

Vergaderjaar 2007–2008

30 413

Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 111

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2008

Tijdens het notaoverleg over het emancipatiebeleid op 12 november 2007 is door de leden Koşer Kaya (D66), Jonker (CDA) en Hamer (PvdA) een motie ingediend (Kamerstukken II 2007/08, 30 420, nr. 109). Met deze motie wordt de regering verzocht mogelijke vormen van genderdiscriminatie in het pensioenstelsel in kaart te brengen en met voorstellen te komen om die vormen van discriminatie op te heffen. Hierbij ontvangt u onze reactie.

Mogelijke vormen van genderdiscriminatie in het pensioenstelsel zouden enerzijds gelegen kunnen zijn in pensioenregelingen waarin direct onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Anderzijds is het mogelijk dat bepaalde, ogenschijnlijk neutrale bepalingen in een pensioenregeling materieel anders uitwerken voor mannen en vrouwen waardoor een van beide groepen wordt benadeeld. In dat laatste geval wordt van indirect onderscheid gesproken. Het huidige wettelijke kader biedt de benodigde handvatten om beide vormen van discriminatie tegen te gaan. Mochten er – in strijd met de wet – regelingen bestaan waarin sprake is van genderdiscriminatie dan kunnen deelnemers naar de rechter of de Commissie Gelijke Behandeling om hun gelijk te halen. Het blijkt overigens dat dit nauwelijks voorkomt.

Al deze wettelijke bepalingen kunnen overigens niet voorkomen dat mannen en vrouwen tot een ander pensioenresultaat komen. Dit verschil wordt niet veroorzaakt door de huidige regels ten aanzien van pensioen, maar is te verklaren uit het feit dat vrouwen veelal een andere arbeidsmarktpositie hebben dan mannen. Zo hebben zij overwegend kleinere banen dan mannen of stoppen zij gedurende een bepaalde periode met werken.

Het verschil in pensioenresultaat vloeit dus voort uit de lagere graad van arbeidsparticipatie van vrouwen. Een oplossing is ervoor te zorgen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen toeneemt. En dat is, zoals bekend, een belangrijke doelstelling van het regeringsbeleid.

Gegeven het bovenstaande is het de regering dan ook niet duidelijk waar het onderzoek zich op zou moeten richten. De regering ziet onvoldoende aanknopingspunten om het gevraagde onderzoek te doen.

Ter verduidelijking geven wij hieronder een overzicht van de huidige gelijke behandelingswetgeving ten aanzien van pensioenen.

Het tweedepijler pensioen bestaat uit aanvullende pensioenen die als arbeidsvoorwaarde worden opgebouwd. Gedurende het werkzame leven draagt men premie af, zodat men op de pensioengerechtigde leeftijd een pensioen krijgt uitgekeerd. Aanvullende pensioenen kunnen worden aangemerkt als beloning (uitgesteld loon) en vallen in die zin onder artikel 141 van het EG-verdrag, waarin gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is vastgelegd. Hiermee is ook het beginsel van gelijke behandeling van toepassing op pensioenen.

Zowel Europese richtlijnen als jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie hebben relatief veel invloed gehad op de totstandkoming van onze gelijke behandelingswetgeving op het terrein van pensioenen. Deze wetgeving is voor het belangrijkste deel verankerd in de Algemene Wet gelijke behandeling, de Pensioenwet en het Burgerlijk Wetboek. Verder zijn er wetten die op specifieke onderwerpen van toepassing zijn, zoals de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd. Al deze wettelijke bepalingen zijn er om ongelijke behandeling in ons pensioenstelsel uit te sluiten.

In de Algemene Wet gelijke behandeling is opgenomen dat onderscheid naar burgerlijke staat, leefvorm of geslacht in pensioenregelingen verboden is. Met deze wet is direct onderscheid op grond van geslacht in pensioenregelingen altijd verboden en mag men slechts indirect onderscheid maken indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Dit geldt ook bij de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd is het uitgangspunt dat er geen (direct of indirect) onderscheid gemaakt mag worden, tenzij dit objectief te rechtvaardigen is.

Onderscheid kan objectief gerechtvaardigd zijn, indien het voldoet aan de volgende criteria:

1. het doel moet legitiem zijn;
2. het middel moet geschikt zijn om het doel te bereiken, en;
3. het middel moet noodzakelijk zijn om het doel te bereiken.

Het is aan de rechter en de Commissie Gelijke Behandeling om hier een oordeel over uit te spreken.

Met de komst van de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur is de gelijke behandeling van voltijds- en deeltijdwerkers wettelijk verankerd. Overigens was de gelijke behandeling van deeltijders al in 1994 in de Pensioen- en Spaarfondsenwet opgenomen. Deze wet is in 2007 vervangen door de Pensioenwet. In het verleden kwam het voor dat deeltijdwerkers werden uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling. Dit trof vrouwen vaker dan mannen, doordat vrouwen vaker in deeltijd werken. Europese jurisprudentie maakte hier in 1976 al een eind aan. Dit betekent dat deeltijders in het kader van het al dan niet sluiten van een pensioenovereenkomst net zo behandeld moeten worden als voltijders en dat er geen onderscheid mag worden gemaakt bij premieheffing.

Deeltijdwerknemers verwerven naar rato van hun deeltijdpercentage het pensioen dat zij zouden krijgen als zij voltijds zouden werken.

Op grond van de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd mag geen onderscheid meer worden gemaakt tussen werknemers met een vast of een tijdelijk dienstverband, tenzij dit objectief te rechtvaardigen is. Ook wachttijden of drempelperiodes voor deelname in een pensioenregeling zijn via de Pensioenwet ingeperkt tot een periode van ten hoogste twee maanden. Deze bepaling geldt alleen ten aanzien van het ouderdomspensioen en niet voor het arbeidsongeschiktheids- of nabestaandenpensioen.

De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen verbiedt direct en indirect onderscheid van mannen en vrouwen bij de arbeid. Deze wet is ook van toepassing op vrijwillige en individuele pensioenvoorzieningen. Op grond van deze wet en het BW mag geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de bepaling van de kring van verzekerden voor een pensioenvoorziening. De pensioenovereenkomst voor vrouwen mag ook qua inhoud en uitvoering niet afwijken van die voor mannen en omgekeerd. Verder stelt deze wet dat de pensioenuitkomsten van mannen en vrouwen in beschikbare premieregelingen en in loongerelateerde regelingen gelijk moeten zijn.

Ten slotte is in de Pensioenwet nog bepaald dat voor door de werkgever toegezegde vormen van ruil (bijvoorbeeld inruil van nabestaandenpensioen voor ouderdomspensioen) seksneutrale ruilvoeten moeten worden toegepast.

Het verbod op onderscheid bij pensioen richt zich zowel op de werkgever en het bevoegd gezag als ook tot «anderen». Onder deze «anderen» vallen ook de pensioenuitvoerders (de pensioenfonds en verzekeraars). Dit betekent dat pensioenuitvoerders gehouden zijn het beginsel van gelijke behandeling te eerbiedigen, ongeacht hun juridische zelfstandigheid of hun hoedanigheid van verzekeringsorgaan.

Verder ziet de toezichthouder erop toe dat de statuten van de pensioenuitvoerder, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst in overeenstemming zijn met vigerende wet- en regelgeving en dat de pensioenuitvoerder ook dienovereenkomstig handelt (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 129). Van de toezichthouder is vernomen dat er geen problemen bekend zijn aangaande gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij pensioenregelingen.

Al deze bovenstaande wettelijke maatregelen zijn genomen om ongelijke behandeling van mannen en vrouwen bij pensioenen te voorkomen.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. Aboutaleb