.000	01-02-2000	01-02-2001
46	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	521	120.000	01-04-2000	01-04-2001
47	Levensmiddelenbedrijf	521	82.000	01-04-2000	01-04-2001
48	Vroom en Dreesmann B.V.	521	15.000	01-02-2001	01-02-2003
49	Aardappelen groenten fruit (detailhandel)	522	12.000	01-04-1999	01-04-2001
50	Slagersbedrijf	522	15.000	01-04-2000	01-04-2002
51	Apotheken	523	16.020	01-04-1999	01-04-2001
52	Drogisterijbranche	523	17.000	01-04-2000	01-04-2002
53	Bloemendetailhandel	524	14.500	01-04-1999	01-04-2000
54	Boekhandel en Kantoorvakhandel	524	20.000	01-04-1998	01-04-2000
55	Doe het zelf branche	524	16.400	01-04-2000	01-04-2001
56	Electrotechnische detailhandel	524	15.000	01-07-1999	01-07-2001
57	Gemengde- en speelgoedbranche	524	21.000	01-04-1999	01-10-2001
58	IKEA Nederland & IKEA Systems	524	2.500	01-04-2000	01-04-2001
59	Mode- en Sportdetailhandel (v/h Textieldetailhandel)	524	79.880	01-04-2000	01-04-2002
60	Schoenendetailhandel	524	12.500	01-01-1998	01-07-2000
61	Textiel grootwinkelbedrijven	524	20.000	01-04-1998	01-04-2000
62	Tuincentrumbranche	524	10.000	01-04-1999	01-04-2001
63	Wonen	524	30.000	01-04-2000	01-04-2001
64	Horeca- en aanverwant bedrijf	550	227.500	01-07-1998	01-07-2000
65	Verblijfsrecreatie	552	18.000	01-07-2000	01-07-2002
66	Contract-cateringbedrijf	555	16.500	01-03-1999	01-03-2001
67	NS Reizigers	601	11.000	01-04-1998	01-04-2000
68	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	602	110.000	01-01-1999	01-04-2001
69	Goederenvervoer Nederland (KNV)	602	20.000	01-04-1999	01-04-2001
70	Openbaar vervoer	602	14.050	01-01-1996	01-01-1998
71	Selectvracht B.V.	602	5.500	01-04-1998	01-04-2000
72	Taxivervoer	602	25.000	01-01-2000	01-01-2002
73	Van Gend en Loos B.V.	602	3.500	01-04-1999	01-04-2001
74	KLM-cabinepersoneel	620	6.720	01-07-1998	01-09-2000
75	KLM-grondpersoneel	632	16.530	01-07-1998	01-09-2000
76	ANWB	633	3.530	01-04-2000	01-04-2001
77	Reisorganisaties	633	10.000	01-04-1999	01-04-2001
78	TNT Postgroep (v/h PTT Nederland nv)	640	51.000	01-04-1999	01-04-2001
79	Postkantoren	640	4.640	01-04-1999	01-04-2001
80	Zaterdagbestellers (v/h PTT Zaterdagbestellers)	641	13.000	01-04-1999	01-04-2001
81	KPN Callcenter Agents	642	4.000	01-01-2000	01-04-2001
82	KPN N.V.	642	34.000	01-04-2000	01-04-2001
DIENSTVERLENING					
83	ABN-AMRO	651	38.000	01-06-2000	01-06-2001
84	Fortis-bank	651	10.000	01-06-2000	01-06-2001
85	ING-bank	651	33.900	01-06-2000	01-04-2002

volg nr	naam	sbi-code	werknemers	ingangsdatum	expiratie-datum
86	Rabo-bank	651	45.000	01-06-2001	01-06-2002
87	Achmea B.V.	652	7.430	01-01-1999	01-04-2001
88	ABP/USZO	660	4.000	01-04-1999	01-04-2001
89	SNS Reaal Groep	660	6.000	01-01-1999	01-06-2000
90	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	660	23.000	01-04-2000	01-04-2002
91	Woningcorporaties	702	22.210	01-01-2000	01-07-2001
92	Atos Origin	721	6.500	01-01-2000	01-05-2001
93	Pinkroccade	721	6.000	01-11-1999	01-04-2001
94	Arbeidsvoorzieningsorganisatie	745	9.000	01-04-1999	01-07-2000
95	Start	745	3.500	01-07-1998	01-07-1999
96	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	745	18.000	01-04-2000	01-04-2001
97	Uitzendkrachten (ABU)	745	320.000	01-01-1999	01-01-2004
98	Uitzendkrachten (NBBU)	745	17.500	01-01-1999	01-01-2004
99	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	746	25.800	01-04-1999	01-04-2000
100	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	747	170.000	01-01-1999	01-01-2001
101	GAK Groep	753	13.000	01-01-1998	01-01-2000
102	St. Sociaal Fonds Bouwnijverheid	753	3.230	01-01-1998	01-01-2000
103	Hoger Beroepsonderwijs	803	30.000	01-01-1997	01-01-1999
104	Nederlandse universiteiten (deel 1 openbare univ.)	803	42.070	01-06-2000	01-06-2002
105	Nederlandse universiteiten (deel 2 bijzondere univ.)	803	10.340	01-06-2000	01-06-2002
106	Arbo Unie Nederland	851	3.000	01-07-1999	01-01-2001
107	Academische ziekenhuizen	851	30.000	01-05-2000	01-03-2002
108	Huisartsenzorg (v/h doktersassistenten)	851	10.500	01-05-1999	01-05-2001
109	Ziekenhuizen	851	95.750	01-04-1998	01-04-1999
110	Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	853	60.000	01-04-1999	01-04-2001
111	Gehandicaptenzorg	853	100.000	01-04-2000	01-07-2001
112	Jeugdhulpverlening	853	14.600	01-04-1996	01-04-1998
113	Kinderopvang	853	30.000	01-01-2000	01-07-2001
114	Thuiszorg	853	114.500	01-04-1999	01-04-2001
115	Verpleeg- en verzorgingstehuizen	853	193.000	01-01-2001	01-04-2002
116	Welzijnswerk	853	40.000	01-01-2000	01-01-2001
117	Holland Casino's	927	4.000	01-01-2000	01-04-2001
118	Kappersbedrijf	930	21.490	01-07-1998	01-07-2000
OVERHEID					
119	Gemeente-ambtenaren	751	180.000	01-10-2000	01-02-2002
120	Provinciepersoneel	751	14.000	01-01-2000	01-01-2002
121	Rijkspersoneel	751	116.000	01-08-2000	01-10-2001
122	Defensie-personeel	752	74.000	01-10-2001	01-01-2004
123	Politie-personeel	752	45.000	01-01-2001	01-01-2004
124	Onderwijs (BVE)	800	39.500	01-03-2000	01-02-2003
125	Onderwijs (primair onderwijs)	800	121.500	01-08-1998	01-08-2001
126	Onderwijs (voortgezet onderwijs)	800	72.500	01-08-1999	31-07-2000

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

CBS. *Bevolkingsprognose 1998-2050*. Maandstatistiek van de bevolking, januari 1999, p. 8 - 19.

CBS (2000). *Enquete beroepsbevolking 1999*. Voorburg/ Heerlen.

COB SER (1994). *Leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijf*. Den Haag.

Kerckhoff, W.H.C. (1998), *De oudere werknemer*. Deventer: Kluwer bedrijfsinformatie.

Martens, P., Klaassen, C., Wouters, P.A. (1996). *Ouderenbeleid in CAO's en arbeidsorganisaties*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. I-SZW.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbeidsinspectie (2000), *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2000*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbeidsinspectie (2001), *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2000). *Sociale Nota 2001*.

Schaeps, M.J.M., Klaassen, C. (1999), *Ouderenbeleid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbeidsinspectie. Den Haag: Elsevier.

Stichting van de Arbeid (1997). *Leeftijd en arbeid, nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van participatiebevorderende ouderenbeleid*. Publicatie 8/97. Den Haag.

Stichting van de Arbeid (1999). *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers*. Nr. 99/18. Den Haag.

Tweede Kamer (1994 - 1995). *Integraal Actieprogramma Ouderenbeleid 1995-1998*. 24 310 nr. 1. Vergaderjaar 1994 - 1995.

Tweede Kamer (1999 - 2000). *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers*. 27 046 nr. 1. Vergaderjaar 1999 - 2000.

Vries, H.F, Sardjoe, U.H.I. (1999). *Aanstellingskeuringen*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbeidsinspectie. Den Haag: Elsevier.