

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. 7

NADER VERSLAG

Vastgesteld 14 juni 2000

Na kennisneming van de nota naar aanleiding van het verslag bestond er in de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ behoefte andermaal enkele vragen aan de regering voor te leggen, niet alleen omdat de vragen in het verslag deels onvoldoende blijken te zijn beantwoord doch ook omdat inmiddels meer duidelijkheid lijkt te ontstaan over ontwikkelingen in het Europese antidiscriminatie dossier.

Indien onderstaande vragen en opmerkingen genoegzaam zijn beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging voldoende voorbereid.

1. Algemeen

Met betrekking tot het schrappen door de verschillende departementen van de onder hun verantwoordelijkheid vallende wetgeving inzake leeftijdsgrenzen zouden de leden van de VVD-fractie graag meer inzicht willen krijgen in de inhoudelijke kant. Welke leeftijdsgrenzen zijn uiteindelijk geschrapt, welke kunnen gehandhaafd blijven, welke uitzonderingsgronden liggen daaraan ten grondslag en op grond waarvan is de regering tot die conclusie gekomen?

De leden van de CDA-fractie constateren dat de regering in de nota naar aanleiding van het verslag nog eens helder uiteenzet dat het niet acceptabel is dat mensen enkel en alleen vanwege hun leeftijd niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Zij onderschrijven dit. De passages over de daadwerkelijke arbeidsparticipatie van ouderen roepen echter wel vragen op over de omvang van de problematiek. De regering stelt dat de arbeidsparticipatie van oudere mannen ten opzichte van andere Europese landen hoog is. De arbeidsparticipatie van oudere vrouwen blijft echter achter, maar hiervoor worden verklaringen gegeven. Zowel de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen als van mannen stijgt en zal ook in de toekomst stijgen, zo is de verwachting van de regering. Kan tegen die achtergrond nog eens ingegaan worden op de motivering voor dit wetsvoorstel vanuit de noodzaak en wenselijkheid van een grotere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt, zo vragen deze leden. Kan de stelling onderbouwd worden dat een verbod op leeftijdsdiscriminatie voor ouderen het meest effectief is, nu de arbeidsparticipatie van deze groep

¹ Samenstelling:

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

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

stijgende is en de effectiviteit van dit wetsvoorstel niet gemeten kan worden, zoals blijkt uit de nota naar aanleiding van het verslag?

De aan het woord zijnde leden vragen voorts om een overzicht van de leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving die wel gehandhaafd kunnen blijven, omdat zij onder de uitzonderingen van het voorliggende wetsvoorstel vallen. Als voorbeeld kan dienen de leeftijdsgrens die bij de Wet Arbeid Vreemdelingen gehanteerd wordt.

Deze leden onderschrijven het belang van een minimumbescherming van werknemers tegen leeftijdsdiscriminatie. De non-discriminatiegrond leeftijd vereist echter een ander wettelijk kader dan bijvoorbeeld geslacht of ras. Zij kunnen zich voorstellen dat een sector of bedrijfstak per cao specifiek arbeidsmarktbeleid (positieve actiebeleid bijvoorbeeld) wil voeren, gericht op personen van een bepaalde leeftijdscategorie, en daartoe in de cao bepalingen wil opnemen. Kan nogmaals aangegeven worden waarom alleen arbeidsmarktbeleid dat in samenspraak met het parlement tot stand is gekomen uitgezonderd wordt van de werking van dit wetsvoorstel en er niet voor is gekozen cao-bepalingen die wellicht de doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid van de overheid ondersteunen uit te zonderen?

Zodra alle reacties van de ministeries zijn ontvangen op de vraag om na te gaan wat de stand van zaken is ten aanzien van het schrappen of vervangen van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving wordt het totaaloverzicht aan de Tweede Kamer aangeboden. Op welke termijn kan de Kamer dit totaaloverzicht tegemoet zien, vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Welke deadline is hierbij aan de ministeries gesteld? Komt het overzicht nog voor de plenaire behandeling van het wetsvoorstel naar de Kamer?

Voorts vragen deze leden hoe het mogelijk is dat de justitiële statistieken geen onderscheid maken naar het onderwerp van rechtsgedingen. Zijn er plannen om dit in de toekomst wel te gaan doen? Is het voor het maken van goed beleid niet noodzakelijk om dergelijke statistieken bij te houden? Wordt er wel bijgehouden per onderwerp welke rechterlijke uitspraken er zijn gedaan?

De leden van de SP-fractie hebben op hun eerdere vragen antwoord gekregen van de regering, echter niet geheel bevredigend. Deze leden achten het van groot belang voor het bepalen van de relevantie van de wet om te weten in welke mate de lage participatie van ouderen op de arbeidsmarkt voortkomt uit vrijwilligheid. Zij wensen daarom één vraag, waarop zij nog geen antwoord hebben gekregen, te herhalen: welk deel van de niet-participerende ouderen heeft vrijwillig gekozen om niet te participeren aan de arbeidsmarkt?

De leden van de SGP-fractie constateren dat de reden om te komen tot wetgeving om leeftijdsdiscriminatie te verbieden is, het bevorderen van arbeidsdeelname van ouderen. In de nota naar aanleiding van het verslag geeft de regering toe niet te kunnen aantonen dat de geconstateerde lage participatiegraad van ouderen het gevolg is van leeftijdsdiscriminatie. Bovendien geeft de regering aan niet de directe gevolgen van de voorstellen te kunnen meten. Uit de tabel die de regering heeft verstrekt in de nota naar aanleiding van het verslag blijkt dat de arbeidsparticipatie bij ouderen fors is toegenomen. Kan de regering nader ingaan op deze cijfers en die in verband brengen met de noodzaak van het voorliggende voorstel?

De aan het woord zijnde leden maken zich zorgen over de verdergaande jurisdisering als gevolg van deze voorstellen. Zoals ook de Raad van State opmerkte is het aantal uitzonderingsgronden groter dan in de AWGB en zijn deze ook globaler geformuleerd. Naar de mening van de aan het woord zijnde leden zal dit ertoe kunnen leiden dat er meer rechtzaken komen dan bij scherp geformuleerde wetgeving.

2. Vormgeving

In het nota naar aanleiding van het verslag wordt er verscheidene malen op gewezen dat er ter uitwerking van art. 13 van het verdrag van Amsterdam richtlijnen in voorbereiding zijn. In het antwoord wordt echter niet ingegaan op de vraag wat de implicaties van deze conceptrichtlijnen zullen zijn voor het voorliggende wetsvoorstel. Wil de regering dit alsnog doen, vragen de leden van de PvdA-fractie. Wat zullen naar het zich laat aanzien de nog ter discussie staande punten zijn in deze conceptrichtlijnen? Welk standpunt zal Nederland ten aanzien van deze punten innemen? Ziet het er naar uit dat in deze richtlijnen ook een en ander bepaald zal worden over ontslag waarbij leeftijd een rol speelt? Wanneer zullen naar verwachting de richtlijnen in werking treden?

Verder vragen deze leden wanneer het onderzoek zal worden afgerond naar de vraag of ouderen vaker dan jongeren worden ontslagen en of de leeftijd van de werknemer invloed heeft op de keuze van de werkgever voor een bepaalde beëindigingsroute.

De regering geeft aan dat, indien een minimumjeugdloner wordt ontslagen omdat hij de leeftijd bereikt waarop hij het volwassen-minimumjeugdloon moet ontvangen, geen beroep kan doen op hetgeen in het onderhavig wetsvoorstel is geregeld. Wat zou het effect zijn indien, uiteraard na wijziging, de minimumjeugdloner daar wél wel een beroep op zou kunnen doen?

Ook de leden van de VVD-fractie wensen nader en meer uitgebreid door de regering te worden geïnformeerd over de mogelijke effecten van de Europese concept-richtlijn inzake gelijke behandeling op het thans liggende wetsvoorstel. Zij begrijpen dat de Europese concept-richtlijn in tegenstelling tot het onderhavige wetsvoorstel een meer open systematiek kent voor de discriminatiegrond leeftijd met een niet-limitatieve lijst van uitzonderingen. De regering merkt in haar brief van 1 mei 2000 (Kamerstuk 22 112, nr. 155) op, zo constateren deze leden, dat de Nederlandse keuze voor een gesloten systeem een hoger beschermingsniveau kent dan een open systeem en dat daarom niet van strijdigheid met de ontwerp-richtlijn sprake is. Echter, als het gaat om de reikwijdte bestaan er wel degelijk verschillen tussen de Europese ontwerp-richtlijn en het wetsvoorstel. Alvorens daar concrete uitspraken over te doen vragen deze leden vooraleerst een compleet en uitputtend overzicht van de regering over de precieze verschillen tussen de ontwerp-richtlijn en het onderhavige wetsvoorstel, zowel als het gaat om het open danwel gesloten karakter als in het bijzonder om de precieze reikwijdte. Daarbij wensen deze leden per onderdeel cq. onderwerp aangegeven te zien of het wetsvoorstel leeftijdsdiscriminatie bij arbeid verder danwel minder ver gaat dan de concept-richtlijn en wat het precieze oordeel van de regering daarover is.

De regering stelt dat het aannemen van de concept-richtlijn zal noodzaken tot het uitbreiden van het bereik tot het hele terrein van arbeid van onderhavig wetsvoorstel met name op de onderdelen arbeidsvoorwaarden en ontslag, en dat ook de systematiek van de uitzonderingsgronden nader zal moeten worden bezien. De inzet van de regering zoals verwoord in vornoemde brief vinden deze leden niet geheel helder. Enerzijds wordt gesteld dat de regering het van belang acht dat als het gaat om arbeidsvoorwaarden en ontslag er voldoende ruimte blijft voor gerechtvaardigde uitzonderingen, anderzijds wordt gesteld dat de consequenties van een ruimere werkingssfeer nader zullen worden onderzocht. De aan het woord zijnde leden zouden het waarderen indien de regering hom of kuit zou kiezen. Is de regering wel of geen voorstander van hetgeen is opgenomen in de ontwerprichtlijn waardoor de werkingssfeer van de wet met bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, ontslag en onheuse bejegening uitbreiding zou kunnen behoeven? Indien de regering bijvoorbeeld de keuze zou

hebben tussen opname van de onderwerpen arbeidsvoorwaarden en ontslag, met onverhoopt onvoldoende ruimte voor nationale invulling, of geen opname van beide thema's in de richtlijn, welke keuze zou de regering dan maken? Deze leden geven aan dat zij ten algemene van mening zijn dat terughoudendheid moet worden betracht bij het verdergaan in nationale wetgeving dan waar Europese richtlijnen toe verplichten, tenzij er goede redenen voor aanwezig zijn, hetgeen zij in het onderhavige geval niet bij voorbaat uitsluiten. Overigens zijn deze leden het er mee eens dat het te allen tijde wenselijk is dat de Nederlandse wetgever ruimte houdt voor gerechtvaardigde uitzonderingen.

Ook vragen deze leden de regering in te gaan op het commentaar van het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie (mei 2000) op de ontwerprichtlijn als het gaat om de verhouding tot het onderhavige wetsvoorstel, zonder dat deze leden daarbij zelf overigens een inhoudelijk oordeel op dit commentaar van dit bureau geven.

De aan het woord zijnde leden constateren overigens met de nodige teleurstelling dat de regering onvoldoende is ingegaan op hun vraag om per afwijkingsgrond aan te geven op grond van welke criteria voor de respectievelijke afwijkingsgronden is gekozen. Deze leden vragen de regering nomaals met klem deze vraag uitputtend per afwijkingsgrond te beantwoorden en in haar antwoord niet opnieuw te volstaan met algemeenheden.

Leeftijd is in sommige gevallen geen a-functioneel criterium. Maatschappelijke opvattingen over wat precies wel en geen leeftijdscriminatie is zijn nog niet volledig uitgekristalliseerd. Daarom heeft de regering gekozen voor een gesloten systeem met open geformuleerde uitzonderingen. De leden van de CDA-fractie hebben de volgende vragen bij de gekozen systematiek. Op welke wijze zullen, nu de uitzonderingsgronden open geformuleerd zijn, heldere normen zich uitkristalliseren? Zal dit niet leiden tot veel rechtszaken en/of tot veel procedures bij de CGB? Deze leden constateren dat in de ontwerp-richtlijnen ter uitwerking van artikel 13 van het EG-verdrag gekozen is voor een open systematiek. Uit de gevoerde gesprekken over deze richtlijnen blijkt dat ook de CGB deze open systematiek ondersteunt. Kan nog eens nader beargumenteerd worden waarom Nederland hier verder gaat dan op dit moment in Europa voorgesteld wordt? Verder vragen zij wanneer naar verwachting de richtlijnen in werking treden. In de richtlijnen wordt een implementatietermijn van twee jaar voorgesteld. Is het dan niet verstandiger om de bepalingen uit richtlijnen die betrekking hebben om leeftijdscriminatie direct met dit wetsvoorstel te implementeren, zodat de wet niet kort na inwerkingtreding opnieuw gewijzigd moet worden? Op welke punten zou naar verwachting dit wetsvoorstel overigens gewijzigd moeten worden? De aan het woord zijnde leden vragen om een uitvoerig commentaar op de consequenties van de concept-richtlijnen voor dit wetsvoorstel, in elk geval wat betreft de volgende aspecten: het begrip intimidatie, de definitie van (indirecte) discriminatie, de omkering van de bewijslast en de materiële werkingssfeer (arbeidsvoorwaarden, ontslag, vrije beroep, lidmaatschap van organisaties) en de uitzondering voor voorkeursbeleid. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt juist beargumenteerd waarom de genoemde aspecten met betrekking tot de materiële werkingssfeer niet opgenomen zijn in dit wetsvoorstel. Leidt dit tot de inzet in de Sociale Raad om deze punten dan ook buiten de bepalingen in de richtlijn inzake leeftijdscriminatie te houden?

De terughoudendheid van de regering om inhoudelijk nader in te gaan op de ontwerprichtlijnen gelijke behandeling in relatie met het voorliggend wetsvoorstel kan bij de leden van de D66-fractie wel op enig begrip rekenen. Het gaat om ontwerpsteksten en er is nog een weg te gaan voordat de inhoud definitief is. Toch is inmiddels wel duidelijk, dat de

richtlijnen het volle terrein van de arbeid zullen gaan bestrijken, en dat juist op het terrein van leeftijd een aantal uitzonderingsgronden op het verbod van onderscheid expliciet zullen worden vermeld. Deze leden hebben daarom behoefte op enkele onderdelen verheldering te krijgen. De opvatting van de regering dat uitbreiding van de werkings sfeer naar met name de arbeidsvoorwaarden (inclusief onheuse bejegening) en het vrije beroep alleen wordt overwogen als zich in de praktijk knelpunten voordoen of als internationale regelgeving daartoe aanleiding geeft achten deze leden wel erg minimalistisch. Het is immers een zelfstandig algemeen belang, zoals ook de ontwerprichtlijn benadrukt, dat slachtoffers van discriminatie, van overtreding dus van artikel 1 Grondwet, adequate mogelijkheden hebben voor rechtsbescherming. Deze leden zouden dan ook graag uitdrukkelijk willen weten of de regering de brede werkings sfeer van de uiteindelijke EU-richtlijn actief ondersteunt en er aldus aan bijdraagt dat ook in Nederland een brede wet tegen leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid noodzakelijk maakt.

De aan het woord zijnde leden zijn voorts van mening dat, waar de ontwerprichtlijn uitdrukkelijk «onheuse bejegening» en andere arbeidsvoorwaarden noemt, het feit dat deze richtlijn nog niet is vastgesteld er natuurlijk niet aan in de weg staat dat Nederland, evenals andere EU-landen, leeftijdsdiscriminatie op deze terreinen al verbiedt. Deze leden waren nog niet overtuigd dat een dergelijke uitbreiding van de werkings sfeer, zeker als het gaat om onheuse bejegening, op dit moment niet noodzakelijk of opportuun zou zijn.

Deze leden zouden graag zien dat de regering per uitzondering aangeeft op grond van welke inhoudelijke argumenten zij tot deze uitzonderingen gekomen is. Een precieze vergelijking tussen de uitzonderingsgronden van artikel 5 ontwerprichtlijn en artikel 3 van het wetsvoorstel is voorbarig, maar deze leden zien in algemene zin wel enige spanning tussen beiden. Met name het concept van «zwaarwegend ondernemings- of dienstbelang» met de daaraan verbonden termen van continuïteit van de onderneming, de bedrijfsvoering en evenwichtige leeftijdopbouw, wordt in de ontwerprichtlijn niet genoemd. De mate waarin deze aspecten een rol mogen spelen bij de vraag of sprake is van ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid is in de ontwerprichtlijn direct geconcretiseerd in bijvoorbeeld «wezenlijke beroepskwalificaties», maximumleeftijden op grond van opleidingseisen of een redelijke aantal arbeidsjaren voorafgaand aan pensionering, vereisten betreffende de duur van de beroepservaring. Los van de vraag of deze leden met al deze concrete uitzonderingen even gelukkig zijn rijst toch de vraag hoe te zijner tijd door de wetgever maar ook door de rechter, kan worden beoordeeld of de Nederlandse wetgeving, die het «zwaarwegend ondernemings- of dienstbelang» als zodanig in de wetstekst noemt, wel voldoet aan de richtlijn. De toelichting in de memorie van antwoord op deze term biedt hier nog steeds weinig houvast. Er blijft de nodige spanning zitten, zo vrezen de aan het woord zijnde leden, tussen de hogere abstractie van het begrip «zwaarwegend ondernemings- of dienstbelang» en de concretisering die de ontwerprichtlijn biedt. Wil de regering haar licht op deze spanning nog eens laten schijnen? In dit verband wijzen zij er op, dat bij de verwachte uitbreiding van de werkings sfeer van het wetsvoorstel, indringend moet worden gezien of deze abstracte uitzonderingsgrond überhaupt wel voor de nieuwe terreinen, zoals beloning, andere arbeidsvoorwaarden, ontslag en het vrije beroep kan gelden. Lopende de besluitvorming inzake de EU-richtlijn willen deze leden graag op de hoogte blijven van de wijze waarop de regering onderzoekt of en hoe deze alsnog kan worden geconcretiseerd.

Na overleg met de Commissie Gelijke Behandeling is besloten om deze Commissie een extra budget van 1,1 miljoen per jaar te geven ter uitvoering van haar informatie- en onderzoeksbevoegdheden. Waar is de

omvang van dit bedrag op gebaseerd, vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Kan een nadere onderbouwing worden gegeven van dit bedrag?

De leden van de SGP-fractie vinden dat goed gekeken moet worden naar de nu te volgen procedure. Inmiddels is de inhoud van de Europese anti-discriminatiemaatregelen in grote lijnen bekend. Hoewel deze leden bij de bespreking van deze Europese antidiscriminatiemaatregelen in een algemeen overleg om onderscheidene redenen hebben aangegeven geen voorstander te zijn van de voorgestelde richtlijn, vinden zij het van belang dat duidelijk wordt hoe het voorliggende wetsvoorstel zich verhoudt tot de richtlijn. Kan de regering helder aangeven wat in het wetsvoorstel staat en wat zich niet verdraagt met de richtlijn? Kan de regering bovendien aangeven wat nog niet in het wetsvoorstel staat wat wel in de richtlijn staat? Naar de mening van de aan het woord zijnde leden zullen na het aannemen van het voorliggende voorstel vele wijzigingen moeten worden doorgevoerd. Te denken is aan de verschillen in uitzonderingsgronden en aan de omkering van de bewijslast. De aan het woord zijnde leden zijn van mening dat het geen schoonheidsprijs verdient om eerst een wet aan te nemen en die vervolgens na een half jaar ingrijpend te moeten wijzigen als gevolg van de richtlijn. Deze leden vragen de regering om in overweging te nemen om de verdere behandeling van het voorliggende voorstel stil te leggen en, wanneer de richtlijn zou worden aangenomen, met een gewijzigd voorstel te komen.

ARTIKELSGEWIJZE OPMERKINGEN

Artikel 3, lid 2

Naar aanleiding van de antwoorden van de regering op de vragen van GroenLinks over gesloten personeelssystemen, willen deze leden graag antwoord op de eerdere gestelde vraag: in welke sectoren, naast de Krijgsmacht, zijn er gesloten personeelssystemen te vinden?

Artikel 9, onderdeel a

Ten aanzien van artikel 9 constateren de leden van de VVD-fractie dat de regering aanvaardt dat in het kader van het arbeidsmarktbeleid in de toekomst leeftijdsgrenzen noodzakelijk kunnen zijn. Deze leden vragen de regering welke arbeidsmarktmaatregelen, niet vastgesteld bij of krachtens wet en geïmplementeerd voor inwerkingstreding van deze wet, eveneens tot uitzonderingen kunnen leiden. Zij vragen de regering voorts aan te geven wat precies wordt bedoeld met de zinsnede dat als het gaat om maatregelen waar de regering zich in Europees verband toe heeft verplicht, de regering zich daar «thans niet eenzijdig» aan kan onttrekken. Is de regering voornemens dit in de toekomst wel te doen? Wanneer zal zowel ten aanzien van staand en nieuw beleid het onderscheid naar leeftijd buiten toepassingen moeten worden verklaard en op welke wijze zal dat dienen te geschieden?

Deze leden hebben de regering verzocht meer helderheid te geven over de situaties waarin een leeftijdsonderscheid naar haar mening gerechtvaardigd is. Het antwoord van de regering dat leeftijd alleen in bijzondere situaties als onderscheidend criterium kan worden gehanteerd en iedere situatie op zijn merites moet worden beoordeeld, is onbevredigend en een behoorlijk open deur. Zij verzoeken de regering serieuzer op de door hen gestelde vraag in te gaan.

Artikel 9, onderdeel b

De regering geeft nogmaals aan dat het onderscheid naar leeftijd op grond van de Wet minimumloon berust op het feit dat jongeren zonder ervaring en opleiding zo een grotere kans op werk krijgen, aldus de leden van de fractie van GroenLinks. Vervolgens erkent de regering dat de conjunctuur wel degelijk («evident») invloed heeft op de werkgelegenheid van jongeren. Wil zij daarmee zeggen dat de invloed van speciaal jongerenminimumloon op de kansen voor jongeren om aan het werk te komen daarmee gering is? Zijn er gegevens bekend over de invloed van de hoogte van het minimumloon op de kansen voor jongeren om aan het werk te komen? Worden die kansen niet veeleer door andere factoren als opleiding, de regels in de ATW, sociale afkomst en conjunctuur bepaald? Het bevorderen van arbeid door 13- en 14-jarigen is naar de mening van de regering niet wenselijk. Invoering van een minimumjeugdloon voor deze groep zou de suggestie wekken dat 13-14-jarigen volwaardig aan het arbeidsproces kunnen deelnemen, hetgeen niet het geval is. Deze leden zijn het met de regering eens dat de groep 13- en 14-jarigen niet actief gestimuleerd moet worden om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Echter, op het moment dat een jongere van 13 of 14 voor zichzelf de keuze maakt om toch te gaan werken, uiteraard binnen de grenzen van de ATW, heeft hij of zij het recht op de minimumbescherming die de Wet minimumloon biedt? Het gevaar bestaat dat zij anders overgeleverd zijn aan de eventuele goede wil van de werkgevers. Werkgevers die minder goede bedoelingen hebben, kunnen jongeren ver onder het minimum betalen. Deze leden vinden dat deze groep jongeren ook de rechtszekerheid van de minimale bescherming die de Wet op minimumloon biedt verdient. Waarom wel het verrichten van arbeid, onder strikte voorwaarde toestaan, maar geen minimumbescherming bieden ten aanzien van de verdiensten? De aan het woord zijnde leden begrijpen de stellingname van de regering niet dat door de invoering van een minimumjeugdloon voor deze groep de suggestie wordt gewekt dat 13- en 14-jarigen volwaardig aan het arbeidsproces zouden kunnen deelnemen. Maar dat wordt toch geregeld in de Arbeidstijdenwet (ATW)? Het is toch de ATW die hieromtrent de wettelijke grenzen stelt en niet de Wet minimumloon? En waarom heeft de groep 15- en 16-jarigen, waarvoor in beginsel werken ook verboden is dan wel recht op een minimumjeugdloon terwijl deze groep onder strikte voorwaarden niet industriële arbeid van lichte aard mag verrichten? De groep 15- en 16-jarigen wordt toch ook niet geacht om volwaardig aan het arbeidsproces deel te nemen?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk