

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Directeur-Generaal Arbeidsverhoudingen
mr. drs. T.W. Langejan
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bijlagen

- -

Inlichtingen

T.I. van Galen
070 – 3765 807
galent@caop.nl

ROP/01.00134
Z.994.1

15 juni 2001

Onderwerp

Conceptwetsvoorstel Gelijke behandeling
op grond van leeftijd bij de arbeid

Aanleiding

Bij brief d.d. 23 mei 2001 heeft u de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) gevraagd te adviseren over een concept wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Het is mij een genoegen u hierbij het advies van de Raad aan te bieden.

Het wetsvoorstel beoogt ten aanzien van de non-discriminatiegrond leeftijd uitvoering te geven aan richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Het doel van de richtlijn is met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid opdat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast. De richtlijn is zowel op de overheidssector als op de marktsector van toepassing.

Geschiedenis

Het voorliggend wetsvoorstel is voorafgegaan door het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Dit laatste wetsvoorstel werd weer voorafgegaan door een ander wetsvoorstel Verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding, dat in oktober 1997 bij de Tweede Kamer werd ingediend. Dit laatste wetsvoorstel is in 1999 ingetrokken ter uitvoering van afspraken uit het regeerakkoord.

Aangezien werkgevers- en werknemersorganisaties over de voorgaande wetsvoorstellen hebben geadviseerd ligt het in de rede dat hun mening over het voorliggende wetsvoorstel opnieuw wordt gevraagd.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Advies

De ROP merkt allereerst op dat niet alle onderdelen van het wetsvoorstel en de concept memorie van toelichting zijn ingevuld. Daarnaast tekent de ROP aan dat de geboden reactietermijn te beperkt is, om alle relevante aspecten van het voorstel, dat op een aantal punten aanzienlijk is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande, goed te kunnen beoordelen. Dit advies wordt dan ook gegeven tegen de achtergrond van bovengenoemde omstandigheden.

In algemene zin onderschrijft de ROP de strekking, systematiek en reikwijdte van het concept wetsvoorstel.

De ROP is van oordeel dat het zonder objectieve rechtvaardigingsgrond maken van onderscheid naar leeftijd bij de arbeid niet acceptabel is en kan om die reden instemmen met de voorgenomen wetgeving. Het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid behoort te allen tijde verboden te zijn, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzonderingsgrond.

De ROP merkt hierbij echter tegelijkertijd op dat zich in de praktijk onvoorziene omstandigheden kunnen voordoen, die het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid wenselijk of nodig kunnen maken.

Werkings sfeer, structuur en systematiek

Het wetsvoorstel heeft een ruime werkingssfeer. Ten opzichte van de voorgaande versie van het wetsvoorstel is de werkingssfeer uitgebreid met de onderwerpen arbeidsvoorwaarden, ontslag en bovenwettelijke sociale zekerheid.

Blijkens de concept memorie van toelichting bevat dit wetsvoorstel in tegenstelling tot het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid geen gesloten systeem van uitzonderingsgronden, maar een niet limitatieve opsomming van objectief gerechtvaardigde leeftijdsgrenzen.

Het wetsvoorstel kent voorts één algemene uitzonderingsgrond, namelijk dat onderscheid naar leeftijd is verboden, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Deze keuze is mede ingegeven door de ruime werkingssfeer die het wetsvoorstel thans heeft.

De ROP is het eens met het kabinet dat door de complexiteit van nieuwe terreinen als arbeidsvoorwaarden en ontslag, de implicaties van het verbod van onderscheid op grond van leeftijd op deze terreinen niet op voorhand en volledig zijn te overzien. Om die reden lijkt een systeem van niet limitatieve opsomming van objectief gerechtvaardigde leeftijdsgrenzen te verkiezen boven een gesloten stelsel.

De ROP onderschrijft voorts de opvatting van het kabinet dat - gegeven de ruime werkingssfeer van het wetsvoorstel - hantering van één algemene uitzonderingsgrond aan de hand waarvan in concrete situaties wordt beoordeeld of onderscheid op grond van leeftijd is toegestaan onder de gegeven omstandigheden lijkt aangewezen.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Uitzonderingen op het verbod van onderscheid

In artikel 6 van het wetsvoorstel worden gevallen genoemd waarin naar het oordeel van het kabinet sprake is van objectieve rechtvaardiging.

Het betreft wetgeving op het gebied van arbeidsmarktbeleid en werkgelegenheid (WIW) en het minimumloon (WMM).

Het wetsvoorstel maakt ook een uitzondering voor ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Tenslotte laat het wetsvoorstel in een aantal gevallen het stellen van leeftijdsgrenzen toe die in verband met de vervulling van de functie noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van betrokkenen. Het gaat hierbij om onderwerpen als functioneel leeftijdsontslag, anciënniteit, zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en leeftijdsbepaalde beroepsactiviteiten.

De ROP is van oordeel dat de voorgestelde uitzonderingssituaties - voor zover op dit moment te overzien - voldoende ruimte bieden om in voorkomende praktijkgevallen onderscheid naar leeftijd te maken.

De ROP deelt in dit verband tevens mee dat in bepaalde sectoren en met name in de sectoren Defensie en Politie leeftijdsgrenzen worden gehanteerd, die verband houden met de aard van de functie of de voorwaarden voor de uitoefening daarvan.

De ROP gaat ervan uit dat in het wetsvoorstel rekening zal worden gehouden met het bijzondere karakter van deze sectoren.

Pensioenen

De richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid te bepalen dat de vaststelling van toetredingsleeftijden en leeftijden voor het verkrijgen van het recht op pensioenuitkeringen in aanvullende pensioenvoorzieningen en het gebruik van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen in het kader van aanvullende pensioenvoorzieningen, geen verboden van onderscheid naar leeftijd vormen.

De ROP is van oordeel dat het kabinet terecht gebruik maakt van deze mogelijkheid die de richtlijn biedt om te bepalen dat hantering van leeftijdsgrenzen in de hier genoemde gevallen geen onderscheid naar leeftijd vormt. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de bestaande situatie in Nederland kan worden gehandhaafd.