



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV 'S-GRAVENHAGE



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

8 februari 2018

**Ons kenmerk**

TAZ/U201800058

**Telefoon**

070- 373 8393

**Bijlage(n)**

-

**Onderwerp**

knelpunt leeftijdsdiscriminatie en Generatiepact

**Samenvatting**

In de sector Gemeenten hebben sociale partners in het Landelijke Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) ter stimulering van het arbeidsmarktbeleid gemeenten de mogelijkheid gegeven een generatiepact in te voeren. Gemeentelijke organisaties hebben de keuze om middels het generatiepact hun vacatures en wervingsteksten af te stemmen op specifieke leeftijdsgroepen, waaronder jongeren onder de 27 jaar. Per 1 januari 2018 is er geen bij wet geregelde arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid meer om vacatures open te stellen voor specifieke leeftijdsgroepen. Dit betekent dat het openstellen van een vacature voor een specifieke leeftijdsgroep vanaf 1 januari 2018 in strijd kan zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie op grond van Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL). Er wordt een verzoek aan de Minister van SZW gedaan om een wettelijke regelgeving (amvb) voor het arbeidsmarktbeleid zo spoedig mogelijk in te voeren zodat er geen sprake meer kan zijn van leeftijdsdiscriminatie. Met de nieuwe regelgeving willen gemeentelijke organisaties vacatures en vacatureteksten kunnen afstemmen op een specifieke leeftijdsgroep.



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV 'S-GRAVENHAGE



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

8 februari 2018

**Ons kenmerk**

TAZ/U201800058

**Telefoon**

070-373 8393

**Bijlage(n)**

-

**Onderwerp**

knelpunt leeftijdsdiscriminatie en Generatiepact

Geachte heer Koolmees,

In deze brief vragen wij uw aandacht voor een knelpunt in het arbeidsmarktbeleid in relatie tot het generatiepact. In de sector Gemeenten hebben sociale partners in het Landelijke Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) ter stimulering van het arbeidsmarktbeleid gemeenten de mogelijkheid gegeven een Generatiepact in te voeren. Gemeentelijke organisaties hebben de keuze om middels het generatiepact hun vacatures en wervingsteksten af te stemmen op specifieke leeftijdsgroepen, waaronder jongeren onder de 27 jaar. Per 1 januari 2018 is er geen bij wet geregelde arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid meer om vacatures open te stellen voor specifieke leeftijdsgroepen. Dit betekent dat het openstellen van een vacature voor een specifieke leeftijdsgroep vanaf 1 januari 2018 in strijd kan zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie op grond van Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Wij verzoeken u het knelpunt zo spoedig mogelijk op te lossen.

**Generatiepact**

Het generatiepact is één van de afspraken tussen sociale partners die tot doel heeft dat de personeelsopbouw meer representatief wordt voor de leeftijdsopbouw van de werkende bevolking. De kracht van het instrument generatiepact is om zowel formatieruimte vrij te maken voor jongere werknemers als oudere werknemers langer duurzaam te laten doorwerken binnen gemeentelijke organisaties.

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Concreet biedt een generatiepact medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid vrijwillig minder uren per week te gaan werken. De gemeentelijke organisatie compenseert vervolgens een deel van de uren die de deelnemende werknemers inleveren. Het andere deel van de uren is voor eigen rekening van de werknemer. De vrijgespeelde werkgeverslasten kunnen gemeentelijke organisaties vervolgens budgettair inzetten om nieuwe jonge werknemers een baan aan te bieden. Het generatiepact draagt daarmee in grote mate bij aan de vitaliteit en toekomstbestendigheid van gemeentelijke organisaties.

### **Arbeidsmarktbeleid**

Voor het effectief uitvoeren van een generatiepact is van belang dat gemeentelijke organisaties in het kader van werkgeversbeleid vacatures kunnen openstellen voor jongeren onder de 27 jaar. In de Rijksbegroting van het vorige kabinet stond in de periode 2015 t/m 2017 in de Begrotingswet SZW een tijdelijke wettelijke grondslag opgenomen die het mogelijk maakte om in het kader van arbeidsmarktbeleid vacatures en wervingsteksten af te stemmen op bepaalde leeftijdsgroepen. Met ingang van 1 januari 2018 is dit specifieke arbeidsmarktbeleid niet meer opgenomen in de Rijksbegroting, waardoor het openstellen van vacatures voor jongeren niet meer juridisch mogelijk is. De reden hiervoor is dat er geen onderscheid gemaakt mag worden naar leeftijd op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL).

Mede op initiatief van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid is vanaf 1 januari 2018 een structurele wettelijke basis in de Wet SUWI gecreëerd voor werkgevers ter bevordering van de arbeidsparticipatie van jongere leeftijdsgroepen. Op grond van artikel 30b Wet SUWI kunnen bij algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld. Deze juridische grondslag is volgens Europees recht ook noodzakelijk om onderscheid naar leeftijd bij arbeid mogelijk te maken.

Tot op heden is er nog geen beleid bij algemene maatregel van bestuur verschenen die het juridisch mogelijk maakt voor werkgevers om in het kader van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid vacatures en vacatureteksten af te stemmen op specifieke leeftijdsgroepen.

De afwezigheid van een bij wet ingesteld arbeidsmarktbeleid belemmert de inzet, maar ook de filosofie achter het generatiepact. Gemeentelijke organisatie met een generatiepact kunnen geen leeftijdseisen meer opnemen in de vacatures en vacatureteksten. Voorts zullen gemeentelijke organisaties minder werkgeverslasten kunnen vrijspelen om jongeren te kunnen werven.

## Verzoek

Het openstellen van vacatures voor specifieke leeftijdsgroepen is cruciaal om het doel van het generatiepact als een succesvol instrument voor het arbeidsmarktbeleid te behalen. Wij vragen u de wettelijke regelgeving (amvb) voor het arbeidsmarktbeleid zo spoedig mogelijk in te voeren teneinde succesvolle instrumenten zoals het generatiepact te ondersteunen. Indien het maken van de regelgeving te lang duurt, dan vragen wij u om een voorlopige ontheffing te geven voor het verbod op leeftijdsdiscriminatie om het generatiepact te blijven inzetten. Wij zijn uiteraard graag bereid om deze brief nader toe te lichten.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra  
Secretaris LOGA



A.E. de Haas  
Bestuurder FNV Overheid

Afschrift aan:

*Tweede Kamer der Staten-Generaal, ten behoeve van AO 14 februari 2018 Arbeidsmarktbeleid*