

Advies van de Raad voor het Overheidspersoneel
inzake de Proeve van Wet houdende een verbod
maken van ongerechtvaardigd onderscheid op grond
handicap of chronische ziekte

Advies nummer 20
's-Gravenhage, 23 juni 1999

Advies Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) inzake de Proeve van Wet houdende een verbod tot het maken van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte

Inleiding

Bij brief d.d. 18 februari 1999 heeft de voorzitter van de Interdepartementale commissie voor Samenhangend en Gecoördineerd beleid voor mensen met een handicap en/of chronische ziekte (ISG) aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) een Proeve van Wet houdende een verbod tot het maken van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte aangeboden.

Aan de hand van genoemde Proeve en commentaren daarop zou worden bezien of de Proeve omgezet zou kunnen worden in een voorstel van wet. De Staatssecretaris van VWS kondigde aan in de tweede helft van dit jaar een voorstel van 'Wet gelijke behandeling mensen met een handicap of chronische ziekte' bij de Raad van State in te dienen. Van verschillende organisaties werd ondertussen advies ontvangen. Op basis hiervan besloot de ISG ook andere organisaties en overleggenia, waaronder de ROP, bij de meningsvorming te betrekken.

In deze reactie gaat de Raad in op de Proeve van Wet waarbij de Raad zich uitdrukkelijk beperkt tot de voor de overheid en het overheidspersoneel relevante aspecten.

Voorkomen en bestrijden van ongerechtvaardigd onderscheid

Evenals voor gelijke behandeling zoals vermeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling is de ROP voorstander van het voorkomen en het bestrijden van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. De ROP onderschijft dan ook het doel van de Proeve te zorgen voor een betere rechtsbescherming van gedupeerden tegen ongerechtvaardigd onderscheid. Deze Proeve kan bijdragen aan de arbeidsmarktkansen voor arbeidsgehandicapten.

De ROP wijst erop dat in de overheidssectoren reeds verschillende activiteiten op het terrein van de vergroting van de inzet van arbeidsgehandicapten plaatsvinden. Deze activiteiten zijn niet alleen gericht op de bevordering van de instroom van arbeidsgehandicapten, maar ook op de bevordering van de doorstroom van arbeidsgehandicapten binnen de arbeidsorganisatie. De ROP verwijst naar de in de verschillende overheidssectoren gemaakte CAO-afspraken en de hieruit voortvloeiende voorzieningen.

Consequenties voor overheidssector

Evenals in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen bij de arbeid, de Algemene wet gelijke behandeling en het voorstel van Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid, ziet het kabinet aanleiding om de gelijke behandelingsnorm ook uit te breiden tot het aangaan van een arbeidsverhouding respectievelijk de aanstelling tot ambtenaar. In de toelichting wordt naar de indruk van de ROP voor wat betreft de reikwijdte van het verbod voornamelijk beschreven welke consequenties dit heeft voor de situatie in de marktsector. Naar de opvatting van de ROP is in de toelichting ook aandacht gewenst voor de consequenties van de Proeve voor de overheidssector.

Evaluatie

De ROP hecht aan een heldere evaluatie op afzienbare termijn van de Wet gelijke behandeling mensen met een handicap of chronische ziekte. Een evaluatie binnen vijf jaar na de inwerkingtreding wordt aangekondigd in artikel 8 van de Proeve. De ROP geeft u in overweging de volgende elementen in deze evaluatie aan de orde te stellen:

- Wet REA

De Wet gelijke behandeling mensen met een handicap of chronische ziekte zal als doel hebben mensen met een handicap of chronische ziekte de nodige rechtszekerheid te verschaffen bij ongerechtvaardigd onderscheid op de terreinen van werving en selectie bij de arbeid, sport en (toegang tot) openbare gebouwen.

In dit kader stelt de ROP voor het doel (en de instrumenten) van de voorgestelde wet te plaatsen naast dat van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA). De Wet REA - die gericht is op de verbetering van de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidshandicap - is sinds 1 juli 1998 van kracht. De ROP is van mening dat het wenselijk is te onderzoeken of de juridische instrumenten die de Wet gelijke behandeling mensen met een handicap of chronische ziekte biedt aansluiten bij de doelen en financiële middelen van de Wet REA.

- Uitvoerbaarheid

De ROP benadrukt dat van een Wet gelijke behandeling mensen met een handicap of chronische ziekte een stimulerende en activerende werking voor werkgevers en werknemers moet uitgaan. Hierbij is van groot belang dat de Wet inzichtelijk is en voor de werkgever niet onnodig belastend in de sfeer van de uitvoering. Voorts dient een dergelijke Wet aan te sluiten bij de reeds bestaande regelgeving. De ROP stelt voor de ervaringen met de uitvoerbaarheid in de praktijk aan de orde te stellen in de te plegen evaluatie.

- Beperking tot werving en selectie

Het verbod tot het maken van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft betrekking op het terrein van werving en selectie in brede zin, dat wil zeggen de toegang tot de arbeid. Voorts heeft de norm betrekking op de fase van het aangaan van een arbeidsverhouding respectievelijk het aanstellen tot ambtenaar.

Deze normering zou zich ook kunnen uitstrekken tot zaken als promotie, scholing, beëindiging van het dienstverband, etc. Het kabinet onderkent zelf in de toelichting op de Proeve dat zich ook problemen kunnen voordoen bij de beëindiging van de arbeidsverhouding.

De ROP is van oordeel dat de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen bij de arbeid weliswaar een algemeen normerende werking heeft, maar geen specifiek directe werking biedt ten aanzien van de arbeidsverhouding. De ROP stelt voor de mogelijke uitbreiding van de werkingssfeer van het verbod tot het maken van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte te bezien bij de te plegen evaluatie.

Door de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid uitgebrachte adviezen:

1. Tijdelijke Wet bevrozing lonen, 1994.
2. Mogelijkheden tot versterking van werkgelegenheid in laagbetaalde functies, 1994.
3. De positie van de overheid, 1994.
4. Nederlandse sollicitatiecode, 1994.
5. Kabinetsvoornemens ten aanzien van de ZW, WAO en AAW, 1995.
6. Wet op het ouderschapsverlof, 1995.
7. Voorstel van Wet OOW, 1996.
8. Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, 1996.
9. Wetgeving ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie, 1996.
10. Arbeid en Zorg, 1996.
11. Werken aan Zekerheid, 1997.
12. Taakafbakening pensioenfondsen, 1998.
13. Kansen op combineren: Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid, 1998.
14. Werving en selectie, 1998.
15. Organisatie uitvoering sociale zekerheid, 1998.
16. Nationaal Actieprogramma Een Leven Lang Leren, 1998.
17. Ambtelijke status, 1998.
18. Arbeid en zorg, 1999.
19. Overheidspersoneel onder de WW/ZW, 1999.

Voor bestelling en informatie:

Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP)
Postbus 556
2501 CN 's- Gravenhage
Telefoon 070 - 3 765 765

Telefax: 070 - 3 457 528
E-mail: lv13@caop.nl
Internet: <http://www.caop.nl>