



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Ons kenmerk AV/IR/2007/29381
Datum 3 oktober 2007

Onderwerp Kamervraag/vragen van het lid Koser Kaya

Hierbij zend ik u, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de antwoorden op de Kamervragen van het lid Koşer Kaya (D66) over 'discriminatie van 65-plussers die willen werken'.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/29381

1

Bent u bekend met het bericht “Gedwongen met pensioen”? 1)

Ja

2

Deelt u de conclusie van het artikel dat veel cao's op dit moment discriminerende bepalingen bevatten die mensen dwingen om te stoppen met werken? Kunt u een inventarisatie maken van dergelijke bepalingen in cao's, maar ook in wet- en regelgeving?

Het artikel behandelt onder meer bepalingen die beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar mogelijk maken. Het komt regelmatig voor dat cao's een bepaling bevatten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Deze bepalingen zijn echter niet in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL). In de WGBL is een uitzondering opgenomen voor onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of van een bij of krachtens de wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd.

Op 2 juli jl. heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer het onderzoek *Perspectief op langer doorwerken (2006), Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken aangeboden* (Kamerstukken II 2006-2007, 27 046, nr.19). In dit onderzoek wordt ook ingegaan op de afspraken met betrekking tot uittreding en de mogelijkheid om door te werken na pensioengerechtigde leeftijd. Een overzicht van ontslagleeftijden in wet- en regelgeving is opgenomen in het boek *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum* van het expertisecentrum Leefijd en in de Overzichten van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving van de Ministeries (Kamerstukken II, 2004-2005, 28 170, nrs. 30 t/m 36, 38, 39 en 41; Kamerstukken II 2005-2006, 28 170, nrs. 44 en 45).

Tot slot zij nog opgemerkt dat op de participatietop van 27 juni jl. met de sociale partners afspraken zijn gemaakt om bestaande "ontzie-maatregelen" om te vormen tot c.q. onder te brengen in bij cao vastgelegde keuzemogelijkheden, die maatwerk mogelijk maken en voldoen aan de eisen uit de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

3

Bent u bereid cao's met een discriminerende bepaling niet algemeen verbindend te verklaren? Kunt u uw antwoord toelichten?

Voor zover cao's bepalingen bevatten die kennelijk in strijd zijn met het recht, waaronder de WGBL, worden deze niet algemeen verbindend verklaard. Elke algemeenverbindendverklaring bevat een vangnetclausule die dit zekerstelt.



Ons kenmerk AV/IR/2007/29381

4

Bent u bereid om bepalingen in alle arbeidsverhoudingen die leeftijdsdiscriminatie mogelijk maken en waarop de rijksoverheid direct invloed uitoefent, zoals de cao van rijksambtenaren, te schrappen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Voor bepalingen in rechtspositieregelingen die onder de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ressorteren (Rijk en Politie) is de minister van BZK uiteraard bereid deze, na overleg met de vakbonden, te wijzigen c.q. in te trekken indien deze in strijd zouden zijn met de WGBL. Daarbij wordt verwezen naar hetgeen hiervoor is gesteld bij de beantwoording van vraag 2.

De minister van BZK gaat het leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarvan “ontzie-maatregelen” voor ouderen onderdeel uitmaken, bespreken met de sectorwerkgevers overheid. Wat de sector Rijk betreft kan de minister van BZK melden dat het de bedoeling is om op korte termijn afspraken te maken over doorwerken na 65 jaar.

5

Ziet u mogelijkheden om verzekeraars die weigeren 65-plussers te verzekeren aan te spreken op leeftijdsdiscriminatie?

Als verzekeraars een leeftijdsgrens hanteren die de betrokkene belemmert in de toegang tot en de mogelijkheden tot uitoefening van het vrije beroep, dan kan hij of zij de verzekeraar hierop aanspreken en dit aanhangig maken bij de Commissie Gelijke Behandeling of de civiele rechter. Zie daartoe de oordelen 2005-50 en 2005-135 van de Commissie gelijke behandeling. Door Commissie en rechter wordt beoordeeld of het onderscheid op grond van leeftijd in een dergelijk geval objectief gerechtvaardigd is. Zoals uit de vorenstaande antwoorden blijkt, is er niet zonder meer sprake van leeftijdsdiscriminatie indien een leeftijdsgrens wordt gehanteerd.

Het volgende voorbeeld geeft inzicht in de afweging rond leeftijdsgrenzen en toont de samenhang tussen overheidsregels en keuzes van verzekeraars. Private verzekeraars hanteren een leeftijdsgrens van 65 jaar in hun ziekengeldpolissen. De achtergrond voor de keuze van 65 jaar was dat toen de Ziektewet (ZW) in 1996 werd geprivatiseerd – met de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte – private verzekeraars de dekking, zoals deze werd verschaft door de ZW, hebben overgenomen in hun ziekengeldpolisvoorwaarden. Omdat de werknemersverzekeringen, waaronder de ZW, werknemers niet verzekeren na hun 65e jaar (dan bestaat immers recht op een AOW-uitkering), heeft dit ertoe geleid dat werknemers vanaf 65 jaar niet worden meeverzekerd op een private ziekengeldpolis. Overigens heeft ten minste één verzekeraar inmiddels aangegeven serieus te kijken naar de ontwikkeling van een ziekteverzuimverzekering, die specifiek gericht is op 65-plussers en ook het Verbond van Verzekeraars op dit moment dit onderwerp nader bestudeert.



Ons kenmerk AV/IR/2007/29381

Tot slot zij nog opgemerkt dat op dit moment een Verkenning wordt uitgevoerd naar een op onderdelen lichter arbeidsrechtelijk regime voor werknemers van 65 jaar en ouder, met als doel het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken van deze groep. In de Verkenning wordt ook het onderwerp loondoorbetaling bij ziekte meegenomen. De resultaten van de Verkenning zullen op korte termijn aan de Tweede Kamer worden toegezonden.

6

Bent u bereid uw voorgenoemde belasting voor AOW-ers te heroverwegen en de financiële en maatschappelijke voor- en nadelen van structurele economische hervormingen, zoals een geleidelijke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd af te zetten tegen uw huidige voorstellen? Wilt u hierbij ook ingaan op de gevolgen van verschillende manieren om de betaalbaarheid van de vergrijzing te realiseren voor de (financiële) zelfstandigheid van mensen?

Het Coalitieakkoord bevat een breed pakket aan maatregelen die bijdragen aan houdbare overheidsfinanciën, de betaalbaarheid van de vergrijzing. Het gaat daarbij onder meer om verdere verlaging van de overheidsschuld, via verbeteringen in het EMU-saldo, en verhogen van de arbeidsparticipatie. Daarnaast willen we aan mensen die na 1945 zijn geboren en die een meer dan gemiddeld inkomen hebben een bijdrage vragen. Dit kan door langer door te werken of door het betalen van een extra heffing. Hierin kunnen mensen zelf een keuze maken. Dit pakket levert een substantiële bijdrage aan houdbare overheidsfinanciën, waarbij de lasten en lusten evenwichtig zijn verdeeld. Voor een vergelijking van de financiële voor- en nadelen van de diverse beleidsalternatieven om de vergrijzing het hoofd te bieden, verwijs ik u graag naar CPB-studies op dit terrein, zoals “Ageing and the sustainability of Dutch public finances” (maart 2006).

1) NRC Handelsblad, 25 augustus 2007