

Vergaderjaar 1999–2000

26 880

Verbod tot het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij werving, selectie, scholing en bevordering bij de arbeid (Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid)

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 3 februari 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van het wetsvoorstel, brengt als volgt verslag uit van haar bevindingen. Indien de vragen en opmerkingen van de commissie tijdig zijn beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging over het wetsvoorstel genoegzaam voorbereid.

1.	Algemeen	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Adviezen	7
2.	Vormgeving	8
2.1	Structuur en systematiek	8
2.2	Werkings sfeer	10
3.	De effectiviteit en de naleving van het verbod van onderscheid naar leeftijd	13
4.	Sociaal-economische effecten en gevolgen voor het bedrijfsleven	14
5.	Tot slot	15
	Artikelsgewijze opmerkingen	15

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Van Gent (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Orgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD) en Snijder-Hazelhoff (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Rosenmöller (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walssem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD) en Klein Molekamp (VVD).

1. Algemeen

1.1 Inleiding

De leden van de PvdA-fractie hebben verheugd kennis genomen van het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel is een aanmerkelijke verbetering ten opzichte van het vorige. Zowel de gewijzigde structuur, systematiek als reikwijdte spreekt hen aan en is in lijn met hetgeen zij beogen. Zij hebben echter nog wel een aantal vragen.

De regering beargumenteert het wetsvoorstel nog steeds grotendeels met het belang van de arbeidsparticipatie van ouderen, tegen de achtergrond

van de vergrijzing van de samenleving. Neemt de regering ook principieel stelling tegen leeftijdsdiscriminatie?

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat de verschillende departementen hun eigen wetgeving hebben getoetst. De leden van de PvdA-fractie willen graag weten wat het toetsingskader is geweest, wat de resultaten zijn geweest en of bepalingen met leeftijdsgrenzen die niet kunnen worden gerechtvaardigd, inmiddels zijn geschrapt. Is de regering voornemens om een nadere inventarisatie te verrichten naar wetgeving die mogelijk discriminerende bepalingen bevat? Is zij van plan de Commissie Gelijke Behandeling bij deze inventarisatie te betrekken?

De leden van de VVD-fractie hebben met grote belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Reeds bij het eerdere, thans ingetrokken wetsvoorstel (Kamerstukken 25 677) hebben zij aangegeven voorstander te zijn van een krachtige aanpak van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, inclusief een wettelijk verbod daarvan, naast het algemene verbod op grond van artikel 1 van de Grondwet en artikel 26 van het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten. Niet alleen vanwege de wenselijkheid van een aanzienlijk hogere arbeidsparticipatie van ouderen achten deze leden een dergelijke aanpak gewenst, maar ook vanuit hun liberale gedachtegoed wensen zij zich niet neer te leggen bij een ongerechtvaardigd onderscheid van mensen uitsluitend op grond van hun leeftijd. De zeer lage arbeidsparticipatie van ouderen en het gegeven dat ouderen nog steeds in hoge mate worden geconfronteerd met leeftijdsdiscriminatie dient naar de mening van deze leden tot wetgeving te leiden. Maar in de visie van deze leden is ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd ten algemene verwerpelijk of het nu ouderen of jongeren betreft. Anderzijds moet er voor worden gewaakt dat wetgeving teveel een symbolische waarde krijgt. Wetgeving dient immers effectief te zijn. In dit spanningsveld hebben deze leden niet de illusie dat met het vigeren van dit wetsvoorstel leeftijdsdiscriminatie meteen tot het verleden zal gaan behoren. Wel kan het, naar zij hopen, meer effectief worden bestreden en tevens bijdragen aan de noodzakelijk cultuuromslag ook als het gaat om de arbeidsparticipatie van ouderen. Deze leden zijn derhalve voorstander van een wettelijke regeling. Zij vragen de regering wel aan te geven of zij het door hen gesignaleerde en beschreven spanningsveld deelt en of zij hier een passage aan wil wijden.

De aan het woord zijnde leden constateren dat de regering op grond van de inventarisatie van de relevante leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving voornemens is enkele daarvan, die niet kunnen worden gerechtvaardigd, te schrappen. Gesteld wordt dat dit in de loop van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel zal gebeuren. Deze leden wensen nader door de regering te worden geïnformeerd over de voortgang hiervan.

De leden van de CDA-fractie menen dat er alle reden is om het probleem van de leeftijdsdiscriminatie aan te pakken. Zij herinneren aan de motie-Wolters/Bijleveld-Schouten die reeds in 1995 vroeg om nadere regelgeving met het oog op het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie.

Allereerst benadrukken deze leden dat Nederland wat betreft de arbeidsparticipatie van ouderen internationaal gezien laag «scoort». Geconstateerd moet worden dat dit met het oog op de toekomst een (sociaal-economisch) kwetsbaar punt is. Ook blijkt dat tegenwoordig ouderen anders in de samenleving staan dan vroeger. Ouderen willen en kunnen langer participeren, zij het wellicht op een andere wijze dan in hun jongere jaren. In het kader van de moderne levensloop hebben ouderen meer mogelijkheden, tijd en ruimte om te participeren. De aan het woord zijnde leden zijn daarom van mening dat het ook maatschappelijk gezien niet wenselijk is dat voor mensen boven de 50 of 55 de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie geringer zijn. Zij wijzen erop dat deze lage arbeids-

participatie verschillende oorzaken heeft. In het SER-advies worden daarom op verschillende terreinen voorstellen gedaan om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Deze leden willen nog eens benadrukken dat de introductie van een wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie wat dit laatste betreft zeker niet voldoende is. Ook aanpassing van VUT-regelingen, invoering van leeftijdsbewust personeelsbeleid, «een leven lang leren» en een cultuuromslag zijn nodig. Vooroordelen over oudere werknemers ten aanzien van bijv. productiviteit en creativiteit moeten worden weggenomen. Kan aangegeven worden welke andere maatregelen de regering wil nemen om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen?

De aan het woord zijnde leden bereiken verschillende signalen dat het aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid groot is. Zijn er cijfermatige gegevens bekend over de omvang van het probleem van leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid? Ook valt het deze leden op dat, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, er nog steeds leeftijdsgrenzen (impliciet of expliciet) in personeelsadvertenties geplaatst worden. Ondanks eerdere aanbevelingen van de STAR blijkt dat er nog steeds te veel leeftijdsgrenzen gehanteerd worden. Ook de recente signalen dat bij reorganisaties in verschillende bedrijven ouderen een «afvloeiingsregeling» via de WW geboden wordt, duiden op onwenselijk onderscheid naar leeftijd, zo menen deze leden. Wat zijn hier de oorzaken van? Waarom maken werkgevers geen gebruik van oudere werknemers? Welke rol spelen de loonkosten hierbij? Willen oudere werknemers nog wel werken? De RCO geeft aan dat door afschaffing of vervanging van de VUT-regelingen en verlaging van de loonkosten van ouderen de belangrijkste oorzaken voor leeftijdsdiscriminatie weggenomen worden. Kan de regering hier nader op ingaan? De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere analyse van deze problematiek.

De aan het woord zijnde leden zijn ook nu, in het spoor van de eerder genoemde motie, voorstander van een wettelijke norm, omdat terzake een verantwoordelijkheid van de overheid in het geding is en omdat het huidige (impliciete) verbod op leeftijdsdiscriminatie, zoals neergelegd in art. 1 van de Grondwet niet tot een daadwerkelijke vermindering van onderscheid naar leeftijd geleid heeft. Het zou op zich denkbaar zijn deze problematiek aan zelfregulering door sociale partners over te laten, zeker als die adequaat wordt uitgevoerd. In de visie van deze leden gaat het echter om een maatschappelijk vraagstuk waar overheidsingrijpen in principe gelegitimeerd is. Het onderscheid naar leeftijd betekent een ongeoorloofde ongelijke behandeling, zodat een nadere uitwerking van de norm die in art. 1 van de Grondwet is neergelegd, noodzakelijk is. De gewijzigde maatschappelijke opvattingen, die samenhangen met de gewijzigde positie van ouderen in onze samenleving, liggen ten grondslag aan de nu breed onderschreven wenselijkheid van dit wettelijk verbod. De Raad van State stelt echter vragen bij de noodzaak om dit via een nadere wettelijke voorziening te regelen. In het advies wordt vanuit een juridisch oogpunt betwijfeld of dit wetsvoorstel bijdraagt aan het doel, het terugdringen van leeftijdsdiscriminatie. Ook werknemers- en met name werkgeversorganisaties zetten vraagtekens bij de wettelijke norm; er moet ruimte voor zelfregulering blijven in hun ogen. Deze leden hechten groot gewicht aan de adviezen van zowel Raad van State als sociale partners en zullen daar in het vervolg van dit verslag nadere vragen over stellen, omdat zij vinden dat de regering te summier aandacht besteedt aan deze adviezen en de argumenten soms onvoldoende weerlegt. Toch zijnde aan het woord zijnde leden van mening dat op het terrein van leeftijdsdiscriminatie een rol voor de overheid is weggelegd. Normstelling met betrekking tot ongeoorloofde discriminatie en gelijke behandeling is een zaak die aan de overheid is. Het gaat om een voor iedereen geldende norm, die ook voor iedereen kenbaar moet zijn. Dit neemt niet weg dat er verschillende vragen te stellen zijn bij de gekozen vormgeving, de reik-

wijdte, de systematiek en de formulering van de uitzonderingsgronden. Het moet in de visie van deze leden wel gaan om een handhaafbare norm die ook daadwerkelijk betekenis heeft.

De leden van de CDA-fractie constateren, nogmaals, dat het inmiddels vier jaar geleden is dat de motie-Wolters/Bijleveld-Schouten werd aangenomen. De in de motie gevraagde wetgeving is nog steeds niet tot stand gekomen. Zij zijn echter blij te constateren dat er ook bij de leden van de fracties van PvdA en VVD draagvlak bestaat voor een wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid. Ook de in acht genomen zorgvuldigheid stellen zij op prijs. De aan het woord zijnde leden kunnen zich echter niet aan de indruk onttrekken dat ook met dit wetsvoorstel en de gekozen systematiek met de ruim geformuleerde uitzonderingsgronden de nodige vragen onbeantwoord blijven. Is nu al voldoende uitgekristalliseerd welk bereik een verbod op leeftijdsdiscriminatie dient te hebben? In de memorie van toelichting wordt gesteld dat er op diverse terreinen nog inventarisaties plaatsvinden die tot eventuele uitbreiding van het verbod kunnen leiden. De Arbeidsinspectie doet onderzoek naar leeftijdsgrenzen in cao's en de diverse departementen toetsen hun wet- en regelgeving aan dit wetsvoorstel. Kan hierop nader ingegaan worden? Verder roept het onderzoek van de departementen allereerst de vraag op waarom kennelijk niet eerder een duidelijke inventarisatie van deze leeftijdsgrenzen is gemaakt. Reeds in 1996 is het project «Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving» gestart. Wat is de stand van zaken op dit moment daarvan? Verder vragen deze leden hoe wet- en regelgeving getoetst kan worden aan een wetsvoorstel dat nog in behandeling is. Welke consequenties heeft deze inventarisatie voor het wetsvoorstel? Als er leeftijdsgrenzen gehandhaafd worden in wet- en regelgeving, moet dan niet in dit wetsvoorstel worden opgenomen dat die leeftijdsgrenzen uitgezonderd zijn van het verbod op leeftijdsdiscriminatie? Op welke wijze en op grond van welke criteria vindt de toetsing plaats?

De doelstelling van het wetsvoorstel, zo begrijpen de aan het woord zijnde leden, is de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. Wat is precies de doelstelling van de regering? Met hoeveel procent moet de arbeidsparticipatie van ouderen zijn toegenomen bij de evaluatie?

Waarom is niet gekozen voor een wat principiëlere stellingname ten aanzien van leeftijdsdiscriminatie, zo vragen deze leden.

In de memorie van toelichting wordt gesteld dat met dit wetsvoorstel enerzijds een duidelijk signaal wordt afgegeven en anderzijds een duidelijk toetsbare norm gesteld wordt. Is wetgeving het juiste instrument om een signaal af te geven? Is de regering het met deze leden eens dat signaalwetgeving ongewenst is, omdat signalen ook op andere wijze afgegeven kunnen worden en dit slechts leidt tot overbodige administratieve lasten?

De leden van de fractie van D66 hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel, waar zij positief tegenover staan. Zij willen echter wel enkele vragen stellen en opmerkingen maken.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn in het algemeen verheugd over de indiening van het wetsvoorstel. Zij zijn hartstochtelijke voorstanders van wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie. Wel vinden zij het jammer dat het zo lang heeft moeten duren voordat het wetsvoorstel bij de Kamer is ingediend.

Deze leden zijn het eens met de kritiek van het Landelijke Bureau Leeftijdsdiscriminatie (LBL) dat het wetsvoorstel te veel beargumenteerd met het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Hierdoor ontkracht de regering de zelfstandige betekenis van leeftijd als non-discriminatiegrond. Waarom kiest de regering niet voor een expliciete stellingname tegen leeftijdsdiscriminatie?

Uit de toelichting bij het wetsvoorstel is niet op te maken wat de omvang van het probleem is. Hoe vaak komt leeftijdsdiscriminatie voor? Wordt de regering regelmatig geconfronteerd met klachten? Hoeveel klachten ontvangt de Arbeidsinspectie hierover? Hoe vaak wordt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) ingeschakeld over dit vraagstuk? Is er bekend hoeveel zaken er voor de kantonrechter spelen over deze kwestie?

De leden van de SP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en de door de regering hiermee nagestreefde doelen. Het streven van de regering om te bevorderen dat belemmeringen voor hen die willen werken worden weggenomen, wordt door hen met instemming begroet. Met name de kritiek van de Raad van State op onderhavig wetsvoorstel roept echter ernstige vragen op. Waarom wordt het advies van de Raad van State om het voorstel zoals het thans luidt niet aan de Kamer te zenden, zo gemakkelijk terzijde is geschoven. Discriminatie op welke grond dan ook is reeds bij grondwet verboden. De regering acht echter de tijd rijp voor een krachtig signaal van de wetgever in die zin dat een concrete en toetsbare norm wordt geformuleerd. De kern van de kritiek van de Raad van State is echter dat het wetsvoorstel weinig houvast biedt bij de beantwoording van de vraag wanneer wel en wanneer niet onderscheid gemaakt mag worden op grond van leeftijd. De aan het woord zijnde leden vragen de regering waarom zij zo weinig waarde hecht aan de opmerking van de Raad, dat de uitzonderingsgronden te globaal zijn geformuleerd om dit houvast te bieden. Zij willen ook weten hoe negatief het oordeel van de Raad van State moet zijn voordat de regering besluit een wetsvoorstel in heroverweging te nemen.

De leden van de SP-fractie vragen naar aanleiding van het doel van de wet ook in welke mate leeftijdsdiscriminatie een rol speelt bij de verminderde arbeidsparticipatie van ouderen. Zij willen daarbij op een aantal punten graag opheldering van de regering:

- Waarom zijn oudere werknemers blijkbaar minder aantrekkelijk voor werkgevers?
- Voor welk deel wordt dit veroorzaakt door hogere kosten of verhoogd risico op extra kosten?
- Waardoor worden deze hogere kosten en dit verhoogd risico op extra kosten precies veroorzaakt?
- Welke rol speelt werkdruk of een hoog werktempo bij de lagere arbeidsparticipatie van ouderen?
- Welk deel van de niet-participerende ouderen heeft vrijwillig gekozen voor het niet participeren op de arbeidsmarkt?

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Het wetsvoorstel is een nadere uitwerking van het eerder ingediende en inmiddels ingetrokken wetsvoorstel Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid en de daarop vanuit de Kamer geformuleerde bezwaren. De aan het woord zijnde leden hebben in de schriftelijke voorbereiding van dat wetsvoorstel aangegeven dat zij zich met de doelstelling daarvan kunnen verenigen. In die zin spreken zij zich ook nu weer uit. Onomstotelijk staat naar het oordeel van deze leden vast, dat het maken van onderscheid enkel op basis van het leeftijdscriterium in de meeste gevallen niet wenselijk is. Daarom vatten zij de zoektocht van de regering naar een passend instrumentarium om het maken van onderscheid naar leeftijd bij het betrekken van personen in en bij het arbeidsproces te verbieden positief op. Dat houdt overigens niet in dat zij het resultaat van dat zoekproces, zoals neergeslagen in het voorliggende wetsvoorstel, met dezelfde positieve houding tegemoet treden.

De aan het woord zijnde leden zijn van oordeel dat er in de motivering van het wetsvoorstel een zekere onevenwichtigheid is te bespeuren. De regering concludeert op basis van de gegevens uit 1996 dat slechts een kwart

van de mensen tussen 55 en 65 jaar deelneemt aan het arbeidsproces. Door middel van het voorliggende wetsvoorstel verwacht zij een forse bijdrage te kunnen leveren aan de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie. De aan het woord zijnde leden zijn van oordeel dat de regering op deze wijze te snel en te gemakkelijk een causale relatie veronderstelt tussen de relatief lage participatiegraad van deze leeftijdscategorie in het arbeidsproces en het fenomeen van leeftijdsdiscriminatie. Dat vinden deze leden allerminst overtuigend. Zij wijzen erop dat er juist voor deze leeftijdscategorie aannemelijke alternatieve verklaringen bestaan voor de relatief lage participatiegraad. Zo wijzen deze leden op de mogelijkheden van vervroegde uitdiensttreding, die overigens door stimulansen van eerder geformuleerd overheidsbeleid tot stand zijn gekomen. Ook de SER wijst in zijn recent verschenen advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen op deze ontwikkeling en noemt hiernaast nog tal van andere verklarende factoren. In tegenstelling tot hetgeen de regering suggereert in de motivering van het wetsvoorstel zijn de aan het woord zijnde leden van oordeel dat leeftijdsdiscriminatie geen enkelvoudige verklaring kan zijn voor de lage arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55 en 65 jaar. Zij vragen de regering daarom duidelijker aan te geven in hoeverre leeftijdsdiscriminatie een duidelijk aanwijsbare, zelfstandige oorzaak is voor het relatief gering aantal 55- tot 65-jarigen dat deelneemt aan het arbeidsproces. Daarnaast vragen zij inzichtelijk te maken welke typisch aan deze leeftijdscategorie verbonden factoren de regering nog meer kan aandragen om de lage participatiegraad te verklaren. Overigens zouden deze leden het op prijs stellen om ook van andere leeftijdscategorieën te beschikken over een overzicht van de mate van arbeidsparticipatie. De leden van de SGP-fractie vinden het van belang om in de huidige omstandigheden op de arbeidsmarkt, waarin het blijvend betrekken van ouderen in het arbeidsproces steeds belangrijker wordt, niet alleen een inventarisatie van mogelijke verklaringen te hebben die de lage arbeidsparticipatie van ouderen verklaren, maar ook van de regering te vernemen of en, zo ja, hoe naar haar oordeel belemmeringen kunnen worden weggenomen. In hun ogen levert een dergelijke discussie meer rendement op dan het op voorhand introduceren van een wettelijk verbod op discriminatie naar leeftijd bij de arbeid. In de ogen van deze leden kan een dergelijk verbod alleen maar functioneel zijn als flankerende maatregel bij een geloofwaardig integraal beleid, dat maximaal gericht is op arbeidsparticipatie door ouderen. In dat verband hechten deze leden eraan eerst de discussie over arbeidsparticipatie van ouderen naar aanleiding van een regeringsstandpunt over het genoemde SER-advies aan te gaan. Een eventueel expliciet verbod op leeftijdsdiscriminatie zou dan naar hun mening op betere argumenten gestoeld zijn dan nu het geval is en aldus beter ingebed kunnen worden in de overige beleidsvoornemens op het gebied van arbeidsbeleid ten aanzien van ouderen. De aan het woord zijnde leden kunnen tegen deze achtergrond de kritiek van de Raad van State plaatsen, die het wetsvoorstel op dit moment als prematuur heeft aangemerkt. Deze leden dringen er dan ook bij de regering op aan om spoed te maken met inhoudelijke beleidsmaatregelen om arbeidsparticipatie door ouderen te stimuleren. Een snelle reactie op het SER-advies is in hun ogen daartoe een zinvolle aanzet.

De leden van de SGP-fractie refereren aan de inventarisatie van relevante leeftijdsgrenzen die aan alle departementen is voorgelegd. Zij hebben begrepen dat alle departementen hun eigen regelgeving hebben getoetst. Graag zouden ook deze leden vernemen welke toetsingscriteria de diverse departementen hebben gehanteerd en welke leeftijdsgrenzen in welke regelingen op basis hiervan zullen worden geschrapd.

De aan het woord zijnde leden vinden dat met het voorgestelde verbod op leeftijdsdiscriminatie een forse nadruk gelegd wordt op de verantwoordelijkheid van de werkgever. Het stellen van leeftijdsgrenzen in de toekomst kan door een afzonderlijke wettelijke regeling in hun waarneming te

gemakkelijk in een verkeerd daglicht worden geplaatst. In hun waarneming gaat de regering te snel voorbij aan het wezenlijk onderscheid dat er bestaat tussen discriminatie naar leeftijd en naar bijvoorbeeld geslacht of ras. Zo kan er in de ogen van deze leden bijvoorbeeld wel een verband gelegd worden tussen leeftijd en productiviteit, hetgeen bij ras of geslacht niet het geval is. Graag vernemen zij dan ook hoe de regering het verschil in beide discriminatiegronden ziet en of aan dit verschil ook geen verschillende gevolgen moeten worden verbonden.

De leden van de fracties GPV en RPF hebben met belangstelling kennis genomen van de nieuwe poging tot wetgeving gericht op het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid. Over de wenselijkheid van een zodanig tegengaan bestaat in algemene zin weinig verschil van mening. Wel zijn twijfels gerechtvaardigd over de vraag of de terzake levende opvattingen in ons arbeidsbestel reeds voldoende zijn uitgekristalliseerd om wetgeving te dragen. Evenzeer is de vraag gerechtvaardigd of de voorgestelde wettelijke bepalingen de noodzakelijke rechtszekerheid bieden voor betrokkenen zodat zij voldoende concreet weten of hun handelen wetsconform zal zijn. Twijfel ten aanzien van dit laatste wordt gevoed door de algemene normatieve bepalingen in de wetsartikelen en het feit dat de regering zelf enkele malen wijst op de preventieve werking van de wet. Van een dergelijke werking zal zeker sprake kunnen zijn, maar de burger mag van een wettelijke regeling verlangen dat helder is wat in concreto zijn rechten en plichten zijn. Van dit laatste is echter bij de voorliggende regeling maar zeer ten dele sprake.

Het moet de aan het woord zijnde leden van het hart dat de regering in de toelichting op een weinig principiële wijze het verbod op leeftijdsdiscriminatie motiveert. Juist de aansluiting bij de Algemene wet gelijke behandeling doet een principiële stellingname in de rede liggen. Echter, in de toelichting ligt alle nadruk op het verbod als arbeidsmarktinstrument en de wens de arbeidsparticipatie van alle leeftijdscategorieën te bevorderen. Vanwaar deze pragmatische invalshoek? Met referentie aan de terminologie van artikel 1 Grondwet vragen deze leden waarom in de wetstitel gekozen is voor de term discriminatie (ontleend aan de tweede volzin van artikel 1 Grondwet) en niet voor (een verbod op) ongelijke behandeling (eerste volzin artikel 1 Grondwet).

1.2 Adviezen

De leden van de VVD-fractie constateren dat de regering de suggestie van sociale partners om een afwijkingsmogelijkheid bij cao voor het onderscheid naar leeftijd voor hen te creëren niet heeft overgenomen. De regering stelt dat dit zich niet verdraagt met de uitwerking van fundamentele waarden zoals een dergelijk verbod van ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd. In beginsel delen deze leden deze zienswijze van de regering ten principale maar vragen de regering wel om hier nader op in te gaan, voorbeelden te geven en een analogie te trekken naar andere thema's waar sociale partners deze mogelijkheid wel hebben.

Werkgevers- en werknemersorganisaties pleiten nadrukkelijk voor een systeem waarbij het op collectief niveau mogelijk is specifieke regelingen tot stand te brengen voor bepaalde leeftijdscategorieën, mits objectief gerechtvaardigd. De leden van de CDA-fractie vragen of het inderdaad niet mogelijk is in de gekozen systematiek bijvoorbeeld afspraken te maken in cao's over opleidingen voor specifieke leeftijdsgroepen. Indien dit niet mogelijk is, klemt dit des te meer nu in artikel 9 van het wetsvoorstel ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid van de overheid wel een uitzondering gemaakt wordt voor beleid gericht op specifieke leeftijdscategorieën. Wat is precies het bezwaar om deze afwijking bij cao niet mogelijk te maken, zo vragen deze leden. Een dergelijke cao-bepaling zou

ook voorgelegd kunnen worden aan de Commissie Gelijke Behandeling, zodat de rechtvaardiging van een onderscheid naar leeftijd getoetst wordt. Is overwogen om afwijking bij cao mogelijk te maken, maar daarvan aanwerving en ontslag uit te zonderen?

2. De vormgeving

2.1 Structuur en systematiek

De leden van de VVD-fractie constateren dat het voorliggende wetsvoorstel zich onderscheidt van het eerdere voorstel door een meer gesloten systematiek, waarbij wordt aangesloten bij de systematiek van de Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. Dit betekent dat de open formulering is losgelaten en vervangen door een meer algemeen verbod met een ruim aantal globale uitzonderingsgronden. Het verbod tot onderscheid op grond van leeftijd is zo ook breder geworden dan uitsluitend ten aanzien van werving en selectie. Deze leden kunnen overigens enige mate van begrip opbrengen voor de mening van de regering dat een volledig gesloten systematiek onwenselijk is gelet op de in ontwikkeling zijnde opvattingen over situaties waarin onderscheid naar leeftijd gerechtvaardigd zou zijn. Deze leden delen de mening van de Raad van State dan ook niet dat het onderliggende wetsvoorstel zou moeten worden heroverwogen, temeer daar zelfregulering inderdaad helaas niet tot een verbeterde praktijk heeft geleid. Deze leden nemen de zorgen van de Raad van State over de concrete invulling van de uitzonderingsgronden door jurisprudentie (ten gevolge van de open formulering) echter zeer serieus. Is een meer concrete invulling daarvan niet primair een taak van de wetgever, zo vragen deze leden. Zij verzoeken de regering meer uitgebreid op kritische opmerkingen terzake van de Raad van State in te gaan, omdat zij de stelling dat ontwikkeling van jurisprudentie ook bij andere wetgeving plaatsvindt wel erg mager vinden. Een nadere meer substantiële reactie en onderbouwing van de regering op dit punt vinden deze leden gewenst. In dat kader wijzen deze leden ook op kritiek van het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie, dat het waarom van de in het wetsvoorstel opgenomen uitzonderingsgronden (waaraan deze leden ten algemene overigens niets af willen doen) onvoldoende zou zijn gemotiveerd. Deze leden wensen eveneens van de regering per afwijkingsgrond meer expliciet te vernemen op grond van welke criteria voor de gekozen afwijkingsgronden is gekozen (respectievelijk niet is gekozen voor het opnemen van andere afwijkingsgronden). Zij verwijzen hiervoor ook naar hun opmerkingen terzake bij de artikelsgewijze toelichting.

Gekozen is voor de gesloten systematiek van de Algemene wet gelijke behandeling. Tevens wordt gesteld dat een volledig gesloten systematiek op dit moment niet te verwezenlijken is. De uitzonderingsgronden zullen door de praktijk en in jurisprudentie nader ingevuld moeten worden. De Raad van State concludeert dan ook dat het wetsvoorstel onvoldoende houvast biedt voor de werkgever. In de reactie van de regering wordt slechts gesteld dat de uitzonderingsgronden wél zodanig zijn geformuleerd dat zij voldoende houvast bieden. De leden van de CDA-fractie menen dat hiermee de argumenten van de Raad van State onvoldoende weerlegd zijn. Zij menen dat de keuze voor een gesloten systematiek met open geformuleerde uitzonderingsgronden geen voorbeeld van goede en op zich zelf consistente wetgeving is. Kan de regering hier nader op ingaan?

De aan het woord zijnde leden erkennen mét de regering dat de maatschappelijke en politieke opvattingen over leeftijdsdiscriminatie in ontwikkeling zijn. Zo was het vroeger meer vanzelfsprekend dat er leeftijds grenzen voor ouderen gehanteerd werden, vanwege o.a. de

gezondheidstoestand van ouderen, de arbeidsmarktpositie van zowel ouderen als jongeren en de «standaardlevensloop» die gebruikelijk was. Ook kan het criterium leeftijd in arbeidssituaties veel vaker gerechtvaardigd zijn dan bijv. geslacht of ras. Zo meent ook de Raad van State dat leeftijd geen affunctioneel criterium binnen arbeidsverhoudingen hoeft te zijn. Ook liggen er naar de mening van deze leden feitelijke argumenten als hogere loonkosten ten grondslag aan het verschillend behandelen van ouderen en jongeren op de arbeidsmarkt. Ook eisen met betrekking tot kwalificatie of ervaring spelen hierbij een rol. De aan het woord zijnde leden vragen daarom om een nadere beschouwing over de verschillende aspecten die samenhangen met verschillende behandeling naar leeftijd, maar waarbij andere factoren de bepalende factor zijn. Kan daarbij ook een nadere reactie gegeven worden op de stelling van de Raad van State dat leeftijd geen affunctioneel criterium hoeft te zijn, en de daarbij genoemde redenering dat een verbod op leeftijdsdiscriminatie daarom van de omstandigheden afhangt?

In zijn reactie op het advies van de Raad van State stelt de regering dat de maatschappelijke opvattingen over verboden onderscheid naar leeftijd voldoende zijn uitgekristalliseerd. De aan het woord zijnde leden vragen naar een verklaring van deze tegenspraak tussen memorie van toelichting (waarin bijv. op blz. 5 staat dat de maatschappelijke opvattingen nog onvoldoende uitgekristalliseerd zijn) en de reactie van de regering op het advies van de Raad van State. Is de regering van mening dat de maatschappelijke opvattingen over leeftijdsdiscriminatie voldoende uitgekristalliseerd zijn of dat zij dat niet zijn? Verder vragen de aan het woord zijnde leden welke vormen van onderscheid naar de mening van de regering wel geoorloofd zijn. Deze leden zijn in elk geval van mening dat de ontwikkelingen in de opvattingen over leeftijdsdiscriminatie nog volop in beweging zijn. Zij vragen de regering daarom nog eens nader te motiveren waarom er in eerste instantie niet is gekozen voor een beperkt verbod op leeftijdsgrenzen in personeelsadvertenties (zoals ook gevraagd is in de motie-Wolters/Bijleveld-Schouten). Een dergelijk verbod zou kunnen worden uitgebreid als er meer duidelijkheid is over de vormgeving en het draagvlak voor een verdere reikwijdte. De RCO stelt dat, nu een volledig gesloten systematiek niet te realiseren is, zijn voorkeur uitgaat naar de open systematiek van het vorige wetsvoorstel. De aan het woord zijnde leden vragen of nog eens helder uiteengezet kan worden hoe de keus tussen beide systemen tot stand is gekomen en welke overwegingen eraan ten grondslag liggen.

De leden van de fractie van D66 hebben staan positief tegenover het nieuwe wetsvoorstel, omdat aansluiting is gezocht bij de systematiek van de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Deze systematiek komt de normerende kracht en preventieve werking van de regeling ten goede en bevordert de eenheid en inzichtelijkheid van de non-discriminatiewetgeving. Deze leden beseffen wel dat een gesloten stelsel van uitzonderingen op het verbod van direct leeftijdsonderscheid niet onproblematisch is. Voor leeftijdsonderscheid laten zich veel meer dan ten aanzien van geslacht, ras nationaliteit door de omstandigheden bepaalde rechtvaardigingen denken. Dit noopt tot in zeer algemene bewoordingen gestelde uitzonderingen op het verbod van direct onderscheid. De zo geredigeerde uitzonderingen komen dicht in de buurt van de eisen die het Hof van Justitie van de EG ten aanzien van indirect onderscheid stelt aan objectieve rechtvaardiging. Graag zouden deze leden opgehelderd willen hebben waarom hier en daar een afwijkende terminologie in relatie tot de AWBG wordt gebruikt.

Over de gekozen systematiek merken de leden van de SGP-fractie op, dat hen is opgevallen dat de regering met het voorliggende wetsvoorstel ervoor gekozen heeft om de materie van de leeftijdsdiscriminatie in een

afzonderlijke regeling onder te brengen. Het eerder ingediende wetsvoorstel sloot aan bij titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet. Qua wetsystematiek verdient deze aanpak naar de mening van deze leden de voorkeur boven de introductie van afzonderlijke bepalingen. Kan de regering aangeven welke redenen zij heeft gevonden om in het voorliggende wetsvoorstel voor een andere opzet te kiezen?

De aan het woord zijnde leden wijzen op rechterlijke uitspraken over leeftijdsdiscriminatie in wet- en regelgeving. Het is deze leden niet duidelijk op welke wijze bij de totstandkoming van het voorliggende wetsvoorstel rekening is gehouden met deze uitspraken, met andere woorden of er sprake is van codificatie of van modificatie. Daarom vragen deze leden de regering duidelijk aan te geven in hoeverre de voorgestelde regeling in overeenstemming is met de op dit terrein gevormde jurisprudentie.

2.2 Werkingssfeer

De regering is voornemens «onheuse bejegening» vooralsnog buiten de wet te houden omdat het begrip veelomvattend is en omdat het niet juist zou zijn om een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden uit het geheel te lichten, constateren de leden van de PvdA-fractie. Is de regering van mening dat opname van onheuse bejegening in een wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie zou aansluiten bij de (gekozen systematiek in de) ontwerprichtlijnen en het actieprogramma op grond van het nieuwe artikel 13 van het EG-Verdrag, zoals die op 25 november 1999 door de Commissie zijn gepresenteerd?

Het wetsvoorstel bepaalt niet dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst onderscheid op grond van leeftijd is verboden. Toch lijkt dit een veel voorkomend probleem. De Commissie Gelijke Behandeling heeft daar ook op gewezen. De regering meent dat eerst verder onderzoek nodig is om te voorkomen dat beschermende maatregelen ook teniet zouden worden gedaan. Wanneer is de uitkomst van dit onderzoek te verwachten? Valt hier een parallel te trekken met de beschermende maatregelen die niet onder het discriminatieverbod vallen als het (zwangere) vrouwen betreft? Een dergelijke bepaling is opgenomen in de AWGB. Of doelt de regering hier specifiek op regelingen betreffende vervroegd uittreden, pre-pensioneringsverlof of deeltijd?

Bestaat er nu al een indicatie van de hoeveelheid en soort gevallen waarin «oudere» werknemers worden ontslagen bijvoorbeeld omdat ze te duur worden? Vallen tijdelijke contracten die beogen het dienstverband met de werknemer te beëindigen indien hij of zij bij voorbeeld op de leeftijd komt dat het volwassen-minimumloon moet worden betaald, ook onder dit verbod tot leeftijdsdiscriminatie? Wanneer denkt de regering overigens een beeld te hebben van de eventuele consequenties van het uitbreiden van het discriminatieverbod naar leeftijd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

De regering stelt in technische zin dat het wetsvoorstel een opzet en structuur kent die de mogelijkheid openhoudt om de werkingssfeer te geleger tijd uit te breiden naar andere terreinen. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hier meer expliciet in beleidsmatige zin op in te gaan. Onder welke omstandigheden zal de regering ten aanzien van welke terreinen uitbreiding van de werkingssfeer overwegen? In navolging en naar analogie van hetgeen zij ten aanzien van de afwijkingsgronden hebben gesteld, wensen deze leden reeds nu nader inzicht in de criteria, omdat zij van mening zijn dat enige terughoudendheid betracht mag worden ten aanzien van meer uitbreidingen indien niet van tevoren is vastgesteld wanneer en waarom dit wenselijk zou zijn, zulks om mogelijke zelfregulering op bepaalde terreinen te bevorderen, de effectiviteit

van mogelijke wetgeving te vergroten, bij te dragen aan een cultuur-omslag, en, last but not least, om symboolwetgeving te voorkomen. De keuze van de regering om de werkingssfeer van deze wet uit te breiden naar de terreinen van arbeidsbemiddeling, onderwijs, selectie en vorming komt hen in eerste aanleg niet onsympathiek over. De aan het woord zijnde leden vragen de regering expliciet aan te geven op welke terreinen ten aanzien van welke uitvoeringsorganen er op dit punt de meeste knelpunten bestaan en deze ook concreet te benoemen. Ten aanzien van werkgevers die werknemers al dan niet een opleiding laten volgen geeft de regering in de artikelsgewijze toelichting bij artikel 3, lid 2, onderdelen e en f aan dat in bijzondere omstandigheden sprake zou kunnen zijn van een rechtvaardig onderscheid naar leeftijd. Deze leden vinden dat de aldaar genoemde voorbeelden weliswaar helder zijn maar als leidraad te diffuus. Het ligt nogal voor de hand, zoals de regering enigszins overbodig stelt, dat een leeftijdsonderscheid gerechtvaardigd is in het geval een 51 jarige een opleiding wil volgen voor een functie met een maximumleeftijdsgrens van 50 jaar respectievelijk een specifiek voor jongeren ontwikkelde opleiding. Deze leden nodigen de regering uit iets serieuzer op dit thema in te gaan omdat zij het onwenselijk zouden vinden indien de uitbreiding van de werkingssfeer van deze wet op dit terrein onvoldoende houvast zou bieden voor de uitvoeringspraktijk. Of is de regering hier impliciet toch van mening dat een en ander eerst door middel van jurisprudentie ingevuld kan worden? De magere onderbouwing van situaties waarin een leeftijdsonderscheid hier gerechtvaardigd kan zijn baart de aan het woord zijnde leden zorgen. Helderheid is hier geboden, niet in de laatste plaats omdat ook vanuit ondernemingsorganisaties de indruk is ontstaan dat inspanningen van werkgevers op de terreinen arbeidsbemiddeling en scholing voor bepaalde groepen (zoals jongeren) onmogelijk zou worden tenzij daarin via wetgeving wordt voorzien. Om hun uiteindelijke standpunt terzake te kunnen bepalen zouden deze leden de regering met klem willen vragen zeer uitgebreid op hun terzake gestelde vragen in te gaan.

De leden van de VVD-fractie constateren voorts dat het terrein van de beëindiging van de arbeidsverhouding niet door de regering onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel is gebracht. De regering beargumenteert dat door te stellen dat hiervan eerst de consequenties goed in beeld moeten worden gebracht, mede gelet op de beschermende werking voor ouderen, welke de regering niet teniet wenst te doen. Deze leden betreuren het dat een dergelijke inventarisatie thans nog niet voorhanden is en een finale afweging nog niet bij de behandeling van dit wetsvoorstel kan worden gemaakt. Deze leden betreuren dat temeer daar een discussie over beëindiging van de arbeidsverhouding vanwege leeftijd niet alleen thans zeer actueel is maar ook al jaren speelt. Zij vragen de regering te bewerkstelligen dat op de kortst mogelijke termijn, bij voorkeur nog voor de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel, een inventarisatie kan worden gegeven van beschermende regelingen voor ouderen en daarbij tevens uitputtend aan te geven welke wel en niet om welke reden gehandhaafd zouden moeten worden. Deze leden vinden de aandacht die de regering in de memorie van toelichting aan dit belangrijke thema besteedt onder de maat, hetgeen zij betreuren. Zij sluiten geenszins uit dat beëindiging van de arbeidsverhouding wel onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel zou kunnen worden gebracht. Wat zullen de effecten zijn indien dit alsnog zou gebeuren als het gaat om de arbeidsmarktpositie van ouderen en de pensioengerechtigde leeftijd? De aan het woord zijnde leden stellen een uitvoerige reactie op prijs. Tijdens de plenaire behandeling van de begroting SZW voor het jaar 2000 hebben deze leden ook aandacht gevraagd voor het misbruik van de WW als afvloeiingsregeling voor oudere werknemers ondanks het gegeven dat de Ouderenrichtlijn reeds in 1994 is ingetrokken. Deze leden wensen door de regering te

worden geïnformeerd over de voortgang en de resultaten van het toen door de regering toegezegde onderzoek.

Ten aanzien van het niet onder de werkingssfeer van de wet brengen van arbeidsvoorwaarden kondigt de regering tevens aan een inventarisatie te plegen. Gelet op het brede karakter van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen deze leden die keuze van de regering billijken. Zij begrijpen de keuze van de regering om daarop niet te willen vooruitlopen door nu reeds een enkel aspect als «onheuse bejegening» onder de werkingssfeer van de wet te brengen. Wel vragen zij de regering in te gaan op het verband met de term «harrasment» als opgenomen in artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam. Zij vragen de regering ook aan te geven wanneer de Kamer de aangekondigde inventarisatie tegemoet kan zien.

De aan het woord zijnde leden vragen de regering uitgebreid te reageren op de kritiek van het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie inzake de hantering van het begrip «evenwichtige leeftijdsopbouw». Gesteld wordt dat dit begrip verschillend zou worden ingevuld en uitsluiting van ouderen tot gevolg zou hebben hetgeen haaks staat op het beoogde doel van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen.

Zij vragen de regering tevens uitgebreid te reageren op het commentaar van de Commissie gelijke behandeling en het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie inzake het niet onder de wet brengen van het vrije beroep en arbeidsverhoudingen die niet onder gezag plaatsvinden. Deze leden achten een meer uitgebreide passage over de voor- en nadelen hiervan gewenst om zelf tot een finale oordeelsvorming te komen. De door de regering in de artikelsgewijze toelichting gegeven verklaring waaronder de werking van de jurisprudentie en de anders te ontstane verschillen met andere behandelingswetgeving wordt door deze leden als enigszins mager ervaren.

De leden van de CDA-fractie onderschrijven de opvatting dat leeftijd geen rol dient te spelen bij het aanbieden van scholing en andere arbeidsmarkt-instrumenten. Het verbod richt zich hierbij tot de werkgever of uitkeringsinstantie. Is het juist dat opleidingsinstituten wel leeftijdgebonden cursussen en opleidingen mogen aanbieden?

In verschillende adviezen wordt ervoor gepleit de beëindiging van de arbeidsrelatie ook onder het verbod te brengen. Zeker gezien de recente signalen dat zich hierbij knelpunten voordoen, vragen de aan het woord zijnde leden waarom in de voorbereiding van dit wetsvoorstel de genoemde inventarisatie niet gemaakt is. Op welke termijn zullen hiervan de resultaten bekend zijn?

De leden van de fractie van D66 staan positief dit wetsvoorstel ondermeer omdat het in tegenstelling tot het ingetrokken wetsvoorstel de werkingssfeer is uitgebreid tot scholing en bevordering bij de arbeid. Deze leden hebben de verwachting dat met deze wet een effectieve bijdrage wordt geleverd aan de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie. Volgens deze leden is dit wetsvoorstel niet alleen van belang voor de arbeidsparticipatie van ouderen in het licht van de arbeidsmarkt, maar is het een principiële stellingname tegen leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Volgens deze leden heeft de overheid een taak daar waar fundamentele rechten en maatschappelijke waarden in het geding zijn, zoals de toegang tot de arbeid en gelijke behandeling bij (de toegang tot) de arbeid. De aan het woord zijnde leden zijn blij dat er een wettelijk toetsingskader voorhanden komt, evenals een laagdrempelige toegang voor belanghebbenden en hun organisaties tot de met informatie- en onderzoeksbevoegdheden toegeruste Commissie Gelijke Behandeling. Zij vragen zich af of de personele uitbreiding van de CGB tijdig in gang gezet gaat worden.

De aan het woord zijnde leden zijn verheugd over de uitbreiding van de werkingssfeer van het nieuwe wetsvoorstel naar een verbod tot het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij scholing en bevordering bij de arbeid, maar zij willen verdergaan en zijn van mening dat de werkingssfeer uitgebreid moet worden naar beëindiging van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en onheuse bejegening. Volgens deze leden behoeft het maken van onderscheid naar leeftijd bij beëindiging van de arbeidsverhouding een objectieve rechtvaardiging. Zij zijn benieuwd wanneer de resultaten bekend worden van het onderzoek naar leeftijds grenzen in arbeidsvoorwaarden. Juist in verband met onheuse bejegening op grond van leeftijd komen veel klachten binnen bij het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie.

In het wetsvoorstel wordt de beëindiging van de arbeidsverhouding niet onder de werkingssfeer van het wettelijk verbod gebracht, constateren de leden van de fractie van GroenLinks. De reden die daarvoor in de memorie van toelichting wordt gegeven is dat thans in tal van wettelijke en andere regelingen, zoals cao's, leeftijds criteria in relatie tot ontslag worden gebruikt, die juist een beschermende werking voor ouderen hebben. Vele organisaties, waaronder de Commissie Gelijke Behandeling, het LBL, de FNV en het CNV/MHP pleiten ervoor om ontslag op grond van leeftijd voor het bereiken van de pensioenleeftijd, onder de werkingssfeer van de wet te brengen. De aan het woord zijnde leden kunnen zich vinden in deze redenering en zien in het uitbreiden van het verbod van onderscheid naar leeftijd geen gevaar schuil gaan voor de beschermende regelingen. Uit de media blijkt dat ouderen nog steeds met voorrang worden ontslagen. Zo komt dumping van ouderen in de WW bij reorganisaties van ouderen nog steeds voor. De aan het woord zijnde leden vinden dat hiervoor spoedig wettelijke maatregelen moeten worden getroffen en het onderhavige wetsvoorstel biedt deze kans.

Waarom wordt de beëindiging van de arbeidsverhouding niet alvast onder de werkingssfeer van de onderhavige wet geplaatst? Wanneer komt de inventarisatie die momenteel wordt uitgevoerd, naar de kamer?

In de memorie van toelichting worden verschillende onderzoeken genoemd naar leeftijds grenzen in arbeidsvoorwaarden en leeftijds grenzen bij ontslag. Wanneer kan de Kamer deze onderzoeken tegemoet zien?

Door wie worden deze onderzoeken verricht en wat is de precieze opzet van de onderzoeken?

Aan de Commissie Gelijke Behandeling zijn extra middelen toegezegd voor personele uitbereiding om aan de toename in verzoeken te kunnen voldoen. Wanneer kan de CGB deze extra middelen tegemoet zien en wat is de omvang van deze middelen?

3. De effectiviteit en de naleving van het verbod van onderscheid naar leeftijd

De leden van de VVD-fractie delen de mening van de regering dat ondanks het feit dat men zich uiteraard in en buiten rechte op de in de wet verankerde norm zal kunnen beroepen na het vigerend worden van deze wet, er vooral een preventieve werking van uit zal kunnen gaan. Deze preventieve werking zal naar de mening van deze leden ook bij kunnen dragen aan de broodnodige cultuuromslag ten aanzien van de actieve positie van ouderen in onze samenleving en arbeidsmarkt. Deze leden wensen daarbij aan te tekenen dat, getuige de zeer lage arbeidsparticipatie van ouderen, een dergelijke cultuuromslag zeker ook gewenst is bij de ouderen zelf. Zij vragen de regering of zij deze mening deelt. Ten aanzien van de rol van de Commissie Gelijke Behandeling vragen deze leden een actueel overzicht van de gevallen waarin de niet-bindende uitspraak van de Commissie al dan niet wordt gevolgd. Ook vragen zij inzicht in het aantal gevallen dat mensen al dan niet met succes de weg

naar de rechter hebben afgelegd nadat de commissie hen in het gelijk had gesteld maar deze uitspraak niet was gevolgd.

De leden van de VVD-fractie hechten met de regering aan een gedegen en effectieve voorlichting. Naast de genoemde activiteiten van het Ministerie van VWS vragen deze leden in welke mate het departement van SZW zelve concrete voorlichtingsactiviteiten rond deze wet vorm zal geven. Ook zouden deze leden graag wensen dat de regering in het kader van dit wetsvoorstel zeer uitgebreid ingaat op hetgeen verwoord is in het SER-advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen, voor zover betrekking hebbend op dit wetsvoorstel. Zo is door de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties gesteld dat uitvoering van de daarin opgenomen voorstellen de belangrijkste oorzaken van leeftijdsdiscriminatie zal wegnemen, hetgeen effectiever zou zijn dan wetgeving. Ook vragen deze leden de regering aan te geven wanneer uitvoering wordt gegeven aan de motie Wilders c.s. inzake de introductie van premiedifferentiatie in de WW gericht op ouderen.

De leden van de CDA-fractie vragen of een nadere onderbouwing gegeven kan worden van het argument dat de rechter ongeëxpliciteerde discriminatieverboden met de nodige terughoudendheid betreft in zijn afwegingen. Zijn er rechterlijke uitspraken met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie bekend waaruit dit blijkt? Kan hierbij ook ingegaan worden op artikel 13 van het EU-Verdrag, waardoor onder meer leeftijdsdiscriminatie door de Raad kan worden bestreden?

Zoals eerder gesteld menen de aan het woord zijnde leden dat de maatschappelijke opvattingen over wat wel en wat geen leeftijdsdiscriminatie is nog in beweging zijn. Zowel de rechter als de Commissie Gelijke Behandeling zullen situaties van discriminatie moeten beoordelen aan de hand van de norm in de wet. Het gaat daarbij om handhaving. De aan het woord zijnde leden hebben de indruk dat de regering ervan uitgaat dat rechter en CGB ook een rol spelen in het proces van ontwikkeling en verduidelijking van maatschappelijke opvattingen rondom leeftijdsdiscriminatie. De normstelling in de wet dient daarbij bepalend te zijn. Wat verwacht de regering op dit punt van jurisprudentie en uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling? Zal een en ander aanleiding kunnen geven de wet te veranderen?

4. Sociaal-economische gevolgen en gevolgen voor het bedrijfsleven

Hoewel de leden van de VVD-fractie begrijpen dat het moeilijk is een kwantificering van de effecten van het wetsvoorstel te geven omdat het om gedragsreacties gaat, vragen zij de regering toch hier een poging toe te doen, bij voorkeur in verschillende scenario's. Enige indicatie is voor deze leden relevant, mede om later te kunnen beoordelen of de beoogde doelen daadwerkelijk zijn bereikt. Ook de sociaal-economische effecten zouden deze leden niet alleen kwalitatief maar ook, in verschillende scenario's, in macro-economische termen geïndiceerd willen zien. Deze leden zouden ook willen dat de regering concreet aangeeft, bij voorbeeld als het gaat om de gewenste hogere arbeidsparticipatie van ouderen kwantitatief, welke verbetering er feitelijk door deze wet zal moeten plaatsvinden. Deze leden hechten zeer aan het vooraf formuleren van heldere en meetbare doelstellingen mede op grond waarvan zij het al dan niet realiseren van de doelstellingen van deze wet, ook in kwantitatieve zin, kunnen beoordelen.

5. Tot slot

De leden van de PvdA-fractie hebben nog enkele algemene vragen bij dit wetsvoorstel.

Kan de regering enig inzicht geven in de samenloop van leeftijds- en seksediscriminatie?

Wat zal het effect zijn van deze nieuwe wet op de op dit moment geoorloofde voorkeursbehandelingen op grond van leeftijd? Wat is de opvatting van de regering over voorkeursbehandeling op grond van leeftijd tegen de achtergrond van dit wetsvoorstel?

Ook de leden van de D66-fractie zouden graag meer willen weten over de samenloop tussen leeftijdsdiscriminatie en seksediscriminatie.

Ook de leden van de fractie van GroenLinks missen in de memorie van toelichting aandacht voor de samenloop van leeftijdsdiscriminatie en seksediscriminatie. Waarom wordt geen enkele aandacht besteed aan de nauwe band tussen sekseen leeftijdsdiscriminatie, die blijkt uit de verschillende oordelen van de CGB? Kan de regering alsnog op dit verband ingaan? Zijn er onderzoeken bekend waaruit blijkt dat bepaalde groepen, bij voorbeeld vrouwen, extra worden getroffen door leeftijdsdiscriminatie en zijn daarvoor aanvullende maatregelen nodig? Zo nee, waarom niet?

ARTIKELSGEWIJZE OPMERKINGEN

Artikel 1

Voor de systematiek is aansluiting gezocht bij het systeem van Algemene wet gelijke behandeling. Desondanks valt het de leden van de PvdA-fractie op dat op enkele punten gekozen is voor andere terminologie. Kan de regering beargumenteren waarom in voorkomende gevallen hiervoor is gekozen? Het gaat met name om artikel 1 sub c waar de woorden «of gedragingen» niet zijn overgenomen uit de AWGB.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op het commentaar van de RCO dat het risico bestaat dat bedrijven uit angst zich voor de rechter te moeten verantwoorden, bepaalde criteria niet meer bij een vacature vermelden maar ze wel een rol laten spelen bij de selectie. Gesteld wordt door de RCO dat dit wetsvoorstel aanzet tot dergelijk hypocriet gedrag. Deze leden vragen de regering hierop in te gaan.

Zal het verbod op indirect onderscheid, zoals bijv. het vermelden van «pas afgestudeerd» in personeelsadvertenties, er niet toe leiden dat deze criteria toch bij het selectieproces een rol spelen, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Kan de effectiviteit van een dergelijk verbod aangegeven worden?

Artikel 2

De leden van de fracties van PvdA, CDA en D66 vragen waarom, in afwijking van de AWGB, gekozen is voor de term «vacature» in plaats van «betrekking». Wat is de betekenis van «vacature» en van «openstaande vacature»?

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat het begrip arbeidsverhouding dezelfde betekenis heeft als in de Algemene wet gelijke behandeling. De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of in de visie van de regering het vrije beroep onder de nieuwe wet valt? Het vrije beroep valt wel onder de AWGB (artikel 6).

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of het onder de wet brengen van bevordering wel handhaafbaar is en vragen de regering hier concreet op in te gaan.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt. Zo neemt het aantal freelancers en ZZP'ers toe. Deze vorm van «arbeidsrelaties» valt niet onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel, hoewel de verschillen met een arbeidsverhouding onder gezag vaak klein zijn. Wat zijn precies de bezwaren om ook deze arbeidsverhoudingen onder de werking van de wet te brengen?

De leden van de fractie van D66 vragen zich af waarom de vrije beroepen niet zijn opgenomen in het wetsvoorstel.

In de wet is ervoor gekozen om de bescherming van de wet te beperken tot de arbeidsverhoudingen onder gezag, zo constateren de leden van de fractie van GroenLinks. De motivering, namelijk dat sollicitanten die naar een arbeidsverhouding onder gezag solliciteren een zwakkere positie hebben dan sollicitanten die als freelancer, flexwerker en zelfstandige solliciteren blijkt niet te corresponderen met ervaringen uit de praktijk. Volgens het LBL blijkt dat bij alle typen arbeidsverhoudingen mensen op grond van hun leeftijd worden afgewezen bij sollicitatie. Evenals de CGB vinden deze leden het een gemiste kans dat het vrije beroep niet onder de wet is gebracht. Waarom is het vrije beroep niet in de onderhavige wet opgenomen terwijl dit wel in de AWGB is opgenomen, waarmee deze wet toch moet worden gestroomlijnd? Is de regering voornemens om het vrije beroep alsnog in het onderhavige wetsvoorstel op te nemen? Vraagt de huidige arbeidsmarkt met veel flexibele krachten niet om opname van de arbeidsverhouding zonder gezag, in deze wet?

Artikel 3

Algemeen

In artikel 3 zijn de uitzonderingen op het verbod van onderscheid opgenomen. De leden van de fractie van de PvdA vragen de regering waarom en op grond van welke criteria voor deze uitzonderingen is gekozen.

Zoals reeds in het algemene deel van dit verslag vermeld vinden de leden van de VVD-fractie de toelichting op de uitzonderingsgronden te weinig gemotiveerd, gelardeerd met niet-limitatieve ad-hoc voorbeelden en gespeend van concrete criteria op grond waarvan voor deze en niet voor andere uitzonderingsgronden is gekozen. Hoewel deze leden zich terdege realiseren dat een en ander voortvloeit uit de meer gesloten systematiek van de wet met een algemeen verbod en globale uitzonderingsgronden, verzoeken zij de regering niettemin haar keuzen helderder en uitgebreider te motiveren voor alle uitzonderingsgronden, aan de hand van heldere criteria, waarvan deze leden graag kennis wensen te nemen.

Artikel 3 lid 1

Indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is, is niet verboden. De leden van de VVD-fractie constateren dat de regering de verwachting uitspreekt dat de Nederlandse rechter bij de beoordeling of onderscheid naar leeftijd objectief gerechtvaardigd is de in rechtspraak van het EG-Hof ten aanzien van indirect onderscheid naar geslacht ontwikkelde beginselen van legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit in zijn beoordeling zal betrekken. Deze leden vragen de regering aan te geven of in

andere Europese landen reeds vergelijkbare wetgeving tot stand is gekomen als deze en zo ja, hoe de jurisprudentie zich daar heeft ontwikkeld.

Ten algemene vragen deze leden de regering nog eens helder uiteen te zetten wat precies wordt bedoeld met «objectief gerechtvaardigd» en welke uitleg de Nederlandse rechter en het Europese Hof daaraan geven?

In artikel 3 zijn de uitzonderingen te vinden op grond waarvan indirect onderscheid dat objectief is gerechtvaardigd, is toegestaan. Wat precies indirect onderscheid is dat objectief gerechtvaardigd wordt, is niet duidelijk uit de toelichting, constateren de leden van de fractie van GroenLinks. Zou de regering eens aan kunnen geven wanneer het voor een werkgever objectief gerechtvaardigd om indirect onderscheid te maken? In de toelichting wordt hierbij verwezen naar uitspraken van het Europese Hof. Om welke uitspraken gaat het hier en kunnen deze nader worden toegelicht?

De leden van de SGP-fractie zijn van mening dat het verbod op het maken van indirect onderscheid niet eenduidig en omvattend te formuleren is. Hiermee wordt de invulling van dit begrip voor een groot deel overgelaten aan de gevallen die zich in de praktijk zullen voordoen en die ook nog eens aan een rechterlijke instantie worden voorgelegd. Deze leden kunnen zich indenken dat criteria om iemand als sollicitant te passeren die op enigerlei wijze in verband kunnen worden gebracht met het leeftijdsargument niet meer expliciet zullen worden aangegeven in de motivering door de werkgever. Hierdoor zal een schemergebied ontstaan tussen de werkelijk motivatie en de uitgesproken motivatie om bepaalde personen buiten beschouwing te laten. Ook door de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties is hierop gewezen. De aan het woord zijnde leden achten een en ander niet in het belang van de kandidaat-werknemer, die zodoende de ware oorzaak van zijn afwijzing niet meer kan achterhalen. Bovendien komt het deze leden voor dat ook een rechterlijke instantie of de Commissie Gelijke Behandeling moeilijk een toets kunnen aanleggen op verzwegen argumenten. Graag zouden zij daarom ook van de regering vernemen hoe zij daartegen aankijkt en of zij van mening is dat het wetsvoorstel op dit punt voldoende sturingskracht heeft om ongewenst gedrag tegen te gaan.

De leden van de fracties GPV en RPF vragen naar de zelfstandige betekenis van het eerste lid van artikel 3 en de relatie met het tweede lid. A contrario valt in het eerste lid te lezen dat direct onderscheid nooit objectief is gerechtvaardigd. Is zulks bedoeld? Als dit niet de juiste lezing is waarom kan dan niet worden volstaan met de uitzonderingen van het tweede lid van artikel 3? Deze bevatten immers de rechtvaardigingsgronden om onderscheid te maken, zowel direct als indirect.

Artikel 3 lid 2 onderdeel a

In de memorie van toelichting wordt gesproken over een «meer evenwichtige leeftijdsopbouw». Waaraan dient dit volgens de regering getoetst te worden, zo vragen de leden van de fractie van de PvdA. Wat bedoelt de regering met «werkgelegenheid voor de andere werknemers»?

De leden van de VVD-fractie hechten eraan dat met de uitzonderingsgrond zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang uniform wordt omschreven, geïnterpreteerd en toegepast. Zo vragen deze leden de regering vooraleerst aan te geven in welke andere vigerende wetten een dergelijke uitzonderingsgrond voorkomt en of deze aldaar al dan niet op een zelfde wijze is vormgegeven als bij onderhavige wet.

Voorts vragen deze leden de regering nadere uitleg te geven over de zinsnede «niet zijnde louter financieel belang». Kan de regering zich geen enkele situatie voorstellen waarin verschillen in loonkosten, bij voorbeeld om nijpende bedrijfseconomische redenen, als legitieme reden voor onderscheid zouden kunnen gelden? Is de keuze van de regering niet iets te rigide?

De paar door de regering genoemde voorbeelden betreffende de continuïteit van de onderneming en de bedrijfsvoering zijn niet limitatief en het beeld blijft hier dus diffuus. Omdat deze leden daardoor verwachten dat met name hier de weg naar de rechter snel gevonden zal worden, verzoeken deze leden de regering hier meer uitgebreid aandacht aan te besteden.

De leden van de CDA-fractie menen dat de uitzonderingsgrond «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, niet zijnde een financieel belang» gezien de toelichting daarop een zeer ruime uitzonderingsgrond genoemd mag worden. De formulering en de uitleg daarbij roepen bovendien vele vragen op. Wat moet precies verstaan worden onder financieel belang? Gezien de uitleg lijkt het dat hiermee hogere loonkosten en hogere investeringskosten in scholing bedoeld zijn. Continuïteit en bedrijfsvoering worden niet onder financieel belang gebracht, terwijl hiermee toch duidelijk ook een financieel belang gemeoid is. Ook deze leden vragen om een nadere reactie hierop.

«Evenwichtige leeftijdsopbouw» is een van de gronden die onder deze uitzonderingsgrond valt. De aan het woord zijnde leden vragen om een nadere uitleg van dit begrip. Welke criteria moeten hierbij gehanteerd worden? Het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie heeft onderzoek gedaan naar de criteria waaraan dit getoetst kan worden. In alle gevallen dat het begrip evenwichtige leeftijdsopbouw gehanteerd wordt, blijkt dit in het nadeel van ouderen uit te pakken. Deze leden vragen om een nadere reactie op het betreffende rapport.

Ook «werkgelegenheid voor anderen» valt onder deze uitzonderingsgrond. De aan het woord zijnde leden vragen wat hiermee bedoeld wordt. Kunnen enkele voorbeelden hiervan gegeven worden?

Leeftijdsgrenzen bij scholing mogen niet gesteld worden, als zij als achtergrond het rendement van de scholing voor het bedrijf hebben. Het lijkt echter niet reëel dat een werknemer die bijv. een jaar van zijn pensioen af zit tegen hoge kosten een opleiding van een half jaar aangeboden wordt om zijn beroepsvaardigheden te verbeteren. Tot wanneer mogen dan wel leeftijdsgrenzen gesteld worden?

Ook de leden van de D66-fractie willen graag nadere uitleg over de uitzondering «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang». Deze leden zijn het eens met de regering dat het niet een louter financieel belang mag zijn, maar zij zien wel een tegenstrijdigheid tussen de toelichting op artikel 9, onderdeel a, waar de regering de hantering van leeftijdsgrenzen in het arbeidsmarkt- of werkgelegenheidsbeleid verdedigt op grond van financiële en efficiency redenen. Deze leden verzoeken de regering daarom de uitzondering «zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang» meer te verduidelijken en hierbij het recente onderzoek: «Evenwichtige leeftijdsopbouw, een verkenning» van het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie te betrekken.

Ook de leden van de fractie van GroenLinks hebben hun bedenkingen bij het begrip evenwichtige leeftijdsopbouw. Uit recent onderzoek van het LBL blijkt dat veel ondernemingen inderdaad naar een evenwichtige leeftijdsopbouw streven, maar daarbij vaak concluderen dat er teveel ouderen in dienst zijn. Dit leidt tot maximumgrenzen in vacatures, met uitsluiting van ouderen tot gevolg. Deze uitsluiting staat volgens deze leden haaks op het beoogde doel van het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie. Deze leden verwachten dat het begrip evenwichtige leeftijdsopbouw

zonder nadere invulling en toetsingskader niet bruikbaar is en in de praktijk zal leiden tot uitsluiting van oudere werknemers. In hoeverre onderkent de regering het bovengenoemde gevaar? Zo nee, waarom niet? Bij het begrip «zwaarwegend bedrijfsbelang» kan ook «werkgelegenheid voor andere werknemers» worden gevat. Dit wordt niet toegelicht. Zou de regering kunnen toelichten wat hiermee precies wordt bedoeld?

Ook de leden van de SGP-fractie stellen vragen bij het uitzonderingscriterium van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Onder deze uitzondering mogen geen belangen van louter financiële aard worden begrepen. De aan het woord zijnde leden willen weten of hieraan voor met name de kleine werkgever geen onaanvaardbare risico's verbonden zijn. Voor de vervulling van een vacature zullen bij voorbeeld de salaris-kosten een belangrijk criterium van afweging vormen voor een (kleine) werkgever. De aan het woord zijnde leden vinden dit een gerechtvaardigd criterium. Zij vragen de regering of het voorliggende wetsvoorstel een belemmering zal vormen om een dergelijke afweging in de toekomst te kunnen blijven maken. Indien dit niet het geval is, vragen zij de regering duidelijker te maken wat de waarde van de toevoeging «niet zijnde een louter financieel belang» bij de uitzonderingsgrond «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» is.

De leden van de fracties van RPF en GPV constateren dat onder het tweede lid onder a ook gezondheids- en veiligheidsoverwegingen kunnen worden aangemerkt als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als dit het geval is, wat voegt de bepaling onder b dan nog toe? Deze leden vragen vervolgens waarom een louter financieel belang kennelijk nooit kan gelden als een zwaarwegend belang. Kan worden uitgelegd waarom het naar het oordeel van de regering in alle gevallen onredelijk zou zijn verschillen in loonkosten te accepteren voor het maken van onderscheid, bijvoorbeeld bij het aantrekken van werknemers?

Artikel 3 lid 2 onderdeel e

In de memorie van toelichting worden drie voorbeelden genoemd van het geoorloofd stellen van leeftijdsgrenzen bij arbeidsbemiddeling. Kan de regering criteria aangeven voor het gebruik van leeftijdsgrenzen bij arbeidsbemiddeling, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Als de regering arbeidsbemiddeling voor bepaalde leeftijdsgroepen mogelijk wil maken, is het middel van een voorkeursbehandeling dan niet beter geschikt? Is zij van mening dat uitzendbureau's voor 65-plussers wel of niet onder de uitzonderingsbepalingen vallen en daarmee wel of niet verboden zullen worden bij in werking treden van deze wet?

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of ten gevolge van dit wetsvoorstel de angst van het RCO bewaarheid wordt dat uitzendbureaus gericht op specifieke categorieën zoals ouderen of studenten worden verboden. Deze leden zouden dat onwenselijk vinden.

De leden van de fractie van D66 willen weten hoe artikel 2 onderdeel e, onderscheid is verboden bij het laten volgen van onderwijs, de scholing en de vorming voorafgaand aan of tijdens een arbeidsverhouding, zich verhoudt met arbeidsbureaus die gericht zijn op specifieke categorieën. Kunnen deze bureaus nog wel bestaan? Deze leden vragen zich af of cao-partijen een naar leeftijd onderscheidend voorzieningenaanbod kunnen organiseren met het oog op bijvoorbeeld de instroom van jongeren in een vergrijzende bedrijfstak. Is daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor? Wordt dit bepaald door een bij of krachtens de wet geregeld werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ten aanzien van bepaalde leeftijdscategorieën?

Ook de leden van de SGP-fractie vragen of het juist is dat het wetsvoorstel gerichte inspanningen op arbeidsparticipatie door specifieke leeftijdscategorieën in de weg kan staan. Zij noemen jeugdwerkplannen of bemiddelingsactiviteiten door intermediaire organisaties voor senioren. De aan het woord zijnde leden vinden dat, als dit in zijn algemeenheid aan de orde zou zijn, een ongewenste ontwikkeling. In die zin achten zij het voorliggend instrument te zeer toegesneden op de huidige arbeidsmarkt-situatie, waarin vanwege de personeelskrapte ouderen in het arbeidsproces betrokken moeten worden. Bij veranderde arbeidsmarkt-omstandigheden zou de voorliggende regeling wel eens in de weg kunnen staan aan speciale werkgelegenheidsprogramma's voor jongeren, vanwege het voorgestelde verbod op leeftijdsdiscriminatie. Graag vernemen zij de zienswijze van de regering op de mogelijke onwenselijke interactie tussen de voorliggende regeling, die vooral vanuit de huidige situatie op de arbeidsmarkt beargumenteerd wordt en de ontwikkelingen die zich dienaangaande in de toekomst mogelijk voordoen.

Artikel 3 lid 2 (tot slot)

De leden van de fractie van de PvdA vragen de regering om een heldere uitleg van de rechtvaardiging van leeftijdsgrenzen bij een gesloten personeelssysteem.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of het voorbeeld van de krijgsmacht, waarvoor een samenstel van uitzonderingen zou kunnen gelden, toevallig gekozen is of dat een en ander ook voor het bedrijfsleven zou kunnen gelden en ook daar een voorbeeld van te beschrijven.

Gesloten personeelssystemen vallen onder meerdere van de uitzonderingsgronden, zo wordt in toelichting bij dit artikel gesteld. De krijgsmacht wordt daarbij als voorbeeld genoemd. De leden van de CDA-fractie vragen naar een nadere motivatie hiervan. Wat is het zwaarwegend bedrijfsbelang in dezen? Waarom kunnen geen ouderen instromen in bepaalde posities? Een groot deel van de jongeren die instromen stromen na betrekkelijk korte tijd weer uit. Deze leden menen dat elke leeftijdsgrens getoetst moet worden aan de vereisten van legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. Zij kunnen zich bij voorbeeld voorstellen dat bij de politie, zeker gezien de huidige tekorten, de vraag gesteld wordt of het niet wenselijk is de leeftijdsgrens voor instroom te laten vervallen (of eventueel te verhogen).

In de toelichting wordt verwezen naar de noodzaak van een maximumleeftijdsgrens bij een gesloten personeelssysteem, zoals dat van de krijgsmacht, zo merken de leden van de fractie van GroenLinks op. Om de hogere en hoogste functies te kunnen vervullen is er een leeftijdsgrens voor de instroom. Er is een bovengrens omdat er een maximale leeftijd is waarop nog operationele functies kunnen worden vervuld en er een algemeen leeftijdsontslag geldt. Deze leden vinden dit geen sterke argumenten om leeftijdsdiscriminatie toe te staan. In welke sectoren, naast de krijgsmacht, zijn er dergelijke gesloten systemen te vinden? Waarom is daar voor dergelijke gesloten systemen gekozen en zijn deze in overeenstemming met de onderhavige wet?

Artikel 3 lid 3

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of zij beoogt een eventuele amvb op grond van artikel 3, lid 3, van een voorhangprocedure te voorzien. Indien dat niet het geval is verzoeken deze leden om een motivering, zodat zij kunnen bezien of het gewenst is een wijzigingsvoorstel terzake voor te bereiden. Ten algemene vragen deze leden de regering aan

te geven in welke gevallen zij aanleiding ziet op grond van een amvb nadere regels omtrent de uitzonderingsbepalingen te stellen en in welke gevallen zij wetswijziging zal overwegen.

Is de regering voornemens al bij inwerkingtreding van de wet nadere regels te stellen of wordt gewacht totdat in de praktijk blijkt dat aanscherpingen gewenst zijn? Is de amvb all in concept beschikbaar?

Wanneer kan de Kamer een amvb verwachten, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Wordt er gewacht tot uit de dagelijkse praktijk blijkt dat aanscherpingen wenselijk zijn?

De leden van de fracties GPV en RPF merken op bezwaren te hebben tegen de mogelijkheid vervat in het derde lid om nadere regels te geven bij amvb. Zulks zal de kenbaarheid van de centrale norm en de uitzonderingen daarop niet ten goede komen. Het is beter dit te voorkomen bij voorbeeld door in het verslag ex artikel 8 voorstellen te doen voor een verdere verfijning van de regelgeving en voor de verwerking daarvan de koninklijke weg te kiezen in casu wetswijziging.

Artikel 4

De leden van de VVD-fractie vragen de regering aan te geven of beoogd wordt het gestelde in artikel 4 van het wetsvoorstel ook te laten gelden voor interne vacatures. Zo ja, is dat dan duidelijk uit de wetstekst af te leiden gelet op het gebruik van het woord «openlijk»; zo neen, waarom niet?

De leden van de SGP-fractie stellen naar aanleiding constateren dat het artikel ziet op situaties van direct onderscheid op basis van leeftijd, die een uitdrukkelijke motivering behoeven. Deze leden gaan ervan uit dat passages in openlijke aanbiedingen die wijzen op een indirect onderscheid niet uitdrukkelijk gemotiveerd dienen te worden. Is deze zienswijze juist? Bovendien is het deze leden niet duidelijk hoe de motivering van het directe onderscheid gestalte gegeven moet worden. Is een verwijzing naar een relevante grond in de wet op basis waarvan het maken van onderscheid gerechtvaardigd is voldoende, of moet in de openlijke aanbieding met zoveel woorden gemotiveerd worden waarom.

De leden van de fracties GPV en RPF vragen waarom gekozen is voor de formulering «openlijke aanbieding». Wat verzet zich tegen schrapping van het adjectief «openlijk»?

Artikel 5

De leden van de CDA-fractie vragen of uit de algemene regels met betrekking tot ontslag niet reeds voldoende bescherming aan oudere werknemers geboden wordt? Wat is op dit punt precies de toegevoegde waarde van deze bepaling?

Ten aanzien van de mogelijkheid het victimisatieontslag uit te breiden naar andere maatregelen dan ontslag willen de leden van de D66-fractie meer helderheid. De leden merken op dat dit ook in de Wet aanpassing arbeidsduur is geregeld. Ook deze leden vragen de regering of dit niet voldoende is geregeld in het algemene ontslagrecht.

Ook de leden van de SGP-fractie merken naar aanleiding van het bepaalde in artikel 5 op, dat een afzonderlijke bepaling ter bescherming van de werknemer, die een beroep op het gestelde in de wet doet, hun overbodig lijkt. Kan de regering het nut van deze bepaling nader aangeven? Welke

bescherming ontbeert de werknemer, indien de voorgestelde bepaling achterwege wordt gelaten?

Ook de leden van de fracties GPV en RPF vragen waarom de bepaling van ontslagbescherming in deze wet is opgenomen en niet is gevoegd bij de relevante bepalingen het BW.

Artikel 8

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering, gelet op het belang van een goed functionerende wet en de mogelijkheid deze tijdig te kunnen aanpassen, te bezien of het wenselijk is de evaluatietermijn van vijf jaar als genoemd in artikel 8 te wijzigen in drie jaar.

De leden van de CDA-fractie vragen aan welke doelstelling de effectiviteit en doelmatigheid van de wet getoetst zullen worden. Is er een duidelijk meetbaar doel?

Artikel 9 onderdeel a

De leden van de VVD-fractie vragen de regering aan te geven waarom het niet van toepassing zijn van deze wet op onderscheid dat is gebaseerd op werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid als genoemd in artikel 9 onder a enkel geldt voor beleid dat is vastgesteld bij of krachtens wet, voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet. Wat wordt concreet bedoeld met de formulering van de regering dat bij toekomstig beleid «voorzieningen» moeten worden getroffen in het onderhavige wetsvoorstel? Aan welke concrete voorzieningen c.q. aanpassingen denkt de regering als gesproken wordt over het huidige beleid?

De leden van de fracties GPV en RPF vragen waarom de uitzonderingen vermeld in het eerste lid uitsluitend betreffen bestaand beleid dat is vastgesteld bij of krachtens enige andere wet. Als bestaande regelingen terzake buiten het bereik van deze wet vallen waarom is zulks niet evenzeer gerechtvaardigd in het geval van nieuwe, vergelijkbare regelingen? Moeilijk te begrijpen vinden zij dat, zoals de toelichting vermeldt, toekomstige regelingen een plaats dienen te krijgen in het onderhavige wetsvoorstel. Daar is dit wetsvoorstel toch niet de aangewezen plaats voor?

Artikel 9 onderdeel b

De leden van de VVD-fractie zijn het van ganser harte met de regering eens dat verschil in beloning op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag buiten de werkingssfeer van deze wet dient te vallen, met name gelet op het minimumjeugdloon dat jongeren inderdaad meer kans op een betaalde baan biedt.

In dit artikel wordt geregeld dat de wet niet van toepassing is op onderscheid dat gebaseerd is op een verschil in beloning op grond van de wettelijke bepalingen over het minimumjeugdloon. Vallen jongeren met een minimumjeugdloon in het geheel niet onder deze wet? Hoe wordt in dit verband omgegaan met jongeren die meer dan het voor hen geldende minimumloon verdienen? Kunnen wel leeftijdsgrenzen opgenomen worden voor vacatures omdat het jeugdminimumloon betaald wordt? De leden van de CDA-fractie vragen om een uitgebreide motivering hiervan.

De leden van de fractie van D66 vragen zich af waarom de wet niet van toepassing is op de WML. Zij vragen om een nadere motivering. De normstelling in artikel 3 impliceert dat de leeftijdsstaffeling van het Besluit minimumjeugdloonregeling geen rechtvaardiging oplevert om functies

waarvoor geen of geringe vakvolwassenheid, ervaring en opleiding vereist zijn, slechts open te stellen zijn voor jongeren. Die implicatie wordt in artikel 9 ongedaan gemaakt. De enkele omstandigheid dat de wet ten aanzien van het minimumloon onderscheid naar leeftijd maakt, levert voldoende rechtvaardiging op ten aanzien van discriminatoire personeelswerving. De aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen en met geringere behoeften kan worden beschouwd, kan niet rechtvaardigen dat de werkgever de toegang tot eenvoudige functies zonder vereisten van werkervaring en opleiding aan ouderen ontzegt. Ook stellen deze leden vraagtekens bij de aanname dat in het WML gemaakte onderscheid naar leeftijd berust op een grotere kans op werk voor jongeren zonder ervaring en opleiding.

De wet is niet van toepassing op onderscheid dat is gebaseerd op de Wet minimumloon, constateren de leden van de fractie van GroenLinks. De motivering in de memorie van toelichting is niet geheel duidelijk en bevat slechts een argumentatie voor het bestaan van het minimumloon. Kan de regering een nadere toelichting geven waarom het minimumjeugdloon buiten het wetsvoorstel valt? Kan de regering eens nader aangegeven wat zij wil bereiken door het buiten de wet laten van het minimumjeugdloon, als ook de motivering daartoe?

Uit artikel 9 zou opgemaakt kunnen worden dat minimumjeugdloon de bescherming van de wet in zijn geheel moeten ontberen, ook waar het scholing, arbeidsbemiddeling en promotie betreft. Is dit inderdaad de bedoeling van dat artikel? Zo ja, waarom? Uit de artikelsgewijze toelichting bij hetzelfde artikel valt te lezen dat het minimumloon jongeren, die door een gebrek aan ervaring en opleiding een lagere produktiviteit hebben, meer kans op werk biedt. Deze leden vragen zich af of deze redenering, in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt, nog wel op gaat. Het CNV en de FNV hebben bij het LBL een klacht ingediend, over mogelijke leeftijdsdiscriminatie in de hoogte van de minimumjeugdloon. Is de regering op de hoogte van deze klacht en heeft zij zich hierover al beraden? Zo nee, waarom niet?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk