

Vergaderjaar 2001–2002

28 170

Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 4 april 2002

Inleidende opmerkingen

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van de schriftelijke inbreng van de verschillende fracties van de Tweede Kamer. De regering is verheugd dat de noodzaak om te komen tot een wettelijk verbod op onderscheid op grond van leeftijd wordt onderschreven en dat de uitbreiding van de materiële werkingsfeer van het wetsvoorstel tot het gehele terrein van de arbeid en het beroepsonderwijs breed wordt ondersteund.

De regering constateert dat het voorliggende wetsvoorstel een aantal kritische vragen en opmerkingen heeft opgeroepen bij de verschillende fracties, met name over de systematiek en het begrip objectieve rechtvaardiging. De regering gaat hier later in deze nota naar aanleiding van het verslag uitgebreid op in.

Met het wetsvoorstel wordt voor de grond leeftijd uitvoering gegeven aan richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (de kaderrichtlijn). De Tweede Kamer heeft tegelijk met het wetsvoorstel een notitie ontvangen over de implementatie van deze richtlijn en richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming (kamerstukken II 2001/2002, 28 187). Voor zover de fracties vragen hebben gesteld met betrekking tot deze notitie, worden deze zowel behandeld in deze nota naar aanleiding van het verslag, als in een aparte brief die tegelijk met deze nota wordt aangeboden. Voor een aparte brief is gekozen omdat de notitie omtrent de implementatie niet alleen relevant is voor de implementatie in het onderhavige wetsvoorstel, maar ook voor de implementatie in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en in de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb).

1. Inleiding

De leden van de PvdA-fractie vragen welke indicatoren de regering hanteert voor het meten van onderscheid op grond van leeftijd en wat de laatste stand van zaken is. De regering hanteert de volgende indicatoren voor het meten van onderscheid op grond van leeftijd:

- De mate waarin leeftijds grenzen bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs, voorkomen in bijvoorbeeld (collectieve) arbeidsovereenkomsten, wervingsadvertenties en bij ontslag en de rechtvaardiging daarvan. Dit kan worden gemeten door middel van cao- en bedrijvenonderzoek.
- Het aantal en de inhoud van klachten en informatieverzoeken bij de Commissie gelijke behandeling (hierna: Cgb) na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

Tevens zal de jurisprudentie met betrekking tot onderscheid op grond van leeftijd regelmatig worden onderzocht.

Wat betreft de laatste stand van zaken met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie zij opgemerkt dat de regering het wenselijk acht om hiernaar een 0-meting te laten verrichten. Het LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij (hierna: LBL) registreert meldingen over leeftijdsdiscriminatie. Daaruit blijkt over het jaar 2000 een aantal van 65 meldingen en over de eerste helft van 2001 een aantal van 47, waarvan 26 betrekking hebben op werving en selectie. Uit de Jaarverslagen van de CGB vanaf 1996 blijkt dat circa 6 à 7 % van alle telefonische verzoeken en vragen waren gericht op leeftijd. In absolute getallen gaat het om de volgende aantallen:

1996 64 (leeftijd) : 1065 (totaal)

1997 78 : 1068

1998 77 : 1124

1999 56 : 934

In 2000 is geen uitsplitsing gemaakt en over het jaar 2001 zijn op dit moment nog geen exacte cijfers beschikbaar. Bij de bovenstaande cijfers moet worden bedacht dat de aantallen kunstmatig laag zijn vanwege het feit dat de communicatie van de Cgb is gericht op de huidige negen wettelijke non-discriminatiegronden. Bovendien wordt steeds duidelijk gemaakt dat leeftijd daartoe niet behoort, teneinde teleurstellingen te voorkomen. Daarnaast is het zo dat achter diverse schriftelijke verzoeken vanwege ongelijke behandeling op grond van geslacht, klachten vanwege leeftijdsdiscriminatie schuil gaan.

Ook vragen de leden wat de ambitie van de regering met dit wetsvoorstel uitgedrukt in concrete streefdoelen is. De uiteindelijke ambitie van de regering met dit wetsvoorstel is het laten verdwijnen van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Tevens streeft de regering naar bekendheid bij de doelgroep met het onderwerp, de nieuwe wettelijke regels en de mogelijkheid om een oordeel te vragen van de Cgb.

Streefwaarden in de zin van specifieke aantallen en termijnen zijn nog niet te geven. Nadere precisering, door middel van een 0-meting acht de regering wenselijk. Deze meting kan plaatsvinden in een cao-onderzoek en bedrijvenonderzoek.

De leden van de PvdA-fractie vragen of inzicht kan worden gegeven in hoe en met welke systematiek andere lidstaten de richtlijn implementeren. In antwoord hierop zij opgemerkt dat een aantal lidstaten de richtlijn heeft geïmplementeerd, waarbij soms letterlijk is aangesloten bij de formulering van de richtlijn bepalingen.

Zo bevat de Franse anti-discriminatie wet (LOI no 2001-1066) van 16 november 2001 een bepaling die grote overeenkomsten vertoont met artikel 6 van de kaderrichtlijn, voor zover het de aanhef hiervan en de onderdelen a en c betreft. Artikel 3 van deze wet bepaalt namelijk: «Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen discrimi-

natie indien zij objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Dergelijke verschillen kunnen onder andere bestaan uit:

- a) het verbod op toegang tot de arbeid dan wel het bieden van specifieke arbeidsomstandigheden ten einde de bescherming te verzekeren van jongeren en oudere werknemers;
- b) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.»

Een wetsontwerp van de Belgische regering is op 27 december 2001 door de senaat ingediend bij de Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers. Het betreft het wetsontwerp «ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding» (DOC 50 1578/001). Dit wetsontwerp heeft betrekking op een groot aantal non-discriminatiegronden. Voor al deze gronden wordt een open systematiek gehanteerd. Dit is opvallend, aangezien de kaderrichtlijn naar het oordeel van de regering hiertoe alleen voor de grond leeftijd de mogelijkheid biedt. De open systematiek heeft tot gevolg dat voor alle gronden zowel direct als indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Artikel 2 van dit wetsontwerp luidt voor zover relevant:

- «a) Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op grond van geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap
- b) Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de onder a genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.»

De leden van de PvdA-fractie vragen of leeftijd gelijkwaardig is aan andere discriminatiegronden, die onder artikel 1 Grondwet vallen en of gedupeerden van leeftijdsdiscriminatie recht hebben op dezelfde bescherming als gedupeerden van discriminatie op andere gronden.

In antwoord hierop zij opgemerkt dat leeftijd, evenals de grond handicap of chronische ziekte, gelijkwaardig is aan de gronden die in artikel 1 van de Grondwet genoemd worden. Bedacht moet echter worden dat elke grond zijn eigen karakter heeft en als gevolg daarvan tot verschillende maatschappelijke problemen of uitsluiting kan leiden.

Aan gedupeerden van leeftijdsdiscriminatie biedt het onderhavige wetsvoorstel op het terrein van de arbeid en het beroepsonderwijs een vergelijkbare bescherming als aan de gedupeerden van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte of van onderscheid op basis van de in de Awgb genoemde gronden. Het wetsvoorstel kent hetzelfde handhavingsinstrumentarium als de andere gelijke behandelingsregelgeving.

De leden van de PvdA-fractie wijzen op de geheel eigen systematiek van het wetsvoorstel. Zij vragen of de regering ook van mening is dat er zoveel mogelijk samenhang moet zijn en afstemming plaats moet vinden. Verder informeren zij naar de afstemming met het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. De regering is het met deze leden eens dat er zoveel mogelijk samenhang en afstemming binnen de gelijke behandelingsregelgeving moet worden bewerkstelligd. De regering heeft zich gerealiseerd dat de implementatie van de

kaderrichtlijn en de anti-rassendiscriminatie-richtlijn gevolgen zou hebben voor de Awgb en de toentertijd aanhangige c.q. in voorbereiding zijnde wetsvoorstellen met betrekking tot gelijke behandeling op grond van leeftijd en gelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte. Voor een belangrijk deel betreft de implementatie onderwerpen die de drie genoemde dossiers gemeen hebben, zoals het begrip discriminatie, het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij bepaalde organisaties, de bewijslastverdeling, positieve actie, victimisatie en sancties. In verband met de noodzaak tot stroomlijning en afstemming van de gelijke behandelingsregelgeving zijn de consequenties voor deze dossiers met betrekking tot deze gemeenschappelijke onderwerpen in hun onderlinge samenhang bestudeerd. De notitie omtrent de implementatie die tegelijkertijd met dit wetsvoorstel aan de Tweede Kamer is aangeboden is daarvan het resultaat.

De notitie vormt met andere woorden de basis voor de implementatie in de Awgb, het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Zodra de implementatie in dit laatste wetsvoorstel zal zijn voltooid – deze geschiedt in twee fasen – en in de Awgb zal zijn gerealiseerd, zal een belangrijk aantal van de huidige verschillen wegvallen.

Voorts is bij de voorbereiding van de wetsvoorstellen gelijke behandeling op grond van leeftijd en gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte de Awgb een belangrijke leidraad geweest. Bij de voorbereiding van beide wetsvoorstellen heeft interdepartementale afstemming plaatsgevonden.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de adviezen van de Raad van State en de Cgb over de afwijkingen ten opzichte van de Awgb niet zijn overgenomen.

De opmerkingen van de Raad van State en de Cgb zien op het verschil in opbouw (de structuur) tussen het wetsvoorstel en de Awgb. In de Awgb is na de begripsbepalingen eerst een artikel met algemene uitzonderingen opgenomen, daarna volgen de terreinen met de bijbehorende specifieke uitzonderingen. In het wetsvoorstel worden eerst de terreinen genoemd (artikel 2 tot en met 6), vervolgens twee specifieke uitzonderingen (artikel 7, eerste lid a en b) gevolgd door de algemene uitzondering van de objectieve rechtvaardiging (artikel 7, eerste lid, onderdeel c). Deze afwijkende opbouw is mede veroorzaakt door het feit dat voor de verschillende terreinen die onder de Awgb vallen verschillende uitzonderingen gelden. In het onderhavige wetsvoorstel is dat niet het geval. Voor de diverse terreinen gelden dezelfde uitzonderingsgronden. Derhalve ligt het in de rede om eerst de norm aan te geven en vervolgens de uitzonderingen. Hiermee wordt ook aangesloten bij de opbouw van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgb) waar de norm is geregeld in de artikelen 1a tot en met 4, gevolgd door de algemene uitzonderingen in de artikelen 5 en 6.

De leden van de VVD-fractie concluderen dat de regering van mening is dat het beëindigen van een arbeidsverhouding op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd objectief gerechtvaardigd is. Kan de regering dit nader onderbouwen? Die conclusie lijkt deze leden in strijd met overweging 14 in de preambule van Richtlijn 2000/78/EG waarin gesproken wordt van een pensioengerechtigde leeftijd en niet over een leeftijd waarbij verplicht het pensioen dient in te gaan.

In reactie op de vragen van de VVD-fractie, wil de regering het volgende opmerken. Op grond van artikel 6, eerste lid, van de kaderrichtlijn kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd géén discriminatie vormen indien zij in het kader van nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van het doel passend en noodzakelijk zijn. De

regering is van mening dat ontslag bij AOW-gerechtigde leeftijd objectief gerechtvaardigd is. Daarom is een uitzondering voor ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd opgenomen in artikel 7, eerste lid, onderdeel b van het wetsvoorstel. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat de objectieve rechtvaardiging is gelegen in de volgende aspecten:

- ontslag bij het bereiken van een vaste leeftijd bewerkstelligt dat zonder aanzien des persoons een objectief criterium kan worden gehanteerd omdat niet hoeft te worden vastgesteld of de betreffende werknemer nog wel voldoet;
- voor de grens van 65 jaar bestaat een groot maatschappelijk draagvlak;
- de leeftijdsgrens van 65 jaar ligt ten grondslag aan het stelsel van sociale zekerheid;
- bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers aanspraak maken op inkomen (bestaande uit zowel een uitkering op basis van de wettelijke sociale zekerheid als een bovenwettelijke pensioen) waarvoor geen arbeidsprestatie hoeft te worden verricht.

In de ogen van de regering is er geen sprake van een verplicht pensioen of een pensioendwang. Op grond van het nu voorliggende wetsvoorstel hebben werkgevers de mogelijkheid om een werknemer te ontslaan als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgevers zijn echter niet verplicht om werknemers te ontslaan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op grond van het nu voorliggende wetsvoorstel hebben werknemers ook de mogelijkheid om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog te blijven werken. Dat kan bij de eigen werkgever als hij geen gebruik maakt van de mogelijkheid die het nu voorliggende wetsvoorstel biedt om werknemers te ontslaan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de eigen werkgever wel van die mogelijkheid gebruik maakt, kan de werknemer desgewenst betaalde arbeid gaan verrichten bij een andere werkgever.

Verder hecht de regering eraan om er op te wijzen dat zowel in de AOW als het aanvullende pensioen met de AOW-gerechtigde leeftijd cq. de pensioengerechtigde leeftijd wordt bedoeld dat bij het bereiken van die «gerechtigde» leeftijd het AOW-pensioen cq. het aanvullende pensioen tot uitbetaling komt. Ook dan is er dus geen sprake van een verplicht pensioen/pensioendwang. Doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd kan wel betekenen dat de gepensioneerde dan naast zijn inkomen uit betaalde arbeid tegelijkertijd ook pensioen ontvangt. Overigens kunnen sociale partners natuurlijk afspraken maken over het tot uitbetaling komen van aanvullende pensioenen. Als sociale partners het ongewenst achten dat een werknemer naast inkomen uit betaalde arbeid ook een aanvullend pensioen ontvangt, dat in diezelfde arbeidsrelatie is opgebouwd, kunnen sociale partners afspreken dat de aanvullende pensioenuitkering pas tot uitbetaling komt als de werknemer daadwerkelijk stopt met werken.

Wettelijke sociale zekerheid valt noch onder de kaderrichtlijn, noch onder het onderhavige wetsvoorstel. Het recht op AOW vormt onderdeel van de wettelijke sociale zekerheid. Voor zover deze leden de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar ter discussie willen stellen, merkt de regering op dat deze discussie derhalve in een ander kader moet worden gevoerd.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering het opnemen van de leeftijd van 65 jaar in bijvoorbeeld cao's, individuele arbeidsovereenkomsten en ambtelijke rechtspositieregelingen ook objectief gerechtvaardigd acht.

Zoals boven aangegeven acht de regering ontslag bij 65 jaar objectief gerechtvaardigd. Dit heeft geleid tot het opnemen van een specifieke uitzondering in artikel 7, eerste lid, onderdeel b. Het opnemen van ontslag bij 65 jaar in cao's en individuele arbeidsovereenkomsten valt onder deze uitzondering en is daarmee niet in strijd met het verbod van onderscheid.

Is de regering bereid cao's en dergelijke op leeftijdsdiscriminatie te screenen en zo nodig discriminerende bepalingen onverbindend te verklaren, vragen dezelfde leden.

Uitgangspunt ten aanzien van cao's is dat onderhandelende partijen verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de cao. De cao heeft een privaatrechtelijk karakter. Gezien het privaatrechtelijk karakter rekent de minister het in beginsel niet tot zijn verantwoordelijkheid een inhoudelijke toets op cao-afspraken uit te voeren. Dat neemt evenwel niet weg dat op grond van de algemene bepalingen van het overeenkomstenrecht cao-bedingen die in strijd zijn met de wet, de openbare orde of de goede zeden, nietig zijn. De regering merkt tevens op dat onverbindend verklaring in dit geval niet noodzakelijk is, aangezien bepalingen in strijd met het onderhavige wetsvoorstel op grond van artikel 13 van het wetsvoorstel nietig zijn. De regering acht het materieel dan ook van geen belang om een dergelijke screening uit te voeren.

De leden van de VVD-fractie betreuren het dat de regering niet voor de route van opname in de Awgb gekozen heeft. Dit om verdere versnippering van regelgeving inzake het verbod van leeftijdsdiscriminatie te voorkomen. Een wetgevingstraject waarbij een bestaande wet wordt gewijzigd hoeft naar de mening van deze leden niet langer te duren dan een nieuwe wet.

In reactie hierop zij opgemerkt dat het op dit moment niet duidelijk is of integratie van de gronden leeftijd en handicap of chronische ziekte in de Awgb mogelijk en wenselijk is. De regering heeft aangegeven dit nader te willen onderzoeken. Pas nadat dit onderzoek is verricht en nadat – bij positieve beantwoording van voorgaande vraag – duidelijk is geworden op welke wijze de integratie dient te geschieden, kan de aanpassing van de Awgb ter hand worden genomen. In § 4 van deze nota is naar aanleiding van vragen van diverse fracties uitvoerig op dit onderwerp ingegaan.

De leden van de fractie van GroenLinks brengen naar voren dat er in EU-verband gewerkt wordt aan een uitbreiding van de werkingssfeer van de kaderrichtlijn. Zij vragen naar de ideeën hieromtrent bij de regering en of er al concrete voorstellen in ontwikkeling zijn.

In het werkprogramma van de Europese Commissie voor 2002 is een voorstel aangekondigd voor een artikel 13-richtlijn voor andere terreinen dan arbeid. Dit Commissievoorstel zal echter alleen betrekking hebben op de grond geslacht en niet op de grond leeftijd.

De leden van de SP-fractie vragen waarom het wetsvoorstel is beperkt tot gelijke behandeling bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Het wetsvoorstel dient ter implementatie van de kaderrichtlijn. De materiële werkingssfeer van de kaderrichtlijn strekt zich uit over de terreinen arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Op dit moment heeft de regering geen onderwerpen op het oog waarmee het onderhavige wetsvoorstel kan worden uitgebreid. Om meer inzicht te krijgen in het hanteren van leeftijdsgrenzen buiten de materiële werkingssfeer van het onderhavige wetsvoorstel is onderzoek gedaan naar maatschappelijke knelpunten in de particuliere sector als gevolg van het hanteren van leeftijdsgrenzen buiten het terrein van de arbeid. De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft de Tweede Kamer op 13 april 2000 op de hoogte gesteld van de resultaten van het onderzoek (kamerstukken II 1999/2000, 25 938, nr. 9). Uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van een divers beeld.

Het LBL is bezig met het ontwikkelen van een theoretisch kader over leeftijd om een bijdrage te leveren aan de discussie over het maatschappelijk gerechtvaardigd zijn van het maken van onderscheid op grond van leeftijd. Dit kader en de discussie daarover kunnen bijdragen aan het verfijnen en verscherpen van de (sociale) norm op dit terrein (25 938, nr. 10). Het feit dat het huidige wetsvoorstel zich op dit moment beperkt tot de materiële werkings sfeer van de richtlijn, betekent echter niet dat de regering de gedachtevorming over verdere uitbreiding van de regelgeving wil uitstellen totdat in de toekomst nieuwe EG-regelgeving op dit vlak tot stand is gebracht. Bij de gedachtevorming over deze uitbreiding zal het theoretisch kader van het LBL behulpzaam zijn. Tot slot zij nog opgemerkt dat aan artikel 1 van de Grondwet bescherming ontleend kan worden voorzover het ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd betreft op de terreinen die buiten de materiële werkings sfeer van het onderhavige wetsvoorstel vallen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben twijfels of de wet voldoende helderheid biedt wat betreft rechten en plichten voor de desbetreffende persoon. Genoemde leden vragen daarom of de regering in kan gaan op de vraag waarom dit wetsvoorstel zich niet zou beperken tot symbolische wetgeving, maar een adequaat instrument is om leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid tegen te gaan.

In reactie hierop merkt de regering op dat in het wetsvoorstel zo concreet mogelijk is aangegeven wanneer er wel of niet sprake is van gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Daartoe zijn twee specifieke uitzonderingen op het verbod van onderscheid opgenomen in artikel 7 (eerste lid, sub a en b) en een algemene uitzondering, te weten de objectieve rechtvaardiging in artikel 7, eerste lid, onderdeel c. In aansluiting bij de richtlijn is in het wetsvoorstel het begrip objectieve rechtvaardiging gedefinieerd en toegelicht in de memorie van toelichting. Op dit onderwerp wordt later in deze nota ingegaan.

De regering beschouwt dit wetsvoorstel niet als symboolwetgeving. Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd is immers – in tegenstelling tot de huidige situatie – geëxpliciteerd voor de terreinen arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Daarnaast voorziet het wetsvoorstel in instrumenten ter bevordering van de rechtsbescherming. Genoemd kunnen worden de bevoegdheid van de commissie gelijke behandeling (artikel 14), de verschuiving van de bewijslast (artikel 12) en de bescherming tegen represailles en ontslag (artikel 10 en 11 van het wetsvoorstel).

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen in hoeverre in de voorlichting aandacht zal worden besteed aan de verduidelijking en concretisering van de objectieve rechtvaardiging.

De regering is voornemens om kort voor de inwerkingtreding van de wettelijke regeling een Postbus 51 campagne op de radio van start te doen gaan. In samenwerking met de Cgb zullen brochures worden uitgegeven en voor sociale partners zullen voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd. Met name in de voorlichtingsactiviteiten gericht op de sociale partners zal de regering aandacht besteden aan de verduidelijking en concretisering door middel van voorbeelden. Overigens zij opgemerkt dat in deze voorlichtingsactiviteiten ook aandacht zal worden besteed aan het verbod van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Dit laatste zal in samenspraak met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gebeuren.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering de implementatie van de kaderrichtlijn als enig argument gebruikt om dit wetsvoorstel te motiveren. Zij vragen de regering de noodzaak van het wetsvoorstel inhoudelijker aan te geven en daarbij in te gaan op de schaal waarop men zich in Nederland schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie.

Het onderhavige wetsvoorstel vormt de implementatie van de kader-richtlijn, voor zover het de grond leeftijd betreft. Dat is dan ook de reden waarom dit argument zo nadrukkelijk in de memorie van toelichting aan bod komt. De inhoudelijke noodzaak van het wetsvoorstel is gelegen in de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie op het terrein van arbeid, beroep en beroepsonderwijs. De voortgaande vergrijzing brengt met zich dat leeftijdsdiscriminatie vanwege sociaal-economische redenen niet meer wordt geaccepteerd. Ook de toegenomen mondigheid van ouderen speelt hierbij een rol. Bestrijding van leeftijdsdiscriminatie is nog steeds noodzakelijk, zo blijkt uit de praktijk. De in § 1 genoemde cijfers van meldingen over leeftijdsdiscriminatie bij LBL en Cgb illustreren dit. Tevens sluit het onderhavige wetsvoorstel aan bij het kabinetsbeleid ter verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

2. Inhoud van de richtlijn

Artikel 2

De leden van de PvdA-fractie vragen een nadere toelichting op het besluit van de regering om het advies van de Raad van State – om onderscheid in aansluiting op de richtlijn te vervangen door discriminatie – niet op te volgen. De leden van de D66-fractie geven aan dat zij het eens zijn met de keuze van de regering voor het gebruik van de term «onderscheid». In het nader rapport bij het onderhavige wetsvoorstel heeft de regering een reactie op het bedoelde advies van de Raad van State gegeven. Ook in de notitie omtrent implementatie van richtlijnen inzake gelijke behandeling gaat de regering in op het gebruik van het begrip «onderscheid» versus «discriminatie».

In Nederland is er bij de implementatie van de «Tweede Richtlijn m/v» in de Wgb voor gekozen om het beginsel van gelijke behandeling uit te werken in een verbod van *onderscheid*. Het begrip onderscheid is als zodanig een neutraal begrip dat ziet op het rechtens relevante verschil dat iemand maakt. Bij de totstandkoming van de Awgb is aangesloten bij de Wgb. Gedurende 21 jaren zijn goede ervaringen opgedaan met deze terminologie. Uit de evaluatie van de Awgb blijkt geenszins dat het begrip onderscheid in de praktijk tot problemen leidt. De Cgb spreekt in haar advies expliciet een voorkeur uit voor het begrip onderscheid. Hierbij wijst de Cgb erop dat het begrip discriminatie bij justitiabelen veelal ten onrechte de indruk wekt dat er sprake moet zijn van het bewust onderscheid maken en van een intentie tot benadeling. Vanuit dit perspectief doet het begrip discriminatie naar het oordeel van de Cgb afbreuk aan de effectiviteit van de gelijke behandelingswetgeving.

Het communautaire recht verplicht niet tot het overnemen van Europees-rechtelijke bewoordingen. Noch uit de Europese of nationale jurisprudentie noch van de zijde van de Europese Commissie is op enigerlei wijze gebleken dat deze wijze van implementatie ontoereikend zou zijn. Evenmin heeft het gebruik van het begrip onderscheid in de Nederlandse wetgeving tot problemen geleid in de praktijk. In het onderzoek naar de mogelijkheid van een geïntegreerde Awgb zal worden bezien of het raadzaam is de bewoordingen van de richtlijnen op dit punt te volgen en of dit consequenties heeft voor de systematiek.

Artikel 6

De PvdA-fractie vraagt de regering preciezer te argumenteren waarom zij in artikel 7 van het wetsvoorstel de bewoordingen van artikel 6 van de richtlijn niet overneemt. De regering heeft in de memorie van toelichting aangegeven dat daarvan is afgezien omdat de richtlijn louter voorbeelden geeft. Dat argument overtuigt de leden van de PvdA-fractie niet, nu ook het wetsvoorstel vooral voorbeelden geeft. De regering heeft er voor

gekozen om af te wijken van artikel 6 van de richtlijn omdat gekozen is voor een andere systematiek, die meer duidelijkheid en rechtszekerheid biedt. In plaats van een open systematiek met louter voorbeelden is in het wetsvoorstel gekozen voor een half-open systematiek waarbij in de onderdelen a en b van artikel 7, eerste lid van het wetsvoorstel expliciete uitzonderingen zijn opgenomen. Bij onderscheid dat valt onder een van deze uitzonderingen hoeft de toets of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging niet meer plaats te vinden. In § 4 van deze nota wordt op dit onderwerp dieper ingegaan.

De D66-fractie vraagt zich af waarom de in artikel 6 van de richtlijn opgenoemde verschillen van behandeling die mogelijk objectief gerechtvaardigd zijn in de memorie van toelichting niet verder zijn uitgewerkt. Artikel 6 van de richtlijn is uitgewerkt in artikel 7 van het wetsvoorstel. Bij dat artikel is in de memorie van toelichting uitvoerig ingegaan op diverse verschillen in behandeling die mogelijk objectief te rechtvaardigen zijn. Daarbij zijn meer op de Nederlandse situatie gerichte voorbeelden gegeven. In § 4 van deze nota naar aanleiding van het verslag en bij artikel 7 wordt op dit punt nog nader ingegaan.

Artikel 7

De leden van de PvdA-fractie verzoeken om een definiëring van het begrip structurele achterstandspositie. Verder vragen zij hoe de opmerking van de regering dat hiervan geen sprake is bij personen van een bepaalde leeftijd, zich verhoudt tot diverse maatregelen om belemmeringen voor oudere werknemers weg te nemen.

In de visie van de regering gaat het bij een structurele achterstandspositie, om:

- a) een achterstand die zich manifesteert op meerdere belangrijke terreinen van het maatschappelijke leven, zoals de positie op de arbeidsmarkt, de inkomens- en vermogenspositie, de deelname aan politieke en bestuurlijke besluitvorming etc, en om
- b) een achterstand die niet veroorzaakt wordt door tijdelijke omstandigheden.

Op dit moment verkeren vrouwen, personen behorend tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte in een structurele achterstandspositie, zoals hierboven omschreven.

De regering hanteert diverse maatregelen gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Deze maatregelen vormen een onderdeel van het sociaal-economisch en werkgelegenheidsbeleid van de overheid en hebben derhalve een ander karakter dan het compenseren van de nadelen van een structurele achterstandspositie.

Artikel 16

De PvdA-fractie informeert naar de stand van zaken bij de inventarisatie naar leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving. Gevraagd wordt naar de procedure, de gestelde vragen, en de toetsingscriteria. Deze fractie wil een compleet overzicht van leeftijdsgrenzen voor de verdere behandeling van het wetsvoorstel. De GroenLinks-fractie heeft vergelijkbare vragen.

De inventarisatie heeft plaatsgevonden in twee fasen. De eerste fase vond plaats in het kader van de voorbereiding van het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid (kamerstukken II 1999/2000, 26 880, hierna wetsvoorstel 26 880) en had tot doel te voorkomen dat na de inwerkingtreding van dat wetsvoorstel sprake zou zijn van daarmee strijdige wet- en regelgeving. Er is een overzicht gemaakt van leeftijdsgrenzen die onder de werkingssfeer van dat wetsvoorstel vielen. Deze leeftijdsgrenzen zijn gezien op eventuele strijdigheid met het wetsvoorstel. Wijziging van

regelgeving zou in beginsel door de ministeries zelf ter hand worden genomen. Twee regelingen met strijdige leeftijdsgrenzen zijn bij nota van wijziging bij het wetsvoorstel aangepast.

Bij de voorbereiding van het huidige wetsvoorstel is de regelgeving opnieuw getoetst en is het overzicht aangepast. Ditmaal verplichtte ook de richtlijn daartoe (artikel 16). Leeftijdsgrenzen, die onder de reikwijdte van de richtlijn vallen, kunnen gelet op artikel 6 van de richtlijn slechts gehandhaafd blijven indien zij objectief te rechtvaardigen zijn of indien zij onder de pensioenuitzondering vallen.

Het overzicht van leeftijdsgrenzen is als bijlage bij deze nota gevoegd. Uit het overzicht blijkt dat er in de regelgeving nog wel een aantal leeftijdsgrenzen te vinden is, maar dat het daarbij in bijna alle gevallen gaat om grenzen die objectief te rechtvaardigen zijn (bijvoorbeeld ter bescherming van jongeren). Voor zover er geen sprake is van een objectieve rechtvaardiging, zal de desbetreffende regelgeving worden gewijzigd.

De leden van de PvdA-fractie vragen om een samenvattend overzicht van de aangetroffen bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling en de mate waarin die voorkomen in de verschillende sectoren.

De regering is voornemens cao- en bedrijvenonderzoek te verrichten, waarbij ook de bovengenoemde vragen kunnen worden onderzocht. Voor een overzicht van aangetroffen bepalingen in cao's met betrekking tot oudere werknemers verwijst de regering naar het binnenkort te verschijnen onderzoek «Ouderenbeleid in cao's» van de Arbeidsinspectie. Dit onderzoek wijst onder meer uit dat in geen enkele onderzochte cao leeftijdsbepalingen voorkomen met betrekking tot werving en selectie, die oudere werknemers uitsluiten van bepaalde functies. In de gevonden afspraken over aanstellingskeuringen staan eveneens geen leeftijdsbepalingen die oudere werknemers uitsluiten. De in cao's gevonden afspraken over scholing bevatten geen van alle leeftijdsbepalingen die oudere werknemers uitsluiten van scholing of scholingsverlof. Wel worden in dit onderzoek leeftijdsgrenzen geconstateerd op het terrein van vakantie en de pensioengerechtigde leeftijd.

Tot slot zij opgemerkt dat het geven van een overzicht van individuele contracten niet mogelijk is.

3. Adviezen

De PvdA-fractie constateert dat relatief veel adviezen van de Raad van State en de Commissie gelijke behandeling niet zijn overgenomen. Deze fractie vraagt nader in te gaan op de bezwaren van de Cgb die betrekking hebben op de rol van de commissie in het kader van het toezicht en de naleving van het wetsvoorstel en waarom de regering deze niet heeft overgenomen.

De regering veronderstelt dat met deze vraag bedoeld wordt op de volgende door de Cgb genoemde bezwaren:

- het niet expliciet noemen van direct en indirect onderscheid;
- de formulering van de objectieve rechtvaardigingstoets;
- het opnemen van artikel 9 betreffende de verplichting tot motiveren van leeftijdsgrenzen in advertenties;
- het spreiden van voorschriften ter voorkoming van victimisatie over twee artikelen;
- de (te beperkte) bevoegdheden van de commissie.

Deze onderwerpen (m.u.v. de voorschriften ter voorkoming van victimisatie) zullen in dit verslag afzonderlijk worden behandeld. Daarbij zal expliciet worden ingegaan op het standpunt van de Cgb zodat hier wordt volstaan met verwijzing naar de desbetreffende antwoorden (respectievelijk in het onderdeel Artikelen bij artikel 1, in § 4, bij artikel 9, en bij artikel 14).

Voor het onderwerp victimisatie merkt de regering het volgende op. De regering verschilt op dit punt van mening met de commissie in die zin dat de regering van mening is dat twee afzonderlijke artikelen meer duidelijkheid bieden nu er sprake is van één algemene victimisatiebepaling (artikel 10), die van toepassing is op alle terreinen van het wetsvoorstel en één specifieke bepaling, die uitsluitend geldt voor het terrein ontslag (artikel 11).

4. Structuur en systematiek

De systematiek van het wetsvoorstel

De leden van de PvdA-fractie wijzen er op dat in het eerdere wetsvoorstel 26 880, conform hun wens, gekozen was voor een gesloten stelsel. Welke argumenten hebben de doorslag gegeven om nu voor een open systeem te kiezen? De VVD-fractie vraagt zich af of een meer gesloten systeem wellicht toch mogelijk was geweest. Ook de leden van de CDA-fractie hebben moeite met de keuze om een open systematiek te hanteren. De D66-fractie wenst te horen waarom ondanks de eerdere kritiek op het open stelsel in wetsvoorstel 25 677 toch gekozen is voor een open stelsel. GroenLinks geeft aan voorstander te zijn van een semi-gesloten stelsel zoals in wetsvoorstel 26 880 was opgenomen. Gelet op deze vragen en bezwaren wordt in het onderstaande nog eens uitvoerig toegelicht waarom in dit wetsvoorstel, in afwijking van de eerdere wetsvoorstellen, gekozen is voor een half-open systeem van uitzonderingsgronden. Ter verduidelijking wordt eerst nog eens kort aangegeven wat verstaan wordt onder de verschillende stelsels van uitzonderingen:

- a) gesloten stelsel:
 - 1) direct onderscheid is verboden tenzij er een wettelijke uitzonderingsgrond aanwezig is:
 - 2) indirect onderscheid is verboden tenzij er een objectieve rechtvaardiging is
- b) open stelsel:
 - 1) direct onderscheid is verboden tenzij er een objectieve rechtvaardiging is
 - 2) indirect onderscheid is verboden tenzij er een objectieve rechtvaardiging is
- c) half-open stelsel
 - 1) direct onderscheid is verboden tenzij er
 - a) een wettelijke uitzonderingsgrond is of
 - b) een andere objectieve rechtvaardiging
 - 2) indirect onderscheid is verboden tenzij er een objectieve rechtvaardiging is

De stelsels verschillen met name op het punt van de toelaatbare uitzonderingen bij direct onderscheid. Voor indirect onderscheid zijn de stelsels gelijk en is in alle gevallen een objectieve rechtvaardiging mogelijk. Hetgeen in het onderstaande wordt opgemerkt met betrekking tot de verschillende stelsels betreft dan ook met name direct onderscheid.

In het huidige wetsvoorstel is niet gekozen voor een gesloten stelsel van uitzonderingsgronden, maar voor een stelsel waarbij naast enkele met name genoemde uitzonderingsgronden een algemene uitzondering is opgenomen voor onderscheid dat objectief te rechtvaardigen is (half-open stelsel). In het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij arbeid (kamerstukken II 1997/98, 25 677, hierna: wetsvoorstel 25 677) is uitsluitend de objectieve rechtvaardiging als uitzonderingsgrond genoemd (open stelsel). De kritiek op het open stelsel van dit wetsvoorstel was aanleiding om bij het tweede wetsvoorstel (kamerstukken II 1999/00, 26 880, hierna: wetsvoorstel 26 880) te kiezen voor een gesloten stelsel.

Ook het tweede voorstel bleek diverse bezwaren op te roepen. Een belangrijk punt van kritiek met betrekking tot dit tweede wetsvoorstel was dat de opgesomde uitzonderingsgronden zo ruim waren dat het gesloten stelsel daarmee in feite opengebroken werd. Dit gold met name voor de uitzondering dat het verbod niet geldt indien onderscheid noodzakelijk is vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het kabinet achtte de in dit wetsvoorstel opgenomen ruime uitzonderingsgronden noodzakelijk gelet op de bijzondere aard van de non-discriminatiegrond leeftijd.

Met de totstandkoming van de richtlijn ontstond een nieuwe situatie. Duidelijk was dat voor de implementatie van deze richtlijn het aanhangige wetsvoorstel 26 880 niet toereikend was. Gekozen is voor een nieuw wetsvoorstel. In de richtlijn is rekening gehouden met de bijzondere aard van de grond leeftijd. Voor deze discriminatiegrond is aan lidstaten de mogelijkheid geboden om te kiezen voor een open stelsel. Dit wijkt af van hetgeen de richtlijn voor de andere discriminatiegronden bepaalt. Voor de gronden godsdienst of overtuiging, handicap en seksuele geaardheid wordt de lidstaten een gesloten stelsel opgelegd. In overweging 25 van de richtlijn wordt aangegeven dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd kunnen zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naar gelang van de situatie in de lidstaten kunnen verschillen. Tevens wordt aangegeven dat het voor deze grond van essentieel belang is onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding en discriminatie die verboden moet worden.

Gelet op de richtlijn was het noodzakelijk de werkingssfeer van het wetsvoorstel uit te breiden met arbeidsvoorwaarden en ontslag. Zeker op deze terreinen worden leeftijd en anciënniteit regelmatig als onderscheidende criteria gebruikt. In veel gevallen is dat niet bezwaarlijk aangezien leeftijd, anders dan bijvoorbeeld ras en geslacht, geen a-functioneel criterium is daar het in zekere mate correleert met arbeidsmogelijkheden en prestaties. Met name op deze terreinen wordt de vraag of er sprake is van verboden onderscheid in sterke mate bepaald door de omstandigheden van het geval. Deze bijzondere aard van de discriminatiegrond leeftijd leidde in het wetsvoorstel 26 880 al tot een groter aantal uitzonderingsgronden die veel globaler (dus minder duidelijk) geformuleerd waren dan in andere gelijke behandelingswetgeving. Nu ook arbeidsvoorwaarden en ontslag onder de werkingssfeer moeten vallen is dit in nog sterkere mate het geval. Een gesloten systeem zou leiden tot een zeer groot aantal uitzonderingen, die bovendien ruim geformuleerd zouden moeten zijn terwijl het zeer de vraag is of daarmee het hele terrein wel zou zijn gedekt. Het voordeel van de rechtszekerheid dat een gesloten stelsel zou bieden is daardoor relatief. Daar komt nog bij dat voor gevallen, die niet onder een uitzondering vallen, er geen enkele mogelijkheid is om toch onderscheid te maken. Indien de genoemde uitzonderingen niet exact dekken wat nodig is zal dit tot onredelijke uitkomsten leiden.

Bijkomend probleem is dat de uitzonderingen (door de totstandkoming van de richtlijn) moeten passen binnen het stramien van artikel 6 van de richtlijn. Voor iedere uitzondering dient vast te staan dat alle gevallen die daar onder kunnen vallen, de toets aan de objectieve rechtvaardiging kunnen doorstaan.

Het bovenstaande heeft de regering uiteindelijk tot de conclusie geleid dat een gesloten stelsel voor de discriminatiegrond leeftijd niet wenselijk is. Een algemene uitzonderingsgrond aan de hand waarvan in concrete situaties wordt beoordeeld of onderscheid naar leeftijd is toegestaan is aangewezen. Van de door de richtlijn geboden mogelijkheid om voor leeftijd af

te wijken van de gesloten systematiek is in dit wetsvoorstel dan ook gebruik gemaakt.

Mede gelet op de eerdere kritiek op een open stelsel, is gekozen voor een half-open stelsel. In een dergelijk stelsel staat in ieder geval een aantal specifieke uitzonderingen vast zodat in die gevallen de discussie of sprake is van een objectieve rechtvaardiging niet meer gevoerd hoeft te worden.

Dit wetsvoorstel bevat, naast de algemene uitzonderingsgrond, twee specifieke uitzonderingsgronden. Deze uitzonderingsgronden zijn, zoals in de memorie van toelichting beschreven, getoetst en passen binnen de richtlijn. Alle gevallen die onder deze uitzonderingen vallen zijn objectief te rechtvaardigen. Het betreft de uitzondering voor onderscheid gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet en de uitzondering voor onderscheid voor het beëindigen van het dienstverband bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor een aantal belangrijke en veel voorkomende kwesties (zoals het hanteren van jeugdlonen en ontslag bij de AOW-gerechtigde leeftijd) is hiermee duidelijkheid gecreëerd. Daarnaast biedt de algemene uitzondering de noodzakelijke ruimte voor andere situaties.

De PvdA-fractie vraagt zich nog af of uit louter praktische overwegingen gekozen is voor het huidige stelsel. Het antwoord hierop is, zoals boven aangegeven, dat voor een gesloten stelsel geen mogelijkheden werden gezien.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering momenteel bezig is meer inzicht te verkrijgen in de complexe nieuwe terreinen «arbeidsvoorwaarden» en «ontslag», zodat op termijn wellicht wel een (half) gesloten systematiek tot de mogelijkheden gaat behoren. Bij het wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronische ziekte is dat de regering immers ook gelukt.

In antwoord op de vragen van diverse fracties met betrekking tot de systematiek van het wetsvoorstel, heeft de regering hiervoor aangegeven waarom zij tot de conclusie is gekomen dat een gesloten stelsel van uitzonderingen in het huidige wetsvoorstel niet mogelijk is. Gelet op de overwegingen die tot deze conclusie hebben geleid, gaat de regering ervan uit dat de non-discriminatiegrond leeftijd zich niet leent voor een gesloten systematiek.

De regering is momenteel bezig meer inzicht te verkrijgen in de terreinen «arbeidsvoorwaarden» en «ontslag» door middel van cao-onderzoek. Een voorbeeld hiervan is het binnenkort te publiceren onderzoek «Ouderenbeleid in cao's» van de Arbeidsinspectie. De casuïstiek, die na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel zal ontstaan, zal nauwlettend worden gevolgd. De regering verwacht door middel van het meten van het aantal en de inhoud van klachten en informatieverzoeken bij de Cgb en jurisprudentie eveneens meer inzicht te verkrijgen in de desbetreffende terreinen. Voor wat betreft het verschil in systematiek tussen de wetsvoorstellen gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, merkt de regering het volgende op. In tegenstelling tot de grond leeftijd, dwingt de kaderrichtlijn voor de non-discriminatiegrond handicap of chronische ziekte tot een gesloten systeem.

De PvdA-fractie vraagt zich tevens af of een mix van deels gesloten, deels meer open stelsel voor de terreinen arbeidsvoorwaarden en ontslag denkbaar, mogelijk en wenselijk zou zijn. Wellicht zou een dergelijk stelsel in theorie denkbaar zijn, maar niet wenselijk. De toch al gecompliceerde

gelijke behandelingswetgeving zou hiermee naar de mening van de regering nog ingewikkelder worden.

De leden van de D66-fractie informeren naar het standpunt van het kabinet ter zake van het FNV-voorstel om in het wetsvoorstel een uitzondering op te nemen voor gevallen bepaald bij cao. De regering is van mening dat het opnemen van een specifieke uitzondering voor gevallen die bepaald zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst niet past binnen het kader van de richtlijn en de bestaande gelijke behandelingsregelingen. De richtlijn vereist dat slechts specifieke uitzonderingen mogen worden opgenomen indien vast staat dat alle gevallen die onder de uitzondering vallen de toets aan de objectieve rechtvaardiging kunnen doorstaan. De omstandigheid dat een uitzondering bij cao is vastgelegd geeft nog niet de garantie dat er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Bovendien zou een cao-afspraken een andere waarde en betekenis krijgen dan andere contractuele afspraken op individueel niveau. Het voorstel van de FNV biedt derhalve geen volledige garantie voor juiste implementatie.

De leden van de D66-fractie vragen waarom in dit verband geen vooronderzoek is gedaan naar de mogelijke inhoud en reikwijdte van uitzonderingsgronden voor de nieuwe terreinen, zoals bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en ontslag.

De regering heeft op verschillende wijzen vooronderzoek gedaan naar de mogelijke inhoud en reikwijdte van uitzonderingsgronden voor de nieuwe terreinen arbeidsvoorwaarden en ontslag. Eerder in deze paragraaf is reeds het door de Arbeidsinspectie verrichte onderzoek naar ouderenbeleid in cao's genoemd, waarbij het hanteren van leeftijdsgrenzen in arbeidsvoorwaarden en op het terrein van ontslag is betrokken. Voorts heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in januari 2001 een deskundigenbijeenkomst georganiseerd inzake de implementatie van de terreinen ontslag en arbeidsvoorwaarden. Deelnemers aan deze deskundigenbijeenkomst onder leiding van prof. mr. P.F. van der Heijden (UvA) waren: prof. mr. J. Goldschmidt (Cgb), mr. dr. A.M. Gerritsen (RUL), prof. mr. Heerma van Voss (RUL), mr. R. Holtmaat, dr. R. Knecht (Hugo Sinzheimer Instituut), mr. J.J.M. de Laat, prof. E. Lutjens, mr. A. Mulder (LBL), drs. Y.M. Quispel (LBL) en vertegenwoordigers van verschillende ministeries.

Objectieve rechtvaardiging

Door een groot aantal fracties zijn vragen gesteld over de uitzonderingsgrond van de objectieve rechtvaardiging (artikel 7, eerste lid, sub c) en de daarbij gegeven toelichting. De PvdA-fractie merkt op dat een open systeem alleen de vereiste duidelijkheid kan bieden als de algemene uitzondering helder en duidelijk wordt toegelicht, zodat betrokkenen vooraf kunnen weten wanneer er wel of geen sprake is van een uitzondering. Zij verzoekt de criteria voor de uitzonderingen nogmaals te benoemen en te beargumenteren en aan de hand daarvan de in de memorie van toelichting genoemde voorbeelden systematischer te beargumenteren. De VVD-fractie vraagt om een verduidelijking van de objectieve rechtvaardiging met voorbeelden van wat er in ieder geval wel en in ieder geval niet onder valt. De leden van de D66-fractie vragen eveneens een nadere toelichting op de voorbeelden uit de memorie van toelichting. Ook de GroenLinks-fractie is van mening dat de toetsing van de objectieve rechtvaardiging in de memorie van toelichting niet op een verhelderende wijze aan de orde komt en vraagt zich af welke vragen aan de orde moeten komen om te kunnen bepalen of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Zij vraagt tevens of het is toegestaan een leeftijdsgrens te stellen ter verjonging van een team en onder welke voorwaarden

seniorenverlof, leeftijdsvakantiedagen en op ervaringsjaren gebaseerde periodieken zijn toegestaan.

De vraag of er in bepaalde situaties sprake is van al of niet gerechtvaardigd onderscheid is in dit wetsvoorstel beantwoord door enerzijds twee specifieke uitzonderingen (artikel 7, eerste lid, sub a en b) en anderzijds de algemene uitzondering van de objectieve rechtvaardiging (artikel 7, eerste lid, onderdeel c). De notie «objectieve rechtvaardiging» bevat een aantal objectieve criteria. Aldus biedt het wetsvoorstel ruimte voor de diversiteit in de praktijk. Dat is ook de reden waarom het niet mogelijk is om in de toelichting een volledig overzicht te geven van situaties waarin onderscheid wel of niet gerechtvaardigd is. Volstaan moet worden met het toelichten van de voor de objectieve rechtvaardigingstoets relevante aspecten aan de hand van een aantal voorbeelden.

Het begrip objectieve rechtvaardiging wordt, in navolging van Europese richtlijnen, al vele jaren gehanteerd in de gelijke behandelingswetgeving (artikel 6 Wgb, artikel 2, eerste lid, Awgb en artikel 7:648, eerste lid, BW). Ten aanzien van dit begrip heeft zich een aanzienlijke hoeveelheid jurisprudentie ontwikkeld, hetgeen heeft geleid tot een nadere invulling van het begrip. Ook op Europees niveau is jurisprudentie ontwikkeld. Dit heeft er toe geleid dat in de huidige kaderrichtlijn een nadere concretisering van het begrip objectieve rechtvaardiging is opgenomen in artikel 2, onderdeel b. Ook in het specifieke artikel voor leeftijd (artikel 6) is deze nadere uitwerking overgenomen. De in de jurisprudentie ontwikkelde normen zijn in deze artikelen neergelegd. Voor een objectieve rechtvaardiging is het noodzakelijk dat er sprake is van een legitiem doel en dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De regering heeft deze concretisering overgenomen in de het huidige wetsvoorstel. Hiermee wordt een verduidelijking van het begrip geboden. Overigens is de regering, zoals vermeld in de implementatienotitie, voornemens deze concretisering ook in de andere gelijke behandelingswetten over te nemen.

De criteria waaraan getoetst moet worden staan derhalve expliciet in de wet.

- a) Is er sprake van een legitiem doel? (Beantwoordt het doel aan een werkelijke behoefte van de onderneming of aan een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid van de overheid?)
- b) Is er sprake van een passend middel? (Is het middel geschikt om het doel te bereiken? Is voldaan aan het doelmatigheidsvereiste?)
- c) Is het middel ook noodzakelijk om het doel te bereiken? (Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij geen sprake is van onderscheid? Is aan het proportionaliteitsvereiste voldaan?)

Slechts indien al deze vragen bevestigend zijn beantwoord zal sprake zijn van gerechtvaardigd onderscheid. In de memorie van toelichting is terzake van de algemene uitzondering van de objectieve rechtvaardiging (art. 7, eerste lid, onderdeel c) nader ingegaan op een aantal onderwerpen (bescherming, functioneel leeftijdsontslag, anciënniteit, zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, leeftijdsbepaalde beroepsactiviteiten, aard of doel van het onderwijs en maximumleeftijd voor aanwerving). Het betreft veel voorkomende situaties waar onderscheid op grond van leeftijd aan de orde kan zijn. Per onderwerp is aan de hand van voorbeelden aangegeven hoe de notie objectieve rechtvaardiging toegepast kan worden. In algemene zin kan echter niet worden geconcludeerd dat een bepaald onderscheid al dan niet gerechtvaardigd is. In elke concrete situatie zal moeten worden getoetst of aan de criteria van de objectieve rechtvaardiging is voldaan. Indien bijvoorbeeld in een bepaalde situatie een leeftijdsgrens is gesteld ter bescherming van een werknemer, zal de vraag of het doel legitiem is eenvoudig te beantwoorden zijn. De vraag of die leeftijds-

grens passend en noodzakelijk is kan lastiger zijn en zal afhangen van de gestelde leeftijdsgrens en de concrete omstandigheden. Bezien moet worden of met die leeftijdsgrens de gewenste bescherming worden bereikt en of het niet mogelijk was geweest het doel op een andere manier, zonder het stellen van een leeftijdsgrens, te bereiken. Bij deze vragen komen ook waarderingen aan de orde.

Dat van geval tot geval getoetst moet worden betekent echter niet dat er sprake is van onvoldoende duidelijkheid voor burgers. Ook in andere gelijke behandelingswetgeving wordt met deze terminologie gewerkt. Daarbij is niet gebleken dat deze terminologie tot grote praktische problemen leidt. Meer duidelijkheid dan thans geboden wordt met de nadere uitwerking van dit begrip kan de wetgever op dit moment niet bieden.

Op de door GroenLinks gevraagde toelichting op concrete voorbeelden (zoals seniorenverlof en leeftijdsvakantiedagen) zal worden ingegaan bij artikel 7 in het onderdeel Artikelen.

In § 3 is nog toegezegd in te gaan op het advies van de Cgb met betrekking tot de objectieve rechtvaardiging. De commissie merkt in haar advies op dat de formulering van de objectieve rechtvaardigingstoets naar haar mening verduidelijking behoeft. «Legitiem doel» zou volgens de commissie slechts zien op openbare orde aspecten en dergelijke. Bovendien zou aangegeven moeten worden dat de noodzakelijkheidstoets tevens een subsidiariteitstoets omvat. In de memorie van toelichting is in reactie hierop al aangegeven dat met het begrip objectieve rechtvaardiging is aangesloten bij de richtlijn. Daarmee is naar de mening van de regering voldoende duidelijk dat een dergelijke verenging van het begrip «legitiem doel» tot openbare orde aspecten niet is bedoeld en dat de subsidiariteitstoets (als onderdeel van de noodzakelijkheidstoets) dient te worden verricht. Ook de memorie van toelichting is hierover voldoende duidelijk. Bij de hiervoor gegeven antwoorden op de vragen over de objectieve rechtvaardiging is nogmaals op beide aspecten ingegaan.

De leden van de VVD-fractie vragen zich nog af of met een «grijze» en «zwarte» lijst zou kunnen worden gewerkt, zoals die ook in het Burgerlijk Wetboek is gebruikt met betrekking tot het leerstuk algemene voorwaarden. Daarin zou kunnen worden opgenomen in welke gevallen of onder welke omstandigheden onderscheid op grond van leeftijd in ieder geval wel of in ieder geval niet objectief gerechtvaardigd is. De regeling van algemene voorwaarden in de artikelen 231 tot en met 247 van boek 6 Burgerlijk Wetboek dient ertoe om de misstanden, waartoe het gebruik van deze voorwaarden soms leidt, te bestrijden. Algemene voorwaarden worden veelal eenzijdig door een ondernemer opgesteld en opgenomen in een bepaalde categorie overeenkomsten, zoals verzekeringspolissen, vervoersvoorwaarden en huurkoopcontracten. De regeling voorziet daartoe in een algemene bepaling op grond waarvan onredelijk bezwarende bedingen in algemene voorwaarden vernietigbaar zijn (artikel 233 onder a Boek 6 BW). Verder wordt in de artikelen 236 en 237 voor overeenkomsten met consumenten een aantal bedingen opgesomd die als onredelijk bezwarend worden aangemerkt c.q. vermoed worden onredelijk bezwarend te zijn. Gezien de specifieke achtergrond van de regeling van algemene voorwaarden, leent deze zich niet voor opname in dit wetsvoorstel. Bovendien is, zoals hiervoor al is aangegeven, de praktijk dermate divers dat de regering van mening is dat het werken met dergelijke lijsten geen oplossing kan bieden.

De VVD-fractie vraagt zich ook af of de regering van plan is de concrete invulling van de objectieve rechtvaardiging aan de rechter over te laten en of daarmee niet een te grote verantwoordelijkheid op de rechter wordt

gelegd. De concrete invulling van de norm van de objectieve rechtvaardiging zal in de praktijk moeten plaatsvinden. De uiteindelijke beoordeling of bepaald onderscheid al dan niet objectief gerechtvaardigd is, geschiedt door de rechter. Het voorstel bevat daartoe criteria waaraan de rechter dient te toetsen. In de memorie van toelichting wordt een nadere uitleg gegeven. De regering is van mening dat daarmee aan de rechter voldoende handvatten worden geboden bij de concrete invulling.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe andere lidstaten de kaderrichtlijn implementeren.

De regering verwijst hiervoor naar het antwoord op een soortgelijke vraag van de PvdA-fractie in § 1 van deze nota.

De leden van de CDA-fractie vragen wat de inhoudelijke meerwaarde van het wetsvoorstel is boven de huidige rechtspraak. De rechter toetst immers nu ook al leeftijdsonderscheid op de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

In antwoord hierop merkt de regering op dat in het wetsvoorstel concreet mogelijk is aangegeven wanneer er wel of niet sprake is van gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. In het wetsvoorstel zijn twee specifieke uitzonderingen opgenomen in artikel 7 (eerste lid, sub a en b) en een algemene uitzondering, te weten de objectieve rechtvaardiging uitgewerkt in artikel 7, eerste lid, onderdeel c. De definitie van objectieve rechtvaardiging sluit aan bij de formulering van dit begrip in de richtlijn. Daarmee biedt het wetsvoorstel meer duidelijkheid dan de huidige rechtspraak. Verder bestaat de meerwaarde van dit wetsvoorstel onder meer uit de aan de Commissie gelijke behandeling toegekende bevoegdheden, de bescherming tegen represailles en ontslag, de verschuiving van de bewijslast en uit de verplichting tot vermelding van de grond voor een leeftijdsgrens bij het openlijk aanbieden van een betrekking.

De CDA-fractie vraagt zich af waarom niet is gekozen voor een voorontwerp om meer duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden van een gesloten stelsel. Hiervoor is niet gekozen aangezien niet de verwachting bestond dat hiermee meer duidelijkheid zou ontstaan om tot een verantwoorde keuze voor een gesloten stelsel te komen. De norm zal zich in de praktijk moeten ontwikkelen. Bovendien zou het opstellen van een voorontwerp wederom een forse vertraging met zich meebrengen. Overigens is ter voorbereiding van het wetsvoorstel wel een deskundigenbijeenkomst georganiseerd, waarbij wetenschaps- en praktijkjuristen geconsulteerd zijn.

De leden van de CDA-fractie vrezen voor de handhaafbaarheid, de rechtszekerheid en de effectiviteit van de wet vanwege de vage, weinig concrete normstelling. De regering deelt deze vrees niet. Het verbod van onderscheid, zoals neergelegd in het onderhavige wetsvoorstel, is naar het oordeel van de regering een concrete en toetsbare norm waarop men zich in en buiten rechte kan beroepen. Van deze concrete en toetsbare norm kan tevens een preventieve werking uitgaan. De Commissie gelijke behandeling krijgt een belangrijke rol in het kader van het toezicht op de naleving van het wetsvoorstel. Deze rol vervult de Cgb reeds met succes als het gaat om het toezicht op de Awgb en de Wgb en andere gelijke behandelingsnormen.

De leden van de CDA-fractie vragen voorts of het woordje «jong» in een advertentie wel of niet toelaatbaar is. Artikel 9 van het wetsvoorstel bepaalt dat indien bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, de grond daarvan uitdrukkelijk wordt vermeld. Het in dit artikel bedoelde onderscheid op grond van

leeftijd omvat direct onderscheid op grond van een bepaalde leeftijd of op grond van leeftijdscategorieën. Daarnaast omvat het onderscheid op grond van leeftijd indirect onderscheid. In de memorie van toelichting is aangegeven dat hiervan sprake is wanneer door een verwijzing naar een andere hoedanigheid dan leeftijd, in het bijzonder personen van een bepaalde leeftijd worden getroffen. Naar de mening van de regering is bij het gebruik van het woordje «jong», evenals bij de criteria «pas-afgestudeerd» of «aankomend», sprake van onderscheid op grond van leeftijd. Bij het werven voor een betrekking mag alleen een leeftijdsgrens of een ander criterium dat duidelijk naar leeftijd verwijst, zoals «jong» of «pas-afgestudeerd», worden genoemd als één van de in artikel 7, eerste lid, van het wetsvoorstel genoemde uitzonderingen van toepassing is; de objectieve rechtvaardiging moet worden aangegeven. De regering wijst erop dat in artikel 3 van de Wgb een soortgelijke bepaling is opgenomen.

Onderzoek naar integratie

De leden van de CDA-fractie zijn positief over het voornemen van de regering om nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden om gelijke behandelingswetgeving in één wet, namelijk de Awgb, te integreren. De leden van de D66-fractie zijn eveneens positief over het voornemen van het kabinet om de (on)mogelijkheden te onderzoeken van een allesomvattende wetgeving op het terrein van gelijke behandeling. De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af wat er gaat gebeuren als uit het aangekondigde onderzoek blijkt dat dit wetsvoorstel en het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte beter en goed in de Awgb opgenomen kunnen worden. Tevens vragen zij hoe de regering wil voorkomen dat er onduidelijkheid ontstaat als gevolg van het bestaan van verschillende regelingen. De leden van de SP-fractie willen graag weten hoeveel vertraging de implementatie zou oplopen indien deze toch via de Awgb zou geschieden. De leden van de SGP-fractie brengen naar voren dat een nieuw wetgevingsinitiatief zal volgen, als uit het onderzoek blijkt dat integratie in de Awgb aangewezen is. Zij vragen de regering of het niet raadzaam is de uitkomsten van dat onderzoek af te wachten alvorens dit wetsvoorstel verder te behandelen.

De regering neemt er kennis van dat het onderzoek naar de mogelijkheden en onmogelijkheden van een allesomvattende wetgeving op het terrein van gelijke behandeling wordt ondersteund door diverse fracties. In het antwoord op een vraag van de VVD-fractie in de inleiding van deze nota is opgemerkt dat het op dit moment niet duidelijk is of integratie van de gronden leeftijd en handicap of chronische ziekte in de Algemene wet gelijke behandeling mogelijk en wenselijk is. De regering heeft aangegeven dit nader te willen onderzoeken. Pas nadat dit onderzoek is verricht en nadat – bij positieve beantwoording van voorgaande vraag – duidelijk is geworden op welke wijze de integratie dient te geschieden, kan de aanpassing van de Awgb ter hand worden genomen. Het betreft een complexe materie met uiteenlopende aandachtspunten, zoals de terminologie (discriminatie versus onderscheid), de materiële werkingssfeer van de verschillende gronden, de verschillen in systematiek voor leeftijd en de overige gronden en de relatie met de andere gelijke behandelingsregelgeving (de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur, het wetsvoorstel met betrekking tot gelijke behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, de gelijke behandelingsbepalingen in titel 7:10 van het Burgerlijk Wetboek). Het moge duidelijk zijn dat het onderzoek naar de integratie verder reikt dan strikte implementatie van de artikel 13-richtlijnen. Gezien het feit dat beide artikel 13-richtlijnen leiden tot belangrijke aanpassingen van de Awgb (zie daarvoor onder meer de notitie omtrent implementatie) en de implementatietermijn voor de anti-

rassendiscriminatie richtlijn op vrij korte termijn afloopt, namelijk op 19 juli 2003 en voor de kaderrichtlijn op 2 december 2003, verwacht de regering dat – bij positieve uitkomsten van het eerder genoemde onderzoek naar integratie – de eventuele integratie van leeftijd en handicap of chronische ziekte het implementatietraject in de Awgb zozeer zou belasten dat het risico groot is dat daarmee de implementatietermijn niet kan worden gehaald. Bovendien zal ook de evaluatie van de Awgb leiden tot een aantal aanpassingen van deze wet.

Door middel van de notitie omtrent de implementatie heeft de regering beoogd zoveel mogelijk onderlinge afstemming tussen de genoemde drie dossiers te bereiken. Zo gauw de implementatie in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en in de Awgb zal zijn gerealiseerd zal een belangrijk aantal van de huidige verschillen met het onderhavige wetsvoorstel wegvallen.

De geschiedenis van beide wetsvoorstellen geeft de keuze voor afzonderlijke wetgeving weer. Over deze keuze is ook met Uw kamer eerder van gedachten gewisseld, onder meer bij eerdere wetsvoorstellen leeftijd en bij de voortgangsrapportage handicap. De regering acht het van groot belang dat het onderhavige traject geen vertraging oploopt. Ook Uw kamer heeft daarop aangedrongen.

Overige vragen

De leden van de fractie van D66 achten de norm die nu voorligt te weinig concreet. Zij vrezen dat dit de beoogde rechtsontwikkeling door de uitspraken van de rechter en de Commissie gelijke behandeling niet ten goede zal komen, omdat weinigen een beroep zullen doen op de bescherming van de wet. De regering deelt deze vrees niet op basis van de ervaringen met de Wet verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur (WOA) en de huidige jurisprudentie met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie. De WOA kent (anders dan het onderhavige wetsvoorstel) een volledig open systeem. De Commissie gelijke behandeling heeft inmiddels 84 oordelen uitgesproken omtrent de grond arbeidsduur, waarvan een aantal dateren van de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WOA. (Bij deze laatste oordelen wordt onderscheid op grond van arbeidsduur geduid als indirect onderscheid op grond van geslacht). Ook nu al is er jurisprudentie van de burgerlijke rechter over leeftijdsdiscriminatie. In dit verband zij bijvoorbeeld gewezen op het zogenaamde «scheidsrechterarrest» (Hof Amsterdam 13 januari 2000, KG 2000, 42; NJ 2000, 43).

De regering zal bekendheid geven aan het wetsvoorstel door middel van diverse voorlichtingsactiviteiten, die gericht zullen zijn op het algemeen publiek en meer specifiek op werkgevers en werknemers. Voorts merkt de regering op dat het bij de Commissie gelijke behandeling gaat om een laagdrempelige en kosteloze procedure.

De leden van de D66-fractie vragen hoe de regering aankijkt tegen het fenomeen van de samenloop van meerdere discriminatiegronden. Zeker bij leeftijd zou dit wel eens vaker het geval kunnen zijn dan gedacht; met het klimmen der jaren neemt het risico op bepaalde handicaps of ziektes toe, aldus deze leden.

In reactie hierop zij het volgende opgemerkt. Indien in een bepaald geval wordt gesteld dat er onderscheid is gemaakt op grond van leeftijd en handicap, zal de vraag of er onderscheid gemaakt is worden beantwoord aan de hand van de bepalingen van de desbetreffende wet. Zo zal de vraag of onderscheid op grond van leeftijd is gemaakt worden beantwoord aan de hand van het onderhavige wetsvoorstel. De vraag of in een dergelijk geval ook sprake is van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte zal worden beantwoord op basis van het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. De

mogelijkheid van samenloop van verschillende discriminatiegronden doet zich ook nu al voor. Een voorbeeld hiervan is de samenloop van indirect onderscheid op grond van geslacht en onderscheid op grond van arbeidsduur.

Het nu voorliggende wetsvoorstel verschilt in een aantal opzichten met de Awgb en met het gelijktijdig ingediende wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronische ziekte, zo merken de leden van de D66-fractie op. Het wetsvoorstel stelt een algemene uitzonderingsgrond voor. Het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte kent echter – evenals de Awgb – juist een gesloten systeem van wettelijke uitzonderingsgronden. Een ander voorbeeld is dat dit wetsvoorstel allerlei algemene onderdelen en begrippen regelt (zoals intimidatie, etc.), die in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte juist niet worden geregeld omdat het hier verwijst naar het algemene implementatietraject voor de EU-kaderrichtlijn. Als laatste voorbeeld kan de eigen structuur van de normstelling in dit wetsvoorstel worden genoemd. Het wetsvoorstel plaatst het verbod van onderscheid onder het kopje Algemeen en vermeldt de uitzonderingsgronden in een aparte paragraaf. In de Awgb en het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte vormt de normstelling echter een geheel. De leden van de D66-fractie vragen het kabinet waarom voor deze verschillende aanpak is gekozen.

In antwoord op een vraag van de PvdA-fractie is in § 1 aangegeven dat de notitie omtrent implementatie de basis vormt voor de implementatie van de artikel 13-richtlijnen in de Awgb, het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Zodra de implementatie in dit laatste wetsvoorstel en in de Awgb zal zijn gerealiseerd, zal een belangrijk aantal van de huidige verschillen wegvallen.

Een aantal verschillen zal echter blijven bestaan. Deze verschillen hangen samen met het specifieke karakter van de grond leeftijd die op onderdelen een andere aanpak noodzakelijk of wenselijk maakt. Een half-open systeem is in de visie van de regering noodzakelijk, gezien het karakter van de grond leeftijd in combinatie met de verruimde werkingsfeer die voortvloeit uit de richtlijn.

De vermelding van de uitzonderingsgronden in een aparte paragraaf acht de regering een meer logische aanpak. In het wetsvoorstel worden eerst de terreinen genoemd (artikel 2 tot en met 6), vervolgens twee specifieke uitzonderingen (artikel 7, eerste lid a en b) gevolgd door de algemene uitzondering van de objectieve rechtvaardiging (artikel 7, eerste lid, onderdeel c). In de Awgb worden voor de verschillende terreinen, die onder de Awgb vallen, verschillende uitzonderingen voorzien. In het onderhavige wetsvoorstel is dat niet het geval. Voor de diverse terreinen gelden dezelfde uitzonderingsgronden. Gelet op deze structuur ligt het in de rede om eerst de norm aan te geven en vervolgens de uitzonderingen. Een vergelijkbare opbouw kent de Wgb, waar de norm is geregeld in de artikelen 1a tot en met 4, gevolgd door de algemene uitzonderingen in de artikelen 5 en 6. Anders dan deze leden menen is het verbod van onderscheid niet opgenomen in de paragraaf Algemeen, maar in de paragraaf Reikwijdte van het verbod van onderscheid.

De leden van de D66-fractie benadrukken dat er extra aandacht nodig is voor stroomlijning en afstemming van de nu voorliggende wetsvoorstellen ter implementatie van richtlijn 2000/78/EG en richtlijn 2000/43/EG. In antwoord op een vraag van de PvdA-fractie is in § 1 aangegeven dat de regering het bereiken van zoveel mogelijk samenhang en afstemming binnen de gelijke behandelingsregelgeving van groot belang acht. Daartoe strekt ook de notitie omtrent de implementatie.

Verder zijn deze leden de mening toegedaan dat de regering zich niet moet laten beperken door de Europese regelgeving, waar deze de mogelijkheid open laat voor een hoger beschermingsniveau op nationaal vlak. Naast de EU-verplichtingen is Nederland immers ook gehouden artikel 1 Grondwet en andere internationale gelijkheidsbepalingen zo effectief mogelijk uit te voeren. Zij vragen de regering om hier nog eens nader op in te gaan en daarbij ook de commentaren van het Expertisecentrum Leef tijd en de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (hierna: CG-raad) te betrekken.

Wellicht ten overvloede merkt de regering op dat dit wetsvoorstel dient ter implementatie van de kaderrichtlijn. In vergelijking met het voorgaande wetsvoorstel is de materiële werkingssfeer daardoor uitgebreid, namelijk tot het hele terrein van de arbeid, het beroepsonderwijs en het lidmaatschap van beroepsorganisaties. Het feit dat het huidige wetsvoorstel zich op dit moment beperkt tot de materiële werkingssfeer van de richtlijn, betekent echter niet dat de regering de gedachtevorming over verdere uitbreiding van de regelgeving wil uitstellen totdat nieuwe EG-regelgeving op dit vlak tot stand is gebracht. Bij de gedachtevorming over verdere uitbreiding van de regelgeving zullen de commentaren en onderzoeken van organisaties zoals het LBL en de CG-raad behulpzaam zijn. Tot slot zij opgemerkt dat het wetsvoorstel een hoger beschermingsniveau biedt dan de richtlijn en wel in die zin, dat artikel 9 de verplichting inhoudt tot het vermelden van de grond van onderscheid bij een openlijke aanbidding van een betrekking.

Verder verzoeken deze leden het kabinet om een overzicht te geven van de op handen zijnde wet- en regelgeving op het terrein van gelijke behandeling, voorzien van een tijdpad. In de notitie omtrent de implementatie is aangegeven dat de implementatie van de kaderrichtlijn en de anti-rassendiscriminatie richtlijn zal geschieden in het onderhavige wetsvoorstel, in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en in de Algemene wet gelijke behandeling.

In dit wetsvoorstel heeft een volledige implementatie van de kaderrichtlijn plaatsgevonden voor wat betreft de grond leeftijd. Als uiterste datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel geldt de afloop van de implementatietermijn van de kaderrichtlijn zijnde 2 december 2003.

Voor het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is gekozen voor een implementatie in twee fasen. De zogenaamde «gemeenschappelijke bepalingen», worden conform de implementatienotitie in een later stadium geïmplementeerd, tegelijkertijd met de implementatie in de Awgb. De bepalingen uit de richtlijn die alleen op de grond handicap of chronische ziekte betrekking hebben, zijn direct geïmplementeerd en zijn opgenomen in het wetsvoorstel, dat nu bij Uw Kamer ligt (kamerstukken II 2001/02, 28 169, nrs. 1-2).

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties beoogt het wetsvoorstel ter implementatie van de eerder genoemde richtlijnen in de Awgb zo spoedig mogelijk bij de Raad van State aanhangig te maken. De beoogde wetswijzigingen zullen tot stand moeten komen binnen de in de richtlijnen aangegeven termijnen (19 juli 2003 bij de anti-rassendiscriminatie richtlijn en 2 december 2003 bij de kaderrichtlijn).

De leden van de fractie van GroenLinks merken op dat het huidige wetsvoorstel is voorafgegaan door twee eerdere wetsvoorstellen. Zij vragen wat de status is van hetgeen in de vorige wetsvoorstellen als antwoorden is gegeven.

Het huidige verslag en de huidige nota naar aanleiding van het verslag zien specifiek op het huidige wetsvoorstel. De vragen en antwoorden opgenomen in de verslagen en nota's naar aanleiding van het verslag bij de wetsvoorstellen 25 677 en 26 880 zagen ook specifiek op die wetsvoorstellen. Dit laat onverlet dat een in het kader van de ingetrokken wetsvoor-

stellen gestelde vraag en het daarop gegeven antwoord, onder omstandigheden ook relevant kan zijn voor het begrip van dit wetsvoorstel. Of dat zo is hangt af van de concrete vraag en het antwoord. Zo zal bijvoorbeeld het antwoord op de vraag uit het wetsvoorstel 26 880 «Wat wordt bedoeld met openlijke aanbidding in artikel 4?» ook voor de interpretatie van deze terminologie in artikel 9 van het huidige wetsvoorstel bruikbaar zijn.

De leden van de SGP-fractie brengen naar voren dat de regering er niet voor gekozen heeft om aan te sluiten bij bestaande wetgeving, zoals titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet. Hierdoor kan de werkingssfeer worden uitgebreid naar andere terreinen. Zij vragen of kan worden aangegeven welke onderwerpen de regering daarmee beoogt. De regering merkt op dat indien zou zijn gekozen voor aansluiting bij titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en bij de Ambtenarenwet het verbod van onderscheid alleen betrekking zou kunnen hebben op het terrein van de arbeid. Terreinen zoals arbeidsbemiddeling, het vrije beroep, het beroeps- onderwijs en het lidmaatschap van organisaties zouden er dan buiten vallen. Bovendien zou het aantal normadressaten beperkter zijn. In antwoord op een vraag van de SP-fractie in § 1 en een vraag van de D66-fractie in deze paragraaf (§ 4), is aangegeven dat de maatschappelijke discussie over het al dan niet gerechtvaardigd zijn van onderscheid op grond van leeftijd op andere terreinen dan arbeid nog gaande is.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre in dit wetsvoorstel rekening is gehouden met de op het terrein van leeftijdsdiscriminatie gevormde jurisprudentie.

De in artikel 7 opgenomen uitwerking van de objectieve rechtvaardiging betreft een uitwerking van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie. Deze uitwerking is ook in lijn met de nationale jurisprudentie inzake de objectieve rechtvaardiging. In de memorie van toelichting wordt onder andere verwezen naar een uitspraak inzake leeftijdsgrenzen voor scheidsrechters (Hof Amsterdam 13 januari 2000, KG 2000, 42; NJ 2000, 43). Een andere relevante uitspraak is het arrest van de Hoge Raad inzake de ontslagleeftijd van 65 jaar (HR 13 januari 1995, NJ 1995, 430).

De leden van de SGP-fractie zijn van mening dat de regering te snel voorbijgaat 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 wel een verband worden gelegd tussen leeftijd en productiviteit, het geen 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.

In antwoord op een vraag van de PvdA heeft de regering opgemerkt dat leeftijd evenals de grond handicap of chronische ziekte gelijkwaardig is aan de gronden die in artikel 1 GW worden genoemd. Deze gelijkwaardigheid betekent echter niet dat de aard van deze gronden hetzelfde is of dat onderscheid op basis van deze gronden tot dezelfde maatschappelijke problemen of uitsluiting leidt.

Leeftijd is anders dan bijvoorbeeld ras en geslacht geen a-functioneel criterium aangezien het in zekere mate correleert met arbeidsmogelijkheden en prestaties. Verschil in behandeling op grond van leeftijd kan daarom in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn. In artikel 7 van het wetsvoorstel is dit nader uitgewerkt. Evenwel moet men waken voor generalisaties over leeftijd en productiviteit.

Met het feit dat onderscheid op grond van leeftijd in bepaalde gevallen gerechtvaardigd kan zijn wordt als volgt in het wetsvoorstel rekening gehouden: artikel 7 lid 1 van het wetsvoorstel laat onderscheid naar leef-

tijd toe, indien het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

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 verwachten dat de voorliggende regeling speciale werkgelegenheidsprogramma's gericht op jongeren zou kunnen belemmeren. Zij achten het voorliggend instrument te zeer toegesneden op de huidige arbeidsmarktsituatie.

De regering is van mening dat het wetsvoorstel dergelijke inspanningen niet in de weg staat. Bovendien wordt rekening gehouden met veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. In zo'n geval zal immers ook het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, waarop artikel 7 lid 1 sub a doelt, door de overheid worden aangepast.

5. Effectiviteit en naleving

De leden van de PvdA-fractie achten duidelijkheid en helderheid bij maatregelen tegen discriminatie belangrijk om daadwerkelijk een preventieve werking te hebben. De regering is het eens met het door deze leden naar voren gebrachte standpunt. Daarom is in het wetsvoorstel getracht zo concreet mogelijk aan te geven wanneer er wel of niet sprake is van gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. In antwoord op een eerdere vraag van de fractie van PvdA is hierop al ingegaan. Een voorbeeld van een bepaling waarvan een preventieve werking zal uitgaan, is artikel 9 van het wetsvoorstel, dat de verplichting bevat tot vermelding van de grond voor onderscheid bij een openlijke aanbieding van een betrekking. Dit dwingt de aanbieders van arbeid na te gaan of er een rechtvaardiging bestaat voor een voorgenomen leeftijdsgrens. De leden van de PvdA-fractie vragen een nadere inschatting van de werking van het wetsvoorstel voor de sectoren vervoer, zakelijke dienstverlening, omslag en communicatie. De eerder in deze nota aangekondigde 0-meting kan zo mogelijk hierover informatie verschaffen.

De leden van de VVD-fractie en de GroenLinks-fractie vragen op welke wijze de regering concreet de voorlichtingscampagne inzake onderhavig wetsvoorstel zal gaan organiseren en hoe zij daarbij maatschappelijke organisaties en individuen zal betrekken. Voor het antwoord op deze vragen verwijst de regering naar het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de ChristenUnie met betrekking tot voorlichting in de Inleiding (§ 1).

De leden van de GroenLinks-fractie vragen voorts op welke wijze maatschappelijke organisaties financieel tegemoet worden gekomen bij het verlenen van voorlichting. Organisaties zoals het LBL ontvangen subsidie voor diverse activiteiten. Op dit moment loopt bij het LBL het project «Leeftijd en arbeid», gericht op ondernemingsraden en personeelsfunctionarissen.

Ten aanzien van de rol van de Commissie gelijke behandeling vragen de leden van de VVD-fractie een overzicht te krijgen van het aantal zaken omtrent leeftijdsdiscriminatie dat de Commissie heeft onderzocht.

De Cgb heeft op dit moment (nog) niet de bevoegdheid om zaken omtrent leeftijdsdiscriminatie te onderzoeken. De bevoegdheid van de Cgb strekt zich uit tot de in de Awgb, de Wgb, het Burgerlijk Wetboek en de Wet verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur vermelde non-discriminatiegronden (godsdiens, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en arbeidsduur). Om deze reden worden zaken omtrent onderscheid op grond van leeftijd thans niet onderzocht door de Cgb. De Cgb wordt

wel telefonisch of schriftelijk benaderd met verzoeken en vragen inzake leeftijdsdiscriminatie. In § 1 is aangegeven dat uit de Jaarverslagen van de Cgb blijkt dat circa 6 à 7% van alle telefonische verzoeken en vragen waren gericht op leeftijd. Ook is aangegeven dat de Cgb in die gevallen duidelijk maakt dat zaken omtrent leeftijdsdiscriminatie niet kunnen worden onderzocht, teneinde teleurstellingen te voorkomen.

De leden van de VVD-fractie zouden graag willen weten in hoeveel gevallen de niet bindende uitspraak van de Commissie al dan niet wordt gevolgd. Ook zouden zij informatie willen ontvangen over 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 Cgb werkt momenteel aan een procedure voor het systematisch registreren van de zogenaamde «follow-up» van haar oordelen. Het is op dit moment niet aan te geven in hoeveel gevallen de niet bindende uitspraken van de Cgb al dan niet worden gevolgd.

Ook het aantal rechterlijke procedures naar aanleiding van het niet opvolgen van een oordeel van de Commissie is op dit moment niet aan te geven. In het algemeen, zo blijkt uit het dossieronderzoek dat in 1999 is verricht in het kader van de evaluatie van de Awgb door de Katholieke Universiteit Nijmegen, getiteld «Gelijke behandeling: regels en realiteit», wordt een substantieel deel van de oordelen van de Cgb opgevolgd.

De leden van de VVD-fractie wensen een overzicht van het aantal burgers dat zich rechtstreeks – zonder tussenkomst van de Cgb – tot de rechter heeft gewend.

Precieze informatie hierover ontbreekt. De verwachting bestaat dat het aantal burgers, dat zich rechtstreeks tot de rechter wendt, duidelijk kleiner is dan het aantal burgers dat een verzoek indient bij de Cgb. Uit het bovengenoemde evaluatie onderzoek van de Awgb blijkt dat van de 59 onderzochte dossiers vier verzoekers al voordat het oordeel van de Commissie er was, een procedure bij een rechter hadden aangespannen. Ten minste tien verzoekers spanden een juridische procedure aan nadat de Cgb als oordeel had uitgesproken dat zij ongelijk behandeld waren.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om welke zaken het vooral gaat als de regering schrijft dat de Cgb verschillende malen te maken heeft gehad met vermeend ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Welke ongelijke behandeling op grond van leeftijd komt het meest voor? Biedt dit wetsvoorstel voldoende waarborg voor bestrijding daarvan? Zo ja, op welke manier?

Zoals eerder in deze paragraaf is aangegeven in antwoord op de vraag van de VVD-fractie over dit onderwerp, beschikt de Cgb niet over een inhoudelijk overzicht van klachten met betrekking tot onderscheid op grond van leeftijd. Het is daarom niet mogelijk om aan te geven welke ongelijke behandeling op grond van leeftijd het meest voorkomt. De Cgb heeft aangegeven dat ontslag op een leeftijd lager dan 65 jaar één van de onderwerpen is, waarop telefonische vragen of klachten betrekking hebben. Het wetsvoorstel biedt daarvoor naar de mening van de regering voldoende waarborg, aangezien ontslag wegens een leeftijd lager dan 65 jaar niet is toegestaan, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is.

6. Effecten van regelgeving

De VVD-fractie vraagt een poging te doen om een kwantificering van de effecten van het wetsvoorstel te geven. In de memorie van toelichting is aangegeven dat de kwantitatieve effecten van het wetsvoorstel op aspecten als arbeidsaanbod, arbeidsparticipatiegraad en beroep op sociale zekerheid waarschijnlijk marginaal zijn. Ze zijn sterk afhankelijk

van de mate waarin ouderen blijven doorwerken of gaan werken, welke uitkeringen worden bespaard en voor hoelang en in welke mate jongeren (weer) aan de slag gaan. De hierboven genoemde drie aspecten arbeidsaanbod, arbeidsparticipatiegraad en beroep op sociale zekerheid zijn bovendien bijzonder conjunctuurgevoelig.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering mogelijkheden ziet om na drie jaar al een tussenevaluatie naar de Tweede Kamer te sturen. In de memorie van toelichting heeft de regering aangegeven dat zij binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel een algemeen evaluatiemoment zal inlassen. Op dit moment gaat de regering uit van een termijn van uiterlijk 5 jaar. De doorwerking van de wettelijke regeling in de maatschappij zal tijd nodig hebben. Ook de Awgb kent een evaluatietermijn van vijf jaar. Indien zal blijken dat er aanleiding bestaat om eerder dan de algemene termijn te evalueren, biedt het wetsvoorstel daartoe de ruimte.

De leden van de fractie van de ChristenUnie verwijzen naar de oproep van de regering aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid om de partijen betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg op te roepen arbeidsvoorwaarden kritisch te bezien. De leden vragen of de Staatssecretaris er al zicht op heeft in hoeverre dit is gebeurd en wat de uitkomst is.

De regering heeft er geen zicht op in hoeverre dit is gebeurd en wat de uitkomst is van de oproep aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. In reactie op de oproep van de regering heeft de Stichting van de Arbeid laten weten dat zij er de voorkeur aan geeft om de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel af te wachten, ook omdat zij vragen heeft bij de voorgestelde wettelijke regeling. De Stichting van de Arbeid kan de informatie, die de parlementaire behandeling oplevert, betrekken bij de vraag of voor haar een voorlichtende rol jegens partijen bij het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg is weggelegd. Het eerder in deze nota voorgestelde cao-onderzoek en bedrijvenonderzoek kan zo mogelijk informatie verschaffen over de door de fractie van de ChristenUnie gestelde vraag.

De leden van de fractie van de ChristenUnie verwijzen naar de brief van het CNV van 5 februari 2002 en vragen waarom de regering niet op het advies van de Stichting van de Arbeid op de betreffende punten is ingegaan.

Het advies van de Stichting van de Arbeid is bestudeerd en heeft op onderdelen tot aanpassing van de memorie van toelichting geleid. Het commentaar van de Stichting had betrekking op de volgende onderwerpen:

- de aansprakelijkheid voor intimidatie door leidinggevende werknemers;
- de inhoud van het begrip «betrokkenheid bij» in artikel 6;
- het niet expliciet noemen van direct en indirect onderscheid;
- het verduidelijken van de objectieve rechtvaardigingstoets;
- de uitzondering genoemd in artikel 7, eerste lid, onder b;
- de verplichting tot vermelding van een leeftijdsgrens op grond van artikel 9;
- de inwerkingtredingstermijn.

Deze onderwerpen (met uitzondering van het tweede onderwerp) zijn in dit verslag aan de orde gekomen of zullen in het vervolg van dit verslag worden behandeld. Voor wat betreft de inhoud van het begrip «betrokkenheid bij» in artikel 6, is de regering van mening dat de artikelsgewijze toelichting daarover voldoende duidelijkheid verschaft. Hierin staat vermeld dat met «betrokkenheid» bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een organisatie van beroepsverenigingen wordt bedoeld op

uit het lidmaatschap voortvloeiende rechten, zoals actief en passief kiesrecht en het bekleden van ambten of functies binnen de organisatie.

Artikelen

Artikel 1

In artikel 1 van het wetsvoorstel wordt het begrip onderscheid gedefinieerd. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen direct en indirect onderscheid. Dit heeft bij een aantal fracties vragen opgeroepen. Door de CDA-fractie is gevraagd naar de reden hiervan en door de PvdA-fractie naar de bezwaren of negatieve consequenties die zouden kleven aan het expliciet noemen van deze begrippen. Tevens wordt er daarbij gewezen op het feit dat de richtlijn dit onderscheid wel kent.

Het is inderdaad zo dat artikel 2, eerste lid, van de richtlijn spreekt over direct en indirect onderscheid. De richtlijn ziet echter, anders dan dit wetsvoorstel, op meerdere discriminatiegronden. Bij de andere in de richtlijn genoemde gronden zoals handicap of godsdienst of overtuiging is het onderscheid tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie van belang. Uitsluitend voor indirecte discriminatie kan de objectieve rechtvaardiging gelden. Voor de discriminatiegrond leeftijd wordt in artikel 6 van de richtlijn de mogelijkheid geboden om de objectieve rechtvaardiging zowel voor indirect als voor direct onderscheid te hanteren. Van die mogelijkheid is in het wetsvoorstel gebruik gemaakt. Voor direct en indirect onderscheid gelden dezelfde normen. Het opnemen van beide begrippen in de definitie van artikel 1 heeft derhalve geen toegevoegde waarde aangezien de begrippen vervolgens niet meer in het wetsvoorstel terug komen. Derhalve is ervan afgezien om deze begrippen in de wettekst op te nemen en is volstaan met een passage in de memorie van toelichting. Het alsnog opnemen van de begrippen zou uit het oogpunt van wetgevingstechniek minder fraai zijn. Deze systematiek is ook gevolgd bij artikel 7:648 BW. Bij onderscheid op grond van arbeidsduur wordt in de wettekst volstaan met het verbieden van onderscheid.

Zowel de VVD-fractie als de fractie van de ChristenUnie vraagt zich af waarom is afgeweken van het advies van de Cgb. De Cgb pleit er voor zowel het begrip direct onderscheid als het begrip indirect onderscheid op te nemen in de wettekst. Dit gelet op de onduidelijkheid die blijkt te bestaan rondom het begrip indirect onderscheid. Bovendien stelt de commissie dat de vorm van het onderscheid gevolgen kan hebben voor de toetsing van de toelaatbaarheid van het onderscheid en de verdeling van de bewijslast. In het antwoord op eerdere vragen is reeds aangegeven waarom de regering niet heeft gekozen voor het opnemen van de begrippen direct en indirect onderscheid in de wettekst. De regering ziet overigens niet in dat het opnemen van de begrippen verhelderend zou kunnen werken voor het begrip indirect onderscheid. De regering ziet ook niet in dat het niet expliciteren van beide vormen van onderscheid consequenties zou kunnen hebben voor de toetsing van de toelaatbaarheid van het onderscheid en de verdeling van de bewijslast.

De leden van de PvdA-fractie informeren naar voorbeelden van omstandigheden waarin het «gedogen of laten voortbestaan» van een discriminerende situatie onder het verbod van onderscheid valt. De leden van de VVD-fractie vragen aan de regering om nader uit te leggen waarom zij er voor gekozen heeft om bij het maken van verboden onderscheid niet tevens het gedogen of laten voortbestaan van een discriminerende behandeling te verstaan. Dit omdat de regering zelf aangeeft dat het gedogen of het laten voortbestaan van een discriminerende behandeling wel onder het verbod van onderscheid kan vallen. Op welke wijze wordt het gedogen of het laten voortbestaan van een discriminerende behandeling door

middel van onderhavig wetsvoorstel dan nu aangepakt, zo vragen deze leden. Het wetsvoorstel dient ter implementatie van de kaderrichtlijn. De richtlijn spreekt over *opdracht* tot discriminatie. Hieronder wordt niet begrepen het gedogen of het laten voortbestaan van een discriminerende behandeling. Als een voorbeeld waarin het gedogen of het laten voortbestaan onder het verbod van onderscheid valt kan worden genoemd: een directeur laat de situatie waarin een leidinggevende discrimineert voortbestaan, terwijl hij van deze situatie op de hoogte is.

Artikel 2

Door de PvdA-fractie en CDA-fractie is gevraagd of de elementen die bij intimidatie worden genoemd cumulatief zijn, of dat elk element op zich voldoende is om van intimidatie te spreken. Uit de tekst van artikel 2, tweede lid, van het wetsvoorstel blijkt dat van intimidatie sprake is indien het gedrag aan drie cumulatieve vereisten voldoet. a) Er moet sprake zijn van gedrag dat met leeftijd verband houdt. b) Dat gedrag moet tot doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast. c) Tevens moet er daardoor een bedreigende, vijandige, beledigende vernederende of kwetsende omgeving worden gecreëerd. Indien een van deze drie elementen ontbreekt, is er geen sprake van intimidatie in de zin van dit wetsvoorstel. In de richtlijn (artikel 2, derde lid) wordt het begrip «intimidatie» op overeenkomstige wijze gedefinieerd.

De leden van de fractie van de PvdA constateren dat het verbod van intimidatie zich niet richt op werknemers. Zij vragen waarom niet is gekozen voor een algemener verbod, dat ook betrekking heeft op intimidatie door collega-werknemers die niet in een gezagsverhouding staan ten opzichte van het slachtoffer. De leden van de VVD-fractie merken op dat het wetsvoorstel geen bescherming biedt tegen leeftijdsdiscriminatie door collega's of ondergeschikten. Zij wensen te vernemen waarom deze vorm van leeftijdsdiscriminatie niet in het wetsvoorstel is opgenomen. De leden van de D66-fractie verwijzen naar de RCO, die opgemerkt heeft dat het verbod van intimidatie zich uitsluitend richt tot de werkgever en niet tot de collega-werknemer. Zij verzoeken om een reactie daarop van het kabinet. Volgens de CDA-fractie verbiedt het wetsvoorstel intimidatie in alle gevallen. Waarom is het contrast tussen de nog vage normstelling in het maken van onderscheid naar leeftijd en die van intimidatie zo groot, zo vragen deze leden. In antwoord op deze vragen zij opgemerkt dat het verbod van onderscheid in deze wet zich niet alleen richt op de werkgever en het bevoegd gezag maar ook op anderen die bij de arbeidsverhouding betrokken zijn, zoals cao-partijen.

Er is niet gekozen voor een ruimere werking van het verbod omdat een collega-werknemer niet in een gezagsrelatie staat ten opzichte van het slachtoffer van leeftijdsdiscriminatie en niet in juridische zin betrokken is bij de arbeidsovereenkomst. Bovendien zijn er voldoende andere actiemogelijkheden beschikbaar. De werkgever kan de werknemer die zich schuldig maakt aan intimidatie aanspreken op basis van het goed werknemerschap ex artikel 611 van boek 7 BW. Het slachtoffer kan tegen de collega ageren in het kader van een onrechtmatige daadsactie. Daarnaast kan het slachtoffer ook de werkgever aanspreken op grond van de norm van goed werkgeverschap ex artikel 611 van Boek 7 BW, indien deze nalaat adequaat en tijdig te reageren op het intimiderende gedrag. In dit kader is van belang dat de Arbeidsomstandighedenwet in artikel 3, eerste lid, werkgevers verplicht tot het voeren van een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Op grond van artikel 4, tweede lid, Arbwet zijn zij verplicht tot het voeren van een beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie en geweld.

Intimidatie door een leidinggevende werknemer, die feitelijk gezag uitoefent en mitsdien functioneert als werkgever, valt onder het bereik van het

wetsvoorstel. In een dergelijk geval is het de werkgever die aansprakelijk is voor het in strijd handelen met het verbod van onderscheid.

In reactie op de vraag van de leden van de CDA-fractie zij opgemerkt dat de regering van mening is dat intimidatie nooit gerechtvaardigd kan zijn. Dat geldt ook voor intimidatie op grond van leeftijd.

Artikel 3

Welke sancties zijn denkbaar bij geconstateerde leeftijdsdiscriminatie door uitvoeringsinstanties voor werk en inkomen, zoals het CWI, vragen de leden van de PvdA-fractie. In de notitie omtrent de implementatie is een paragraaf gewijd aan het onderwerp «sancties». Daarin staat vermeld dat in Nederland overtreding van het verbod van onderscheid voor een deel gesanctioneerd wordt via specifieke bepalingen in de gelijke behandelingsregelgeving. Voor het overige worden de rechtsgevolgen van rechtshandelingen die in strijd zijn met het verbod van onderscheid, bepaald door het algemeen vermogensrecht, althans voorzover bijzondere regels (bijvoorbeeld op het terrein van het arbeidsovereenkomstenrecht) niet van toepassing zijn.

Artikel 13 van het wetsvoorstel bepaalt dat bedingen in strijd met het wetsvoorstel nietig zijn. Schending van het verbod op onderscheid op grond van leeftijd is onrechtmatig. De enkele overtreding van het verbod op onderscheid leidt tot aansprakelijkheid. De aansprakelijkheid betekent dat bijvoorbeeld schadevergoeding, zowel materiële als immateriële schade, of rectificatie kan worden gevorderd. Daarnaast zijn ook gebods- of verbodsacties mogelijk. Op grond van artikel 3.305a Burgerlijk Wetboek bestaat ook de mogelijkheid van groepsacties, bijvoorbeeld door vakbonden. De genoemde sancties gelden ook voor het CWI indien deze instantie het verbod van onderscheid overtreedt.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de PvdA-fractie om inzicht te verschaffen in alle mogelijke gevolgen van het wetsvoorstel voor flexwerkers, merkt de regering op dat het onderhavige wetsvoorstel voor flexwerkers – ook in vergelijking tot niet-flexwerkers – geen bijzondere gevolgen heeft.

De leden van de PvdA-fractie vragen wanneer sprake zou kunnen zijn van een objectieve rechtvaardiging van onderscheid op grond van leeftijd in geval van afspraken over leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof. Het antwoord op deze vraag zal aan de orde komen bij de beantwoording van de vragen over artikel 7 van het onderhavige wetsvoorstel in deze paragraaf.

Alle scholing, onderwijs en vorming die tot de arbeidsmarkt leidt – voorafgaand of gedurende een arbeidsrelatie – valt onder het verbod van onderscheid. Hoe wordt scholing hier geoperationaliseerd, vragen de leden van de PvdA-fractie. Verder vragen zij of hierover overleg is gevoerd met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW). Om de samenhang van de verschillende gelijke behandelingsregelingen te bevorderen, is de formulering van artikel 5, eerste lid, onderdeel e, van de Awgb inzake scholing, onderwijs en vorming in het kader van de arbeidsverhouding, overgenomen in artikel 3 van het wetsvoorstel. Bij de totstandkoming van de Awgb is gekozen voor de onderverdeling in onderwijs, scholing en vorming om duidelijk uit te laten komen dat de verschillende vormen van opleidingen onder de werkingssfeer vallen. Deze bewoordingen dienen het begrip «onderricht» uit de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen te verduidelijken. Het gaat in artikel 5 van de Awgb om onderwijs in de ruime zin van het woord binnen de sfeer van de arbeid (kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 3, p. 17). In het wetsvoorstel

gelijke behandeling op grond van leeftijd wordt deze redenering doorgetrokken. Over de samenhang van de verschillende gelijke behandelingsregelingen heeft interdepartementaal overleg plaatsgevonden, ook met het ministerie van OCenW.

De leden van de VVD-fractie constateren dat – welhaast vanzelfsprekend – ook het verbod van onderscheid van kracht is bij de werving- en selectieprocedure. De leden vragen zich af of niet het risico bestaat dat bedrijven uit angst zich voor de rechter te verantwoorden, bepaalde leeftijdscriteria niet meer bij de vacature omschrijven, maar ze wel een rol laten spelen bij de selectie.

De regering onderkent het risico dat bedrijven bepaalde leeftijdscriteria niet meer bij de vacature omschrijven, maar wel een rol laten spelen bij de selectie. Dit risico is niet te voorkomen en doet zich voor bij alle non-discriminatiegronden.

Onderscheid op grond van leeftijd bij de selectie valt ook onder de reikwijdte van het onderhavige wetsvoorstel (artikel 3, onderdeel a). De sollicitant die van oordeel is dat bij de selectie leeftijd een rol heeft gespeeld kan terzake het oordeel van de Cgb vragen op grond van artikel 14 van het wetsvoorstel. De regering zal betrokken partijen door middel van voorlichtingsactiviteiten op deze mogelijkheid wijzen.

In het wetsvoorstel is in artikel 12 een bepaling met betrekking tot de bewijslast opgenomen, die de positie van de eisende partij versterkt. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel onderscheid is of wordt gemaakt in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met het verbod van onderscheid op grond van leeftijd is gehandeld.

Artikel 5

De leden van de GroenLinks-fractie vragen op grond van welke criteria zal worden bepaald of een studie tot de arbeidsmarkt leidt en wie dat bepaalt. Klopt het dat universiteiten personen ouder dan 30 jaar meer collegegeld laten betalen dan studenten tot 30 jaar, vragen deze leden. Welke universiteiten doen dat en waarom? Valt een dergelijk onderscheid straks onder de bescherming van deze wet? Ook de PvdA-fractie vraagt of personen ouder dan 30 jaar zich bijvoorbeeld op deze bepaling kunnen beroepen als zij, zoals regelmatig voorkomt, meer collegegeld moeten betalen voor een opleiding dan jongere studenten.

Ingevolge de kaderrichtlijn is het verboden om onderscheid te maken op grond van leeftijd bij de toegang tot de beroepsopleiding. Het begrip beroepsopleiding, zoals dat in artikel 150 EG-Verdrag is neergelegd, is niet gedefinieerd. Voor de vraag wanneer een opleiding een beroepsopleiding is in de zin van het EG-Verdrag heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in zijn jurisprudentie criteria ontwikkeld. In het arrest Gravier¹ wordt het begrip beroepsopleiding (of beroepsonderwijs) verduidelijkt. Iedere onderwijsvorm die opleidt voor een specifiek beroep, vak of betrekking, of die bijzondere bekwaamheid verleent om een dergelijk beroep, vak of betrekking uit te oefenen, valt onder het begrip beroepsopleiding, ongeacht de leeftijd en het opleidingsniveau van de leerlingen of studenten, en zelfs indien in het studieprogramma een aantal algemene vakken zijn opgenomen.

Onder deze definitie valt echter niet het algemeen, niet specifiek op een beroep of bekwaamheid gericht onderwijs, zoals het primair en voortgezet onderwijs.² Alleen het praktijkonderwijs vormt hierop een uitzondering. Dit onderwijs behoort tot het speciaal voortgezet onderwijs en is gericht op leerlingen die geen diploma of kwalificatie in het voortgezet onderwijs of beroepsonderwijs zullen behalen. Het praktijkonderwijs bereidt deze

¹ HvJEG 13 februari 1985, zaak 293/83, Jur. 1985, p. 593.

² HvJEG 27 september 1988, zaak 263/86, Jur. 1988, p. 5365 (Humbel).

leerlingen onder andere voor op relatief eenvoudige werkzaamheden op de regionale arbeidsmarkt.

Voor Nederland sluit de formulering van artikel 5 van het wetsvoorstel aan bij de door het Hof genoemde criteria.

Studenten die ouder zijn dan 30 jaar en bekostigd, voltijds hoger onderwijs volgen aan een bekostigde instelling, kunnen zich niet op het wetsvoorstel beroepen omdat er voor deze leeftijdsgrens een objectieve rechtvaardigingsgrond als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel c, bestaat: de leeftijdsgrens is opgenomen met een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel zijn passend en noodzakelijk. Hierbij zij het volgende overwogen.

In verband met de verantwoordelijkheid van de overheid voor de toegankelijkheid van het voltijdse onderwijs, kunnen studenten aanspraak maken op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 (WSF 2000). De leeftijdsgrens van 30 jaar in de WSF 2000 valt buiten de reikwijdte van het wetsvoorstel omdat het verstrekken van studiefinanciering een uitkering is in de zin van artikel 3, derde lid, van de kaderrichtlijn. De leeftijdsgrens van 30 jaar voor het betalen van wettelijk collegegeld is in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderwijs (WHW) opgenomen omdat het wenselijk is de aanspraak op studiefinanciering en het betalen van wettelijk collegegeld aan elkaar te koppelen. Het doel van deze koppeling is legitiem omdat het gebaseerd is op de primaire verantwoordelijkheid van de overheid voor de toegankelijkheid van het voltijdse onderwijs, in die zin dat iedere jongere met toereikende capaciteiten moet kunnen studeren, ongeacht de financiële positie van zijn ouders. De student die aanspraak maakt op de van overheidswege verstrekte studiefinanciering, betaalt dan ook de van overheidswege vastgestelde prijs voor het door de overheid bekostigde onderwijs. Voor het deeltijdse en duale bekostigde hoger onderwijs alsmede voor het voltijdse bekostigde hoger onderwijs voor studenten die niet voldoen aan de nationaliteitseis, bedoeld in artikel 7.43, eerste lid, van de WHW, of die ouder zijn dan 30 jaar, bevat de WHW de uitdrukkelijke bepaling dat een instelling de bevoegdheid heeft het collegegeld zelf vast te stellen. De hoogte van het collegegeld is in dat geval voor de voltijdse opleidingen minimaal gelijk aan het wettelijk collegegeld; voor de deeltijdse en duale opleidingen geldt een ander minimumbedrag (zie artikel 7.44 van de WHW). Ongeveer de helft van de universiteiten heeft van de mogelijkheid gebruik gemaakt een hoger collegegeld vast te stellen. De bedragen variëren voor het studiejaar 2001–2002 tussen de € 1725 en € 830. De hoogte van het collegegeld is in die gevallen niet afhankelijk van de soort opleiding of de planning: het is aan de instelling om wel of geen gebruik te maken van de bevoegdheid van artikel 7.43, tweede lid, of artikel 7.44, eerste lid, van de WHW.

Er bestaan op dit terrein geen wettelijke voorschriften voor het aangewezen onderwijs. De instellingen die aangewezen onderwijs verzorgen, zijn derhalve vrij de hoogte van de prijs te bepalen die zij aan studenten vragen voor het volgen van een opleiding.

Artikel 7

De leden van de CDA-fractie vragen waarom de regering de suggestie van de Stichting van de Arbeid niet heeft overgenomen om artikel 7, eerste lid, onder b zo te formuleren dat deze betrekking heeft op het eindigen van de arbeidsverhouding in verband met het bereiken van de leeftijd waarop ingevolge een pensioenregeling het pensioen in gaat en in de toelichting op te nemen dat de bedingen geldig zijn voor zover zij voldoen aan artikel 6 van de richtlijn.

Wat deze fractie voorstelt, is het verruimen van de uitzondering onder b en het tegelijkertijd aanbrengen van een beperking op deze wettekst in de

memorie van toelichting. Beperking van een wetsartikel bij memorie van toelichting is echter niet mogelijk. Een alternatief zou zijn de voorgestelde clause (voor zover voldaan wordt aan artikel 6 van de richtlijn) op te nemen in de wettekst. Aangezien bij een dergelijke formulering een geldig beding eveneens zou moeten voldoen aan de toets van de objectieve rechtvaardiging, ziet de regering niet in wat de meerwaarde is van het voorstel.

Geldt de objectieve rechtvaardiging van onderscheid o.g.v. leeftijd in de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) alleen voor de genoemde toetredingsleeftijd van 23 jaar, of betekent de algemene rechtvaardiging van onderscheid dat binnen de Wiw onderscheid op grond van leeftijd mag worden gemaakt over de hele reikwijdte van het wetsvoorstel, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Mag iemand binnen de Wiw bijv. scholing worden geweigerd omdat hij te oud is?

De sluitende aanpak leidend tot een dienstbetrekking in de Wiw is van toepassing op jongeren tot 23 jaar. Dat het gebruik van deze leeftijdsgrens objectief is gerechtvaardigd, is toegelicht in de memorie van toelichting (artikelsgewijze toelichting artikel 7, eerste lid, onderdeel a). Dit wil niet zeggen dat binnen de leeftijdsgroep van jongeren tot 23 jaar onderscheid op grond van leeftijd mag worden gemaakt. Onderscheid op grond van leeftijd binnen de categorie jongeren tot 23 jaar is volgens de systematiek van het wetsvoorstel verboden, tenzij het objectief gerechtvaardigd is. De regering wijst op het voornemen (brief aan de Tweede Kamer van 15 juni 2000, kamerstukken II 1999/00, 27 081, nr. 8) om ook een sluitende aanpak voor werklozen van 23 jaar *en ouder* wettelijk te realiseren.

De leden van de PvdA-fractie willen graag een nader onderbouwde toelichting voor de objectieve rechtvaardiging van onderscheid op grond van leeftijd bij ontslag op 65-jarige leeftijd.

In de memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel heeft de regering de argumenten voor de objectieve rechtvaardiging van onderscheid op grond van leeftijd bij ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uiteengezet:

- ontslag bij het bereiken van een vaste leeftijd bewerkstelligt dat zonder aanzien des persoons een objectief criterium kan worden gehanteerd omdat niet hoeft te worden vastgesteld of de betreffende werknemer nog wel voldoet;
- voor de grens van 65 jaar bestaat een groot maatschappelijk draagvlak;
- de leeftijdsgrens van 65 jaar ligt ten grondslag aan het stelsel van sociale zekerheid;
- bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers aanspraak maken op inkomen (bestaande uit zowel een uitkering op basis van de wettelijke sociale zekerheid als een bovenwettelijke pensioen) waarvoor geen arbeidsprestatie hoeft te worden verricht.

De leden van de PvdA-fractie vragen tevens of het uitzonderen van de beëindiging van een arbeidsrelatie op grond van het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet in strijd is met de EG-richtlijn, aangezien daar niet wordt gesproken over de leeftijd waarop iemand het arbeidsproces moet verlaten. Naar de mening van de regering is er geen sprake van strijd met richtlijn 2000/78/EG. Artikel 7, eerste lid, onderdeel b van het onderhavige wetsvoorstel is gebaseerd op artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de richtlijn. Laatstgenoemd artikel bepaalt – kort gezegd – dat lidstaten kunnen bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen, indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer «voorwaarden voor ontslag van oudere werknemers» omvatten. De regering merkt hierbij op dat het onderhavige wetsvoorstel ruimte laat aan sociale

partners om desgewenst een hogere leeftijd overeen te komen tot welke werknemers door kunnen werken na hun 65e jaar. De regering verwijst voor het antwoord op deze vraag tevens naar haar antwoord op de vraag van de leden van de VVD-fractie met betrekking tot dit onderwerp in § 1.

De leden van de PvdA-fractie vragen een meer richtinggevende toelichting van de regering bij de voorbeelden van regelingen die zij noemt onder artikel 7. De fracties van de PvdA, het CDA en GroenLinks hebben vragen gesteld over op ervaringsjaren gebaseerde periodieke loonsverhogingen, leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof. Centraal staat hierbij de kwestie in hoeverre deze regelingen toegestaan zijn. In antwoord op de bovengestelde vragen van de diverse fracties merkt de regering het volgende op. Voor alle bovengenoemde onderwerpen geldt dat onderscheid op grond van leeftijd niet is toegestaan, tenzij er sprake is van objectieve rechtvaardiging.

Leeftijdsgrenzen in cao-bepalingen kunnen objectief gerechtvaardigd zijn. Op de drie criteria, waaraan getoetst moet worden (legitiem doel, passend middel, noodzakelijk middel), is eerder in deze nota naar aanleiding van het verslag ingegaan.

Ten aanzien van op ervaringsjaren gebaseerde periodieke loonsverhogingen zij het volgende opgemerkt. Er moet sprake zijn van een legitiem doel en van passende en noodzakelijke middelen om het doel te bereiken. Het hoger belonen van werknemers, omdat zij over meer relevante ervaring beschikken vormt een legitiem doel. Ook het honoreren van bedrijfstrouw aan de werkgever kan een legitiem oogmerk zijn van op ervaringsjaren gebaseerde periodieke loonsverhogingen. Een legitiem doel kan tevens gelegen zijn in het bevorderen van de motivatie van werknemers. Wel dient het aantal periodieken in een salarisschaal in verhouding te staan tot de zwaarte van de functie en de periode waarbinnen een bepaalde mate van deskundigheid kan worden bereikt (proportionaliteit). Meer dienstjaren moeten gezien de concrete aard van het werk leiden tot een grotere vaardigheid of deskundigheid van de werknemer. Indien dit niet het geval is, kan er sprake zijn van verboden indirect onderscheid op grond van leeftijd, indien de toegekende periodieke loonsverhoging disproportioneel hoog is. Ook indien het legitieme doel gelegen is in het belonen van de bedrijfstrouw respectievelijk het gemotiveerd houden van werknemers dienen de periodieke loonsverhogingen in een redelijke verhouding te staan ten opzichte van het doel (proportionaliteit). Met betrekking tot leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof (bijvoorbeeld een PAS-regeling) wil de regering het volgende opmerken. Ook bij deze gevallen zal moeten worden bezien of voldaan is aan de toets van de objectieve rechtvaardiging (legitiem doel, passend en noodzakelijk middel). Het legitieme doel voor leeftijdsvakantiedagen kan gelegen zijn in het rekening houden met de afname van de belastbaarheid van oudere werknemers. In sommige sectoren en functies zal hiervan eerder sprake zijn, zodat het op relatief jonge leeftijd toekennen van een leeftijdsvakantiedag geoorloofd zal zijn. Het legitieme doel voor seniorenverlof kan een combinatie zijn van het rekening houden met een afname van de belastbaarheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers.

De fractie van D66 vraagt naar de verhouding tussen het anciënniteitsbeginsel uit het Ontslagbesluit, dat de regering objectief gerechtvaardigd acht en het anciënniteitsbeginsel in beloning en andere arbeidsvoorwaarden, dat niet per definitie gerechtvaardigd is, aldus de memorie van toelichting.

In antwoord hierop zij opgemerkt dat de regering het Ontslagbesluit heeft getoetst aan de richtlijn en tot de conclusie is gekomen dat het binnen het kader van dit besluit gehanteerde anciënniteitsbeginsel objectief gerechtvaardigd is. Een dergelijke uitspraak kan de regering echter niet doen over

de op anciënniteit gebaseerde periodieke loonsverhogingen en andere arbeidsvoorwaarden in cao's, die in de praktijk een divers karakter blijken te hebben. Het is in de eerste plaats aan cao-partijen om de objectieve rechtvaardigingstoets te verrichten aan de hand van de hierboven genoemde drie criteria.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de gevolgen zijn voor uitzend-, wervings- en selectie- en arbeidsbemiddelingsbureaus die zich richten op bepaalde doelgroepen met specifieke leeftijdscategorieën (bijvoorbeeld vakantiewerk voor jongeren of arbeidsreïntegratie van ouderen). De leden vragen of dergelijk leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het leeftijdsonderscheid gemaakt door bijvoorbeeld uitzend-, wervings- en selectie- en arbeidsbemiddelingsbureaus, die zich richten op bepaalde doelgroepen behorend tot een specifieke leeftijdscategorie, kan op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel c objectief gerechtvaardigd zijn. De regering denkt daarbij aan het volgende voorbeeld. Uitzend-, wervings- en selectie- en arbeidsbemiddelingsbureaus, die voor elke leeftijdscategorie toegankelijk zijn, kunnen daarnaast specifieke diensten aanbieden aan bepaalde leeftijdscategorieën die op de behoeften van de desbetreffende categorie toegesneden zijn, zoals een op oudere werknemers toegesneden arbeidsreïntegratietraject bestemd voor 50-plussers.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering zou kunnen inventariseren welke wet- en regelgeving of andere algemeen verbindende voorschriften de leeftijd van 65 jaar hanteren als grond voor beëindiging. Een dergelijke inventarisatie is reeds verricht. Het vormt onderdeel van de inventarisatie van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, waarop in § 2 van deze nota is ingegaan.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of artikel 7, eerste lid, onderdeel c, dat de (algemene) objectieve rechtvaardiging regelt niet te ruim geformuleerd is.

De regering is van mening dat dit niet het geval is en verwijst naar hetgeen hierover is opgemerkt in § 4.

De leden van de D66-fractie vragen hoe artikel 7, lid 1, sub c, zich verhoudt met artikel 6 van de richtlijn. De kaderrichtlijn bepaalt in artikel 6, lid 1, dat verschillen in behandeling geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel. Naar de mening van deze fractie houdt deze bepaling in dat een objectieve rechtvaardiging dient voort te vloeien uit een nationale wet. Deze eis is niet terug te vinden in artikel 7. De fractie ziet graag een nadere toelichting op dit punt.

De regering onderschrijft deze interpretatie van artikel 6, lid 1, van de richtlijn niet. Deze spreekt niet van «op basis van nationale wetgeving» maar van «in het kader van de nationale wetgeving» (Engelse tekst «within the context of national law»). Hiermee wordt niet de eis gesteld dat de objectieve rechtvaardiging gebaseerd moet zijn op nationale wetgeving. Bedoeld is dat de verschillen in behandeling, op een wijze die past in de nationale wetgeving, objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel. De regering is dan ook van mening dat artikel 7, lid 1, sub c in overeenstemming is met artikel 6 van de richtlijn.

In de memorie van toelichting wordt gemeld dat de regering de regelingen op het terrein van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid heeft getoetst aan de richtlijn en dat zij voor ieder van die regelingen tot de conclusie is gekomen dat het onderscheid op grond van leeftijd dat in deze regelingen wordt gemaakt objectief gerechtvaardigd is. De leden van de D66-fractie achten deze toelichting niet afdoende helder. Met name de leeftijd van 23 jaar in bijvoorbeeld de Wiw, Wet minimumloon en

-vakantietoelage is een discussiepunt. De leden vragen of de regering hier nader op kan ingaan.

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) is getoetst aan de eis van de objectieve rechtvaardiging, zoals uiteengezet in de memorie van toelichting. De objectieve rechtvaardiging van de leeftijd van 23 jaar in de Wml ligt besloten in arbeidsmarktoverwegingen. Om de werkgelegenheid onder jongeren te stimuleren ligt het wettelijk minimumjeugdloon tot de leeftijd van 23 jaar lager dan het volwassen Wml. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat jongere werknemers door gebrek aan ervaring doorgaans minder productief zijn. De sociale partners hanteren dit uitgangspunt eveneens. In cao's is 23 jaar de meest voorkomende vakvolwassen leeftijd (zie onderstaande tabel). Nieuwe regelingen op het terrein van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid, waarin leeftijdsgrenzen worden gehanteerd, zullen eveneens worden onderworpen aan de toets van de objectieve rechtvaardiging. Dergelijke nieuwe regelingen kunnen alleen tot stand komen indien ze objectief gerechtvaardigd zijn. Het is werkgevers toegestaan om onderscheid te maken naar leeftijd, gebaseerd op het arbeidsmarkt- of werkgelegenheidsbeleid dat bij of krachtens de wet is vastgesteld.

Tabel: Vakvolwassen leeftijd in CAO's

Sector	Leeftijd							
	18 jaar	20 jaar	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar	22,5 jaar	23 jaar	24 jaar
Landbouw			1		3			
Industrie	1	1	2		8		11	
Bouw			1		3		2	
Horeca			4		1	1	20	
Transport			2		7		2	
Zakelijke diensten			1		3		5	
Overige diensten	2	1	3		4		2	
Totaal aantal cao's	3	2	14		29	1	42	

Bron: Arbeidsinspectie (2001)

Ook de leeftijdsgrens van 23 jaar, die wordt gehanteerd in de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw), is getoetst aan de eis van de objectieve rechtvaardiging. Hiervoor verwijst de regering naar de memorie van toelichting. Overigens is over de Wiw eerder in deze paragraaf opgemerkt dat het voornemen bestaat om ook voor werklozen van 23 jaar *en ouder* een sluitende aanpak wettelijk te regelen.

In het wetsvoorstel wordt voorzien in de mogelijkheid van functioneel leeftijdsontslag voor het 65e jaar. Het wetsontwerp en de toelichting erop werken echter slechts zeer rudimentair uit wanneer sprake is van objectieve rechtvaardigingsgronden, aldus de leden van de D66-fractie. Zij zien graag meer duidelijkheid op dit punt. Met de Stichting van de Arbeid menen deze leden dat dit kader voldoende ruim moet worden gekozen. Op die manier moet worden bereikt dat pensioenregelingen en de daaraan gekoppelde ontslagregelingen (die veelal gelden voor hele sectoren) ook kunnen blijven gelden voor die werknemers in de sector waarvoor de functionele beperkingen minder of wellicht helemaal niet spelen.

In reactie op de opmerkingen van de leden van de D66-fractie met betrekking tot functioneel leeftijdsontslag wil de regering het volgende naar voren brengen.

Het wetsvoorstel vormt zoals bekend een implementatie van de kaderrichtlijn, die in artikel 6 bepaalt dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd alleen dan geen discriminatie vormen indien ze objectief gerechtvaardigd worden door een legitiem doel en de middelen voor het

bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Dit betekent dat het kader voor de beoordeling van het functioneel leeftijdsontslag gebonden is aan de objectieve rechtvaardigingstoets en niet ruimer kan zijn dan dat. In de memorie van toelichting is aangegeven dat het legitieme doel (de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de betrokkene of derden) bij functioneel leeftijdsontslag aanwezig is. De vraag die echter altijd moet worden beantwoord, is of het hanteren van vaste leeftijds-grenzen in alle gevallen noodzakelijk is om dit doel te bereiken of dat in bepaalde sectoren niet van een minder vergaand middel – zoals een individuele beoordeling van de geschiktheid – gebruik kan worden gemaakt. In dit verband is ook gewezen naar het zogenaamde «scheiderechter-arrest» van het Hof te Amsterdam.

Tot slot zij opgemerkt dat functioneel leeftijdsontslag gebonden is aan concrete functies. Gelden de ontslagregeling en de daaraan gekoppelde pensioenregeling voor de hele sector en daarmee ook voor werknemers waarvoor de functionele beperkingen niet spelen, dan betreft het geen regeling van functioneel leeftijdsontslag.

De regering heeft besloten om voorkeursbehandeling op grond van leeftijd niet in de wet op te nemen aangezien er van een structurele achterstandspositie van ouderen geen sprake is. Verderop in de memorie van toelichting geeft de regering aan dat ouderen wel degelijk een slechtere positie hebben op de arbeidsmarkt. De leden van de fractie van GroenLinks vragen naar hoe deze twee stellingnames zich tot elkaar verhouden. Tevens wensen zij te vernemen welke overwegingen er ten grondslag liggen aan de keuze om niet te kiezen voor voorkeursbehandeling van ouderen. Zij informeren ernaar of er andere landen zijn die dit wel wettelijk regelen. Tenslotte vragen zij of de regering nog voornemens heeft om de maatschappelijke discussie over voorkeursbeleid van ouderen op enigerlei wijze nog te gaan voeren en aan te wakkeren en hoe dit zal plaatsvinden

In antwoord op een vraag van de PvdA-fractie heeft de regering in § 2 naar voren gebracht dat op dit moment vrouwen, personen behorend tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte in een structurele achterstandspositie verkeren. In de visie van de regering gaat het bij een structurele achterstandspositie om:

- a) een achterstand die zich manifesteert op meerdere belangrijke terreinen van het maatschappelijke leven, zoals de positie op de arbeidsmarkt, de inkomens- en vermogenspositie, de deelname aan politieke en bestuurlijke besluitvorming etc, en om
- b) een achterstand die niet veroorzaakt wordt door tijdelijke omstandigheden.

De regering hanteert diverse maatregelen gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Deze maatregelen vormen een onderdeel van het sociaal-economisch en werkgelegenheidsbeleid van de overheid en hebben derhalve een ander karakter dan het compenseren van de nadelen van een structurele achterstandspositie.

De regering heeft niet het voornemen een maatschappelijke discussie over voorkeursbeleid van ouderen aan te zwengelen, omdat deze groep niet in een structurele achterstandspositie, zoals hierboven omschreven, verkeert. De geringere arbeidsparticipatie van ouderen is deels ook een uitvloeisel van specifieke wensen van individuele werknemers.

De Belgische regering heeft een andere keuze gemaakt dan de Nederlandse regering. In het wetsontwerp van de Belgische regering ter bestrijding van discriminatie van 27 december 2001 is een bepaling over voorkeursbehandeling opgenomen die voor alle in deze wet opgenomen gronden geldt en derhalve ook voor leeftijd. In de Franse anti-discriminatiewet is geen uitzondering voor voorkeursbehandeling op grond van leeftijd opgenomen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het klopt dat aan de FNV beloofd is om een SER-advies aan te vragen over de mogelijke verlaging van de vakvolwassen leeftijd naar 21 onder gelijkelijke aanpassing van de minimumjeugdlonen tussen 15 en 20 jaar. Voorts vragen de leden wanneer die adviesaanvraag wordt ingediend en of deze adviesaanvraag aan de FNV is beloofd zodat zij voorlopig geen juridische stappen zou gaan ondernemen.

Op 14 november 2001 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een gesprek met het Presidium van de SER het adviesprogramma 2002 besproken. In dat gesprek heeft de Minister toegelicht dat het kabinet in 2002 geen aparte adviesaanvraag inzake de vakvolwassen leeftijd in de Wet minimumloon tot de SER zal richten, maar dat de loonvorming onderdeel is van de adviesaanvraag over het sociaal-economisch beleid 2002-2006 en dat het minimumjeugdloon als zodanig in de adviesaanvraag past. Laatstgenoemde adviesaanvraag zal naar verwachting in april 2002 worden ingediend.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen wat de regering vindt van de mening van de FNV dat de huidige minimumloonstaffeling een vorm van leeftijdsdiscriminatie is die in strijd is met diverse internationale verdragen waaraan Nederland verbonden is. De FNV verwijst hier naar artikel 7 van het Europees Sociaal Handvest, artikel 7 van het Internationale Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en artikel 26 van het Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten. Verder wijzen de leden van de GroenLinks-fractie er op dat Nederland herhaalde malen door het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa op grond van artikel 25 is bekritiseerd op het feit dat artikel 7 niet wordt nageleefd. Graag ontvangen deze leden een uitgebreide reactie van de regering op deze stellingnames en opvattingen van de FNV. Wat betreft de bespreking van het wettelijk minimumjeugdloon in het Regeringscomité te Straatsburg, kan de regering het volgende melden. Het Regeringscomité van het ESH heeft tijdens zijn zitting op 16 mei 2001 besloten geen aanbeveling gericht aan Nederland voor te stellen over de hoogte van de minimumjeugdlonen voor vijftien- tot en met achttienjarigen. Op beleidsmatige gronden is geoordeeld dat de situatie voor deze leeftijdscategorie niet in strijd is met art. 7, lid 5 van het ESH. Belangrijke overwegingen hierbij waren de mogelijk negatieve invloed van hogere minimumjeugdlonen op de onderwijsdeelname van jongeren en de kansen op werk voor laagopgeleiden met een geringe verdien capaciteit. Daarnaast is de leerplicht van toepassing op 15- en 16-jarigen. Het Comité van Ministers-Plaatsvervangers van de Raad van Europa heeft op 16 januari 2002 de afsluitende resolutie ten aanzien van deze rapportagecyclus aangenomen waarmee derhalve impliciet het oordeel van het Regeringscomité is overgenomen. Wat betreft de andere internationale verdragen, merkt de regering op dat het daarin opgenomen gelijkheidsbeginsel inhoudt dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld. Het maken van onderscheid is toegestaan, mits dat gebeurt op basis van redelijke en objectieve gronden en mits het onderscheid consequent wordt gehanteerd. De regering is van mening dat de leeftijdsgrenzen zoals opgenomen in het – op de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag gebaseerde – Besluit minimumjeugdloonregelingen hieraan voldoen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het klopt dat de minimumjeugdloonregeling alleen maar werkt ter preventie van jeugdwerkloosheid voor een specifieke doelgroep van laagopgeleide jongeren die in slechte sociale en economische omstandigheden leven. Voorts vragen zij om hoeveel mensen het gaat, hoeveel jongeren nog het minimum jeugdloon ontvangen en hoeveel procent van de jongeren die werk als hoofdtaak hebben doen dit nog tegen betaling van het minimumloon.

De minimumjeugdloonregeling dient twee doelen die niet van elkaar gescheiden kunnen worden.

Ten eerste dient het minimumjeugdloon ter voorkoming van jeugdwerkloosheid, met name in de categorie vanaf ongeveer 19 jaar. Met lagere loonkosten hebben jongeren meer mogelijkheden om in te stromen op de arbeidsmarkt, zeker omdat hun productiviteit in het begin lager zal liggen door onervarenheid. Het succes van het Nederlandse beleid blijkt uit een internationale vergelijking. In Europees perspectief is de jeugdwerkloosheid in Nederland zeer laag.

Ten tweede mag het minimumloon voor met name jongeren onder de 19 jaar niet dermate hoog zijn dat schoolverlating wordt gestimuleerd. Dit is vooral van belang omdat steeds meer jongeren een bijbaantje hebben. Tweemaal – in 1981 en 1983 – is het minimumjeugdloon verlaagd om de arbeidsmarktperspectieven van jongeren te verbeteren. De werkgelegenheid nam hierdoor inderdaad toe, maar het grootste effect was merkbaar in de sterk toegenomen onderwijsdeelname.¹ Een hoger minimumloon zal voor jongeren een prikkel betekenen om te stoppen met school en te gaan werken.

Het aantal jongeren dat werkt tegen een beloning op minimumniveau kan bij benadering worden bepaald door bewerking van het periodieke AVO-onderzoek van de Arbeidsinspectie. In de bijgevoegde tabel is de verdeling van werkende jongeren van verschillende leeftijden over voltijdbanen, grote deeltijdbanen en kleine deeltijdbanen aangegeven. Verder is het percentage van de jongeren dat een beloning op minimumniveau (hier tot 110 procent van het relevante Wml) opgenomen.

Tabel: Verdeling jongeren naar arbeidsduur (1999)

	Voltijd (in %) (≥36 uur/week)	Deeltijd (in %) (16–36 uur/week)	Klein deeltijd (<16 uur/week)
22 jaar			
* totaal gemiddelde	62.7	20.1	17.1
* minimumloners	31.0	31.6	37.3
21 jaar			
* totaal gemiddelde	49.0	23.2	27.8
* minimumloners	34.5	37.4	28.1
20 jaar			
* totaal gemiddelde	48.5	18.7	32.7
* minimumloners	26.7	29.0	44.3
19 jaar			
* totaal gemiddelde	36.1	27.9	36.0
* minimumloners	25.8	32.9	41.3
18 jaar			
* totaal gemiddelde	23.2	30.0	46.8
* minimumloners	18.0	22.4	39.6
17 jaar			
* totaal gemiddelde	11.6	32.2	56.1
* minimumloners	31.9	35.1	33.0
16 jaar			
* totaal gemiddelde	8.4	22.8	68.6
* minimumloners	25.6	15.7	58.7
15 jaar			
* totaal gemiddelde	0.0	8.7	91.3
* minimumloners	0.0	0.0	100

Bron: Arbeidsinspectie (2001)

Uit de tabel valt op te maken dat het percentage voltijds werkende jongeren sterk toeneemt met de leeftijd. Verder ontvangt een aanzienlijk deel van de jongeren een minimumbeloning, vooral bij kleine deeltijdbanen (bijbaantjes). Een stijging van het minimumjeugdloon zal enerzijds de arbeidskosten voor werkende jongeren laten stijgen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt verkleint. Anderzijds zal de hogere beloning het

¹ Prof. dr. C.N. Teulings, drs. E.H.W.M. Vogels, drs. L.G.M van Dielen, *Minimumloon, arbeidsmarkt & inkomensverdeling*, Sdu Uitgevers, Den Haag, 1998.

aantrekkelijker maken voor jongeren met kleine baantjes om meer te werken, waardoor het risico van schoolverlating ontstaat.

De fractie van de ChristenUnie vreest dat artikel 7, eerste lid, sub c, te algemeen geformuleerd is en dat de wet zichzelf daarmee buiten spel zet. De bezwaren tegen de algemene uitzonderingsgrond van de objectieve rechtvaardiging komen aan de orde in § 4. Voor een antwoord op deze vraag verwijst de regering dan ook naar deze paragraaf.

Deze fractie vraagt ook of het financiële belang van de werkgever in alle gevallen kan gelden als zwaarwegend belang en of het naar het oordeel van de regering redelijk is verschil in loonkosten te accepteren voor het maken van onderscheid, bijvoorbeeld bij het aantrekken van werknemers. Artikel 7, eerste lid, onderdeel c vereist onder meer een legitiem doel. Vermindering van kosten voor de werkgever zal niet zonder meer een legitiem doel zijn maar kan dat in specifieke situaties (bijvoorbeeld bij een dreigend faillissement) wel zijn. De regering is van mening dat verschil in loonkosten op zich geen objectieve rechtvaardiging vormt om de voorkeur aan een goedkope jongere te geven in plaats van aan een duurdere oudere. Een uitzondering hierop vormt onderscheid op grond van artikel 7, eerste lid, sub a (Wml).

De fractie van de ChristenUnie vraagt in dit kader waarom de regering het vereiste van de redelijkheid niet in dit wetsvoorstel heeft opgenomen. De regering veronderstelt dat deze vraag is ingegeven door de formulering van artikel 6 van de richtlijn waarin de redelijkheid wel wordt genoemd. Dit artikel bepaalt namelijk «dat lidstaten kunnen bepalen dat verschillen in behandeling geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn». Bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel heeft de regering zich afgevraagd of het opnemen van de notie «redelijk» in artikel 7, eerste lid, onder c noodzakelijk zou zijn en iets zou toevoegen aan de inhoud van die bepaling. Deze vraag is ontkennend beantwoord. De onder c opgenomen criteria ter zake van de objectieve rechtvaardiging houden naar de mening van de regering een toets in die zwaarder is dan het vereiste van de redelijkheid. Indien een bepaald onderscheid de toets der objectieve rechtvaardiging zoals uitgewerkt in artikel 7, eerste lid, onder c kan doorstaan, zal daarmee tevens aan het redelijkheidsvereiste zijn voldaan. De regering is derhalve van mening dat het expliciet opnemen van het vereiste van de redelijkheid niets toevoegt aan artikel 7, eerste lid, onder c.

Artikel 8

In de Memorie van Toelichting wordt erkend dat de pensioentotredingsleeftijd ter discussie staat. Waarom acht de regering dit wetsvoorstel waarin leeftijd centraal staat niet de plaats om die discussie te voeren, vragen de leden van de PvdA-fractie.

De regering heeft in de memorie van toelichting aangegeven dat de toetredingsleeftijd in aanvullende pensioenen in het kader van de Pensioenwet zal worden heroverwogen en dat zij met het nu voorliggende wetsvoorstel niet op de Pensioenwet vooruit wil lopen. In de adviesaanvraag over de nieuwe Pensioenwet aan de SER is een regeling voorgesteld om uitsluiting van deelname aan pensioenregelingen (onder andere door pensioentotredingsleeftijden) tegen te gaan door het wettelijk regelen van een algemene werking van de pensioentoezegging. In haar advies van 18 mei 2001 (SER-advies 01/06) onderschrijft de SER het belang van een het terugdringen van uitsluitingen in pensioenregelingen, maar wijst een introductie van het principe van algemene werking in

wetgeving af. De SER is van mening dat dit een zaak is van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Temeer daar de Stichting van de Arbeid op 17 mei 2001 een krachtige aanbeveling heeft gedaan op het terrein van de bestrijding van de witte vlek (publicatienummer 5/01). Het standpunt van het kabinet kunt u binnenkort tegemoet zien in de toegezegde notitie met hoofdlijnen voor een nieuwe Pensioenwet.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de pensioenwet al doorgelicht is in het kader van inventarisatie naar leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving en zo ja, met welk resultaat.

In aanvulling op de inventarisatie van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving kan over de pensioenwetgeving nog het volgende worden opgemerkt.

Uit de inventarisatie van de pensioenwetgeving is gebleken dat in de formules in de bijlage van de Regeling vaststelling regels ex artikelen 8, 9 en 12 van het Besluit reken- en procedureregels recht op waardeoverdracht, rekening wordt gehouden met de leeftijd van de rechthebbende en de leeftijd van de partner. Dit valt echter binnen de uitzondering van artikel 6, tweede lid van de richtlijn en binnen artikel 8 van het voorliggende wetsvoorstel.

Artikel 9

De leden van de D66-fractie vragen een reactie van de regering op het standpunt van het LBL dat, wil de onderhavige bepaling effectief zijn, deze zich tevens zou moeten uitstrekken tot indirect onderscheid naar leeftijd; zowel uit tekst als uit vormgeving moet duidelijk zijn dat mensen uit alle leeftijdsgroepen worden uitgenodigd te solliciteren.

Bij het werven voor een betrekking mag alleen een leeftijdsgrens of een ander criterium dat duidelijk naar leeftijd verwijst, zoals «jong» of «pasafgestudeerd», worden genoemd als één van de in artikel 7, eerste lid, van het wetsvoorstel genoemde uitzonderingen van toepassing is (de objectieve rechtvaardiging). Artikel 9 van het wetsvoorstel strekt zich uit tot zowel direct als indirect onderscheid. De objectieve rechtvaardiging, de grond voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd, dient te worden vermeld. Indien onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt zonder de grond daarvoor te vermelden dan wordt in strijd met artikel 9 van het wetsvoorstel gehandeld. Indien een grond wordt vermeld, die niet objectief gerechtvaardigd blijkt te zijn, dan wordt verboden onderscheid op grond van leeftijd gemaakt. In de voorlichtingsbrochures, die na inwerkingtreding van het wetsvoorstel zullen worden uitgegeven, zal informatie worden verstrekt omtrent de wijze waarop de rechtvaardigingsgrond voor het onderscheid op grond van leeftijd kenbaar moet worden gemaakt.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe een werkgever erachter kan komen of een reden objectief gerechtvaardigd is. En wie controleert of het gestelde correct is? Zou de regering een aantal voorbeelden kunnen noemen die zijn toegestaan? Voorts vragen de leden wat de sancties zijn als iemand valselijk een toegestane reden in een advertentie zet. De leden hebben grote twijfels over de werking van artikel 9 en vragen of de regering deze twijfels deelt.

Op de vraag hoe een werkgever er achter kan komen of een reden objectief gerechtvaardigd is, zij het volgende opgemerkt. Een reden voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd in een advertentie is objectief gerechtvaardigd indien er sprake is van een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. In antwoord op de vraag van de PvdA-fractie welke indicatoren de regering hanteert voor het meten van onderscheid op grond van leeftijd heeft de regering in § 1 aangegeven dat zij de mate waarin onderscheid op grond van leeftijd voorkomt in wervingsadvertenties, zal onderzoeken.

Een ieder kan een advertentie, waarin onderscheid naar leeftijd voorkomt, ter beoordeling voorleggen aan de Commissie gelijke behandeling. De regering denkt aan het volgende voorbeeld van een advertentie, die naar haar oordeel geoorloofd is. Gevraagd wordt om een senior accountant gezien de zwaarte van de functie en de daarvoor benodigde ervaring. Met het criterium «senior» wordt indirect onderscheid gemaakt naar leeftijd. De objectieve rechtvaardiging van dit onderscheid is gelegen in de zwaarte van de functie. Bij mogelijke sancties in het geval iemand valselijk een toegestane reden in een advertentie zet denkt de regering aan rectificatie en een onrechtmatige daads-actie op grond van artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.

Op de vraag van de GroenLinks-fractie of het mogelijk is om dit artikel eerder dan de algemene evaluatietermijn te evalueren antwoordt de regering dat zij niet voornemens is het artikel eerder dan de algemene evaluatietermijn te evalueren. De regering verwijst hier tevens naar haar antwoord op de vraag van de VVD-fractie inzake de evaluatietermijn in de paragraaf Effecten van regelgeving (§ 6).

Artikelen 11 en 13

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen op welke manier de bepalingen uit artikel 17 van de Richtlijn, naar de mening van de regering, worden uitgewerkt in de betreffende wetsartikelen.

Zoals de regering heeft aangegeven in antwoord op de vraag van de PvdA-fractie inzake sancties, is in de notitie omtrent implementatie van richtlijnen inzake gelijke behandeling een paragraaf gewijd aan het onderwerp «sancties». Daarin staat vermeld dat in Nederland overtreding van het verbod van onderscheid voor een deel gesanctioneerd wordt via specifieke bepalingen in de gelijke behandelingsregelgeving. Voor het overige worden de rechtsgevolgen van rechtshandelingen die in strijd zijn met het verbod van onderscheid bepaald door het algemeen vermogensrecht, althans voor zover bijzondere regels, bijvoorbeeld op het terrein van het arbeidsovereenkomstenrecht niet van toepassing zijn.

Artikel 13 van het wetsvoorstel bepaalt dat bedingen in strijd met het wetsvoorstel nietig zijn. Schending van het verbod op onderscheid op grond van leeftijd is onrechtmatig. De enkele overtreding van het verbod op onderscheid leidt tot aansprakelijkheid. De aansprakelijkheid betekent dat bijvoorbeeld schadevergoeding, zowel materiële als immateriële schade, of rectificatie kan worden gevorderd. Daarnaast zijn ook gebods- of verbodsacties mogelijk. Op grond van artikel 3.305a Burgerlijk Wetboek bestaat ook de mogelijkheid van groepsacties, bijvoorbeeld door vakbonden.

Verder stellen deze leden nog een vraag over artikel 11, dat bepaalt dat een beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever vernietigbaar is, indien deze in strijd is met het verbod uit artikel 3 van het wetsvoorstel. Zij constateren dat een werknemer – in tegenstelling tot de ruimte die de werkgever krijgt – slechts twee maanden de tijd heeft om een beroep te doen op de vernietiging.

In reactie hierop wil de regering naar voren brengen dat deze bepaling juist geschreven is ten behoeve van de werknemer. De werknemer is degene die een beroep kan doen op de vernietigingsgrond genoemd in artikel 11, eerste en tweede lid. Artikel 11, derde lid, waarin de termijn van twee maanden is opgenomen, stemt overeen met artikel 8, tweede lid, Awgb en artikel 647, tweede lid, van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 14

In artikel 14 van het wetsvoorstel worden een aantal artikelen van de AWGB van overeenkomstige toepassing verklaard. Het betreft de artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid. De fracties van PvdA, het CDA en GroenLinks vragen zich af waarom de artikelen 18 en 19 niet eveneens van overeenkomstige toepassing zijn verklaard. Ook de Commissie gelijke behandeling pleit in haar advies voor het opnemen van deze artikelen.

In de memorie van toelichting is hierover reeds opgemerkt dat vooralsnog uit het oogpunt van consistentie van wetgeving is besloten om aan te sluiten bij artikel 7:648, vierde lid, BW, maar dat naar aanleiding van de evaluatie van de Awgb zal worden bezien of het wenselijk is de artikelen 18 en 19 van de Awgb van overeenkomstige toepassing te verklaren. De regering is overigens van mening dat deze artikelen rechtstreeks van toepassing zijn.

Artikel 15

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom is gekozen voor een evaluatietermijn van vijf jaar.

Voor de beantwoording van deze vraag verwijst de regering naar een eerder antwoord op een vraag van de VVD-fractie in § 6.

Artikel 16

De leden van de fracties van de PvdA, CDA en D66 constateren dat van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt om de krijgsmacht uit te zonderen van de bepalingen van dit wetsvoorstel. Graag ontvangen zij een nadere motivering. Aanvullend vragen de leden van de PvdA-fractie in welke traditie deze integrale uitzondering past. Kan een overzicht worden gegeven van de wetten, gerelateerd aan arbeid, sociale zekerheid en gelijke behandeling, waarvoor ook zo'n uitzonderingspositie voor de krijgsmacht geldt?

De leden van de CDA-fractie merken vervolgens op dat een soortgelijke uitzondering ontbreekt in het wetsvoorstel handicap of chronische ziekte: de krijgsmacht is dus in beginsel wel verplicht mensen met een handicap of chronische ziekte in dienst te nemen (tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond), maar mag wel alle leeftijdsgrenzen stellen, zonder dat die worden getoetst.

De leden van de D66-fractie stellen vooralsnog niet overtuigd zijn van de noodzaak de uitzondering voor de krijgsmacht.

Ook de leden van de GroenLinks-fractie zeggen niet overtuigd te zijn van de onderbouwing van onderhavige bepaling. Waarom is objectieve rechtvaardiging voor leeftijdsgrenzen binnen de krijgsmacht niet toetsbaar, waarbij dan rekening kan worden gehouden met de bijzondere kenmerken van de sector? Waarom is er niet gekozen voor de systematiek in de Arbeidsomstandighedenwet, waar geen algemene uitzondering voor de krijgsmacht is gemaakt maar er duidelijk benoemde uitzonderingen op onderdelen wordt gemaakt?

In reactie hierop zij opgemerkt dat in artikel 3, vierde lid van richtlijn 2000/78/EG expliciet is bepaald dat de lidstaten kunnen bepalen dat de richtlijn, voor zover zij betrekking heeft op discriminatie op grond van handicap en leeftijd, niet van toepassing is op de strijdkrachten. In het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is in hoofdstuk 3 inzake de inhoud van de Europese richtlijn al nader ingegaan op de uitzondering in artikel 16 van het wetsvoorstel ten aanzien van militairen.

De verwachting is dat meerdere lidstaten van die bepaling gebruik zullen maken.

Van een aantal lidstaten is al bekend dat zij dat daadwerkelijk zullen doen. Dat zijn Oostenrijk, Spanje en Groot-Brittannië. Dit is van betekenis gezien de internationale context waarbinnen de krijgsmacht opereert.

Bij de Nederlandse krijgsmacht bestaat een uitdrukkelijke behoefte om bij inlijving c.q. aanstelling en in het kader van ontslag van militair personeel gebruik te maken van leeftijdsgrenzen. Een belangrijk aspect daarbij is het feit, dat militairen niet worden aangesteld voor één functie, maar voor een loopbaan waarin verschillende functies van wisselende aard en zwaarte worden vervuld.

Ten aanzien van de aanstelling bij het beroepspersoneel van de krijgsmacht is het noodzakelijk een minimumleeftijd vast te stellen. Deze verplichting vloeit voort uit het Verdrag tot bescherming van de rechten van het Kind alsook uit het bij dit verdrag behorende Optionele Protocol omtrent de betrokkenheid van kinderen in een gewapend conflict. Voorts is het noodzakelijk om in een aantal gevallen maximum-leeftijdsgrenzen te stellen. Dit doet zich voor in verband met het vervullen van een diversiteit aan functies bij de operationele eenheden van de krijgsmacht, waar de functievervulling qua fysieke belasting van dien aard is dat ouderen niet in staat zijn die betreffende functies met succes te vervullen. Voor een relatief groot aantal functies binnen de krijgsmacht geldt bovendien dat voor het vervullen daarvan een zodanig lange ervaringsopbouw op lagere functies noodzakelijk is dat – gelet op het hierboven genoemde gesloten karakter van het personeelssysteem – de loopbaan van een militair tenminste op een bepaald moment moet zijn aangevangen, wil een dergelijke hogere functie bereikbaar zijn. Teneinde de vulling van de hogere functies te kunnen waarborgen is het dan ook noodzakelijk leeftijdsgrenzen te hanteren. Zoals in de Defensienota uiteengezet vormt het bereiken van de leeftijd van 58 jaar de grens waarop een militair nog volledig als zodanig kan worden ingezet. Hier is de operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht in het geding.

Tot slot noopt ook de positie van de reservisten en dienstplichtigen tot het hanteren van leeftijdscriteria. Aan de aanstelling als beroepsmilitair is de verplichting verbonden om na ommekomst van die aanstelling te behoren tot het reservepersoneel van de krijgsmacht; dit met het oog op de vervulling van de mobilisabele componenten van de krijgsmacht. Het is noodzakelijk om aan de duur van die verplichting om tot het reservepersoneel te behoren, een eindmoment in termen van leeftijd te verbinden. Ten aanzien van de categorie dienstplichtigen geldt dat de vigerende Kaderwet Dienstplicht leeftijdsgrenzen stelt, zowel ten aanzien van de inlijving en oproeping in werkelijke dienst als het moment waarop de dienstplichtige van zijn verplichtingen wordt ontheven.

Het is zeker geen traditie om in sociale wetgeving een generieke uitzondering te maken voor de krijgsmacht. In dit specifieke geval is de operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht echter het best gediend met een algemene uitzondering voor militairen.

Een aanvullende reden is dat Defensie, zoals aangekondigd in de beleidsagenda bij de begroting 2002 (kamerstukken II 2001/02, 28 000 hoofdstuk X, nr. 2), overweegt in de toekomst al het (militair) personeel aan te stellen als BOT (beroeps onbepaalde tijd) en voorzieningen te treffen in het beheer van de rechtspositie van personeel om tussentijds het dienstverband te beëindigen.

Ook in dat kader zal het noodzakelijk zijn om, in combinatie met andere criteria – zoals het wel of niet geschikt worden bevonden voor de vervulling van naast hogere functies – leeftijdsgrenzen te hanteren.

De leden van de PvdA-fractie vragen nog of de krijgsmacht ook wordt uitgezonderd van de bepalingen in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

In het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte wordt de krijgsmacht niet uitgezonderd. De reden is dat kandidaat-militairen voorafgaande aan een eventuele aanstelling op hun lichamelijke en geestelijke geschiktheid voor het beoogde spectrum aan functies worden gekeurd. Bij die keuring is uitsluitend van belang of de kandidaat-militair voldoet aan de keuringseisen en niet of hij een handicap heeft of een chronische ziekte.

Mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Minister van Justitie en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

Inventarisatie per ministerie van leeftijdsgrenzen in regelgeving vallend onder het Wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (kamerstukken II 2001/02, 28 170, nrs. 1-2).

2 april 2002

• **AZ**

geen

• **BZK**

Ruim voor de datum waarop de richtlijn 2000/78/EG moet zijn geïmplementeerd (2 december 2003) zal ten aanzien van de hieronder genoemde bepalingen, voorzover daarbij geen expliciete objectieve rechtvaardiging is vermeld, worden nagegaan of de bepaling strookt met de voorschriften van de richtlijn.

Wet op de Raad van State

artikel 5 (Minimumleeftijd 35 voor benoeming tot vice-president of staatsraad) Wordt geschrapt in wetsvoorstel (art 17)

Algemeen Rijksambtenarenreglement

- Art. 5, derde lid (aanstelling in substantieel bezwarende functies uitsluitend indien nog 5 dienstjaren mogelijk zijn, dwz maximum aanstellingsleeftijd 50 resp. 55) Doel: bescherming werknemer
- Art 21, vijfde lid (leeftijdsgrens 55 voor verplichting verrichten van nachtdienst) Doel: bescherming werknemer
- Art 21a (leeftijdsgrens 57 voor vermindering arbeidsduur) Doel: bescherming werknemer
- Art 22 (leeftijdsgrenzen van 45/50/55/60 voor vaststellen recht op vakantieuren) Doel: bescherming werknemer
- Art 36a, eerste lid, onder a (leeftijdsgrens 55 voor arbeidsgezondheidskundig onderzoek nachtarbeid) Doel: bescherming werknemer
- Art 57b (leeftijdsgrens 57 voor vrijwillige demotie) Doel: bescherming werknemer
- Art 97 (leeftijdsgrenzen van 55 resp. 60 voor substantieel bezwarende functies) Doel: bescherming werknemer
- Art 98 (ontslag bij pensioengerechtigde leeftijd)
Obj. Rechtv.: zie art 7, eerste lid, onderdeel b van het wetsvoorstel

Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren

Art 6 (leeftijdsgrens 21 voor jeugdschalen)

Komt te vervallen (afspraken Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk).

Uitkeringsregeling 1966

art 6 (leeftijdsgrens 55 voor inschrijving bij Arbeidsvoorzieningsorganisatie)

Doel: bevordering opneming in arbeidsproces

Besluit algemene rechtspositie politie

PM

Regeling Aanstellingseisen Politie

Art 2 (minimum aanstellingsleeftijd 17/18)

Doel: aansluiting bij lbo en mbo Regeling

Rijksbrandweeracademie

Art 6 (maximum toelatingsleeftijd 35)

Doel: evenwichtige leeftijdsopbouw brandweerkorpsen

Algemeen brandweereexamenreglement 1994

Art 6 (minimumleeftijd 18 voor toelating tot examen)

Obj. Rechtv.: sluit aan bij minimum toelatingsleeftijd gemeentelijke en regionale brandweer; tussen examen en aanvang werk moet zo kort mogelijke periode liggen; veiligheidsoverwegingen (lichamelijk zwaar en gevaarlijk werk)

Wet privatisering ABP

Art 2, tweede lid, onder a, art 13 lid 2, art 19, lid 1 (leeftijdsgrens 65)

Obj. Rechtv.: aansluiting systematiek WAO, AOW en pensioenen Wet Financiële voorzieningen privatisering ABP Art 28 (leeftijdsgrens 65)

Obj. Rechtv.: aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel

Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen

– Art 64 en 65 (leeftijdsgrenzen 35/45)

Obj. Rechtv. : aansluiting bij wetgeving SZW inzake reparatie inkomensgevolgen WAO-verlaging (Wet BIA)

– Art 73 (leeftijdsgrens 65)

Obj. Rechtv.: aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel

Aanpassingswet OOW

Art 53 (leeftijdsgrens 65)

Obj. Rechtv: aansluiting sociaal zekerheidsstelsel

• BZ

Reglement Dienst Buitenlandse Zaken

– Art 21, zevende lid (ontslagleeftijd 70 voor leden Adviescommissie Aanstellingen)

– Art 24 (maximumleeftijd 32/33 voor toelating tot Dienst Buitenlandse Zaken)

– Art 30, tiende lid (minimumleeftijd voor plaatsing in buitenland 21)

– Art 101, dertiende lid (leeftijdsgrens 60 voor ontslag bij ongeschiktheid wereldwijde plaatsing)

– Art 133, derde lid (ontslagleeftijd 65/70 voor honoraire consul)

De wijziging van het RDBZ waarbij deze leeftijdsgrenzen worden geschrapt ligt bij de Raad van State.

• DEFENSIE

Kaderwet Dienstplicht

Artikelen 3, 18 derde lid, 19 tweede lid, 60, 64 en 65 (leeftijdsgrenzen van 17, resp. 35/40/45 voor de inschrijving voor de dienstplicht en het oproepen voor het verrichten van de dienstplicht)

Vallen niet onder de wet gelet op de werkingssfeer van het wetsvoorstel (betreft geen arbeidsverhouding) en art 16 van het wetsvoorstel (uitzondering Krijgsmacht)

Wet gewetensbezwaren militaire dienst

Art 28 (leeftijdsgrenzen van 35/40/45 voor einde verplichtingen obv wet)

Idem

Oorlogswet voor Nederland

Art 37 (bevoegdheid niet- militairen vanaf 18 op te roepen voor krijgsmacht in noodtoestand)

Idem

Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie (BARD)

– Art 6, vierde lid (minimaal nog 5 dj mogelijk voor benoeming in flo-functie):

Obj. Rechtv: betreft functies waarvoor leeftijdsgrens 55/60 geldt i.v.m. fysieke belasting

– Art 7 (eindleeftijd van maximaal 30 voor kvv'ers)

Zal worden geschrapt

– Art 32 (leeftijdsgrenzen 18/19/20/30/40/45/50/60 voor vaststellen recht op vakantieuren)

Obj. Rechtv.....

Militaire Ambtenarenwet

– Art 5 (minimumleeftijd van 25 voor benoeming als militair lid rechterlijke macht)

Zal worden geschrapt

• EZ

Octrooigemachtigdenreglement 1936

– Art 3, tweede lid, (meerderjarigheid als grens voor inschrijving in

register) Zal worden ingetrokken bij aanpassing reglement aan wijziging Rijksoctrooiwet (kamerstukken II 1999/2000, 27193)

• FINANCIËN

Comptabiliteitswet

- Art 42 (minimumleeftijd van 30 voor benoeming tot lid Algemene Rekenkamer)
Wordt in wetsvoorstel leeftijd geschrapt (art 18) In de Comptabiliteitswet 2001 (die thans bij Tweede Kamer ligt (Kamerstukken II, 27849) komt deze leeftijdsgrens niet meer voor.
- Art 43 (art. 74 wetsvoorstel Comptabiliteitswet 2001)(ontslagleeftijd van 70 voor leden AR)

Obj. Rechtv. Zie art 7, eerste lid, onderdeel b, wetsvoorstel

• JUSTITIE

Wet op het notarisambt

Art 14 (ontslagleeftijd van 65 jaar voor notarissen)

Obj. Rechtv. Zie art 7, eerste lid, onderdeel b, wetsvoorstel

Boek 2 BW

Artikelen 57a, 142 en 252 (leeftijdsgrens van 72 voor benoembaarheid commissarissen; tevens verplichte leeftijd voor aftreden)

Zal vervallen bij het (zeer binnenkort) van kracht worden van wetsvoorstel wijziging Boek 2 BW i.v.m. het vervallen van de wettelijke leeftijdsgrens voor commissarissen (Kamerstukken I en II, 27670).

Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren

- Art 1b (leeftijd van 61 ivm mogelijkheid tot wijziging benoeming van leden HR + parket in benoeming in buitengewone dienst

Obj. Rechtv. Behoud VUTters en vervroegd gepensioneerden voor incidentele werkzaamheden.

- Art 24, derde lid (leeftijdsgrenzen van 45/50/55/60/65 voor vaststellen recht op vakantieuren)

Obj. Rechtv. Regeling is ontleend aan artikel 22, derde tot en met vijfde lid, ARAR.

- Art 46h (ontslagleeftijd 70 voor rechterlijke ambtenaren)

Obj. Rechtv. Zie art 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel

Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren

- art 37a (leeftijdsgrens van 50 voor recht op periodieke keuring)

Obj. Rechtv. Bescherming gezondheid.

- art 38a (leeftijdsgrens van 57 voor vrijwillige demotie)

Obj. Rechtv. Uitval van oudere rechterlijke ambtenaren wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid alsmede VUT zoveel mogelijk voorkomen.

- art 38d (leeftijdsgrenzen van 57 en 61 i.v.m. verminderen arbeidsduur)

Obj. Rechtv. Voorkomen grote uitstroom en uitval oudere ambtenaren; de door de werkzaamheden veroorzaakte belasting boven een bepaalde werktijd wordt voor ambtenaren van 57 jaar en ouder dermate zwaar geacht dat in deze maatregel moet worden voorzien.

Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid rechterlijke ambtenaren

- art 2, eerste lid (leeftijdsgrenzen van 21 en 60 jaar gehanteerd bij bepalen duur van de uitkering)

Obj. Rechtv. Aansluiting gezocht bij Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.

- art 2, tweede lid (leeftijdsgrens 55 voor verlenging uitkering)

Obj. Rechtv.

Idem.

Gerechtduurwaarderswet

art.52 (ontslagleeftijd 65)

Obj. Rechtv. Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel

Besluit Politieke Delinquenten 1945

Art 4, eerste lid, (leeftijdsgrens van 25 voor benoembaarheid tot officier-fiscaal)

Zal om principiële redenen gehandhaafd moeten worden (kans dat besluit nog zal worden ingeroepen is eigenlijk theoretisch)

• **LNV**

Wet agrarisch grondverkeer

Art 31 (mogelijkheid om bij AMvB voorschriften te geven over de leeftijd van de leden van de Commissie beheer landbouwgronden)

Zal worden ingetrokken

Besluit samenstelling en werkwijze commissie beheer landbouwgronden

Art 3 (maximumleeftijd 65 voor commissieleden)

Zal worden ingetrokken

Regeling instelling en werkwijze provinciale commissies beheer landbouwgronden

Art 4 (maximumleeftijd 65 voor commissieleden)

Zal worden geschrapt

Besluit bosbouwvoorlichtingsraad

Art 3 (maximumleeftijd van 70 voor benoembaarheid in raad)

Zal worden ingetrokken

Visserijwet

Art 39 (ontslagleeftijd 70 voor leden bestuur van de organisatie ter verbetering van de binnenvisserij)

Zal worden geschrapt

Regeling beheersovereenkomst en natuurontwikkeling

Art 59 (maximumleeftijd 65 voor leden)

Regeling is vervallen

Besluit nadere regels Centrale Landinrichtingscommissie

Art 8 (maximumleeftijd 65 voor leden)

Zal worden ingetrokken bij inwerkingtreding Wet inrichting Landelijk gebied

Zaaizaad en Plantgoedwet

Art 7 (ontslagleeftijd 70 voor leden Raad voor het Kwekersrecht)

Zal worden geschrapt bij wijziging Zaaizaad en Plantgoedwet

Beschikking superheffing bedrijfsopvolgingssituatie onderbezetting

Art 4 (minimumleeftijd van 16 ivm bedrijfsopvolgingssituaties)

Artikel heeft geen feitelijk werking meer aangezien geen verzoeken meer kunnen worden ingediend.

• **OCenW**

Zie Bijlage

• **SZW**

Wet sociale werkvoorziening

Art 1 (leeftijdsgrens 65 bij omschrijving doelgroep)

Obj. Rechtv.: zie art 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel

Besluit indicatie sociale werkvoorziening

Art 7 (maximumleeftijd 65 voor wachtlijst WSW)

Idem

Wet inschakeling werkzoekenden

– Art 1 (leeftijdsgrens van 23: wet richt zich voor zover het betreft jongeren uitsluitend op jongeren tot 23)

Obj. Rechtv.: zie art 7, eerste lid, onder a, van het wetsvoorstel

– Art 23 (leeftijdsgrens 23 ivm duur dienstbetrekking voor ouderen van maximaal 2 jaar)

Idem

Regeling uitvoering en financiering Wet inschakeling werkzoekenden

Art 5 (leeftijdsgrens 23)

Obj. Rechtv.: Idem

Besluit in- en doorstroombanen

Art 1 e.v. (leeftijdsgrens van 23: besluit richt zich uitsluitend op werklozen van 23 en ouder)

Obj. Rechtv: pendant van de WIW

Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag

Art 7 (leeftijdsgrenzen van 23 (en 22 en 21) en 65 voor toepasselijkheid minimumloon)

Obj. Rechtv: zie artikel 7, eerste lid, onder a van het wetsvoorstel en art 7, eerste lid, onder b)

Besluit minimumjeugdloonregeling

Art 2 (leeftijdsgrenzen van 15 t/m 22 voor minimumjeugdlonen)

Obj. Rechtv. zie artikel 7, eerste lid, onder a van het wetsvoorstel

Arbeidsomstandighedenwet

Art 8 en 25 (leeftijdsgrens 18 bij voorlichting en verplicht arbeidsgeneeskundig onderzoek werknemers)

Obj. Rechtv.: bescherming van jeugdige werknemers

Arbeidsomstandighedenbesluit

Artikelen 1.36, 1.37, 1.38, 3.45, 3.46, 4.104, 4.105, 4.106, 6.26, 6.27, 7.38, 7.39 en 9.36 (leeftijdsgrens van 18 jaar)

Obj. Rechtv.: bescherming van jeugdige werknemers.

Arbeidstijdenwet

Art 3.1 t/m 3.5 (leeftijdsgrenzen van 12 t/m 15 ivm verbod op kinderarbeid) + op diverse plaatsen specifieke voorschriften voor jeugdigen (jonger dan 18)

Obj. Rechtv.: bescherming van kinderen/jeugdige werknemers

Nadere regeling kinderarbeid

Diverse bepalingen met leeftijdsgrenzen van 12 t/m 15 met nader voorschriften bij het verbod op kinderarbeid

Obj. Rechtv.: bescherming van kinderen

Ontslagbesluit

Art 4.2 leeftijdsgrenzen van 15/25/35/45 en 55 bij ontslag om bedrijfseconomische redenen

Obj. Rechtv.: hanteren leeftijdscategoriën kan ontslagvolgorde nuanceren

Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen

Art 9 (leeftijdsgrenzen van 18 en 45 voor mogelijkheid weigeren tewerkstellingsvergunning)

Valt niet onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel

Regeling vaststelling regels ex artikelen 8, 9 en 12 van het Besluit reken- en procedureregels recht op waarde overdracht

Valt onder de uitzondering voor pensioenen van art 8 van het wetsvoorstel

• VenW

Tenzij ander vermeld geldt in onderstaande gevallen «veiligheid» als Obj. Rechtv.

Binnenschepenwet

- Art 20 (minimumleeftijd 18 voor verkrijgen vaarbewijs)
- Art 23 (leeftijdsgrens 50 jaar bij noodzaak medisch onderzoek voor verkrijgen vaarbewijs)
- Art 24 (leeftijdsgrenzen 50, 55, 60 en 65 bij geldigheidsduur vaarbewijs)

Vaststellingsbesluit Binnenvaartpolitierglement

Art. 1.09 Bijlage (minimumleeftijden 12/16/18 voor sturen schip)

Besluit Scheepvaartreglement Gemenschappelijke Maas

Art 1.09 (minimumleeftijden 15/16/18 voor sturen schip)

Besluit Rijnvaartpolitierglement 1995

Art 1.09 (minimumleeftijd 16 voor bedienen roer)

Besluit reglement Rijnpatenten 1998

- Art 2.01, 2.02, 2.03, 2.04, 2.05 (minimumleeftijden 18/21 voor verkrijgen Rijnpatenten),
- Art 4.01 (leeftijdsgrenzen 50/65 bij aantonen lichamelijke geschiktheid)
- Bijlage B1 (leeftijdsgrens 25 bij eisen lichamelijke geschiktheid)

Besluit reglement onderzoek schepen op de Rijn 1995

Art 19.03 (minimumleeftijd 16 voor bijstaan schipper)

Arbeidstijdenbesluit Vervoer

- Art 2.3.2 (uitzonderingen t.a.v. jeugdige werknemers (dwz 16/17-jarigen)
- Art 2.7.4 (specifieke voorwaarden voor jeugdige bijrijders)
- Art 3.1.1 (leeftijdsgrens 18 bij toepasselijkheid specifieke voorwaarden railvervoer)
- Art 4.1.1 (leeftijdsgrens 18 bij toepasselijkheid specifieke voorwaarden luchtvaart)
- Art 5.5.6 (specifieke bepalingen inzake rusttijden van jeugdigen)
- Art 6.5.3 (specifieke bepalingen inzake rusttijden jeugdigen)

Obj. Rechtv. is in alle gevallen de bescherming van jeugdigen

Regeling vrijstellingen Binnenschepenwet

Art 2c (minimumleeftijd 18 voor schipper)

Wet op de zeevaarddiploma's

Art 8 (leeftijdsgrens 27 ivm overgangsrecht)

Wet op de zeevischvaarddiploma's 1935

Art 3 (minimumleeftijd 18 voor afgifte diploma)

Vissersvaartuigenbesluit

- Art 288 (minimumleeftijd 18 voor functioneren als extra wacht)
- Art 295 (leeftijdsgrens 65 vervallen aanwijzing als keuringsdeskundige)
- Art 301 (idem)

Obj. Rechtv.: zie art 7, eerste lid, onderdeel b wetsvoorstel

Loodsenwet

Art 24 (pensioenleeftijd 65)

Obj. Rechtv. zie art. 7, eerste lid, onderdeel b wetsvoorstel

Besluit adspirant-registerloodsen

Art 2, eerste lid, onderdeel b (maximumleeftijd 38 voor aangaan leerovereenkomst)

Obj. Rechtv.: continuïteit dienstverlening (ivm lange opleidingsduur en lange bevoegdheidsopbouw)

Inschrijvingsverordening registerloodsen

Art 2 (vlo-leeftijd van 55)

Waterschapswet

Art 18 en 31 (minimumleeftijd 18 voor kandidaatstelling/lidmaatschap bestuur waterschap)

Wet Luchtvaart

Art 2.3 (mogelijkheid om bij AMvB minimumleeftijd (16-21) en eindleeftijd (60/65) voor bewijs van bevoegdheid te bepalen) (Besluit bewijzen van bevoegdheid voor de luchtvaart art 6 en 7)

Metroreglement

Art 70 (minimumleeftijd voor bedienen/besturen 18-21)

Regeling getuigschrift vakbekwaamheid (goederenvervoer over de weg)

Art 5, derde lid en 6 (minimumleeftijd 21 voor verlenen vrijstelling getuigschrift)

Examenregeling frequentiegebruik

Art 22 (minimumleeftijd 16 voor deelname examen)

Examenreglement Vliegtuigonderhoudstechnicus

Art 2 (maximumleeftijd benoeming lid examencommissie 65)

Obj. Rechtv.: art 7, eerste lid, onderdeel b wetsvoorstel

Personele regeling wegenbeheer

Art 4.9 (leeftijdsgrens 36 bij voorrang voor functie)

Regeling wordt niet toegepast Zeevaartbemanningwet

Art 70 (leeftijdsgrens 65 voor geldigheid verklaring geschiktheid en bekwaamheid)

Obj. Rechtv.: art 7, eerste lid, onder b wetsvoorstel)

Bemanningsbesluit Nederlands-Antilliaanse en Arubaanse zeeschepen

Art 72 t/m 83 (leeftijdsgrenzen van 16/18 ivm bepaalde taken op zeeschepen)

Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart

- Art 19 t/m 25 (leeftijdsgrenzen van 16/18 ivm vaarbevoegdheidsbewijs)
- Art 92 en 120 (leeftijdsgrenzen 18/23 voor diploma scheepskok) Besluit zeevisvaartbemanning
- Art 33 t/m 35 (leeftijdsgrens 18 ivm vaarbevoegdheidsbewijs)
- Art 48 (leeftijdsgrens 23 voor diploma scheepskok)

• **VWS**

Regeling betreffende eenheidsdiploma's voor eerste hulp bij ongelukken

Art 14 (minimum leeftijd 16 voor EHBO-diploma)

Obj. Rechtv. noodzaak van basisontwikkeling

Besluit op het college ter beoordeling van geneesmiddelen

Art 4 (maximumleeftijd 70 voor herbenoeming)

Obj. Rechtv: art 7, eerste lid, onderdeel c

Besluit op de commissie voor gebiedsaanwijzing

Art 3 (maximumleeftijd 70 voor herbenoeming)

Idem

Drank- en Horecawet

- Art 8 (minimumleeftijd 21 voor bedrijfsleider)

- Art 24 (minimumleeftijd personeel 16/18)

Obj. Recht.: zeker overwicht noodzakelijk bij (niet) verstrekken alcohol

Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg

Art 55 (ontslagleeftijd 70 voor voorzitters en leden van regionale tuchtcolleges)

Obj. Rechtv.: zie art.7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel)

• **VROM** (geen nadere reactie ontvangen)

Wet milieubeheer

Art 2.19, vierde lid (maximumleeftijd 70 voor leden Commissie Milieueffectrapportage)

Obj. Rechtv: zie art 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel

Wet op de huurcommissies

Art 7 (maximumleeftijd 65/70 voor voorzitter/leden huurcommissies)

Zal worden ingetrokken bij van kracht worden Uitvoeringswet huurprijzen woonruimte (Kamerstukken I, 2000/01, 26090, nr. 271)

Besluit op de Raad voor de Drinkwatervoorziening

Art 3 (maximumleeftijd 65 voor lidmaatschap raad)

Obj. Rechtv.: zie art 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel

Regeling erkenning en examinering Besluit vluchtige organische stoffen Wms 2000

Art 8 (maximumleeftijd 65 voor lidmaatschap commissie van toezicht)

Idem

Reglement Beroepscommissie Besluit vluchtige organische stoffen

Art 1 (maximumleeftijd 65 voor lidmaatschap beroepscommissie)

Idem

Besluit LPG-tankstations milieubeheer

Bijlage I art 3.1 (Min leeftijd van 18 jr bij LPG-tankstation)

Obj. Rechtv: noodzakelijk ivm veiligheid.

Besluit Stralenbescherming Kernenergiewet

Art 33 (leeftijdsgrenzen 16/18 bij werkzaamheden met ioniserende straling)
Obj. Rechtsv.: bescherming jeugdige werknemer

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overrigen
1. Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel	I-P12	Leeftijdsgrens van 22 jaar voor bepaalde beloning.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Deze regeling bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder a, van het wetsvoorstel.
2. Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel	I-V2 tot en met I-V10	Leeftijdsgrens vanaf 52 jaar. De BAPO-regeling heeft een tweeledig doel: <ul style="list-style-type: none"> – ten eerste maakt de regeling het voor senioren aantrekkelijker aan het arbeidsproces te blijven deelnemen via het creëren van een passender arbeidsituatie door taakvermindering en -verlichting. – ten tweede gaat het erom ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te vermijden. 	
3. Wet op het voortgezet onderwijs	27, lid 3	Leeftijdsgrens van 18 jaar i.v.m. het voltooien van het praktijkonderwijs. Deze grens kan tot 2 keer toe op verzoek van het bevoegd gezag door de inspectie verlengd worden.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Het praktijkonderwijs is onderwijs voor leerlingen voor wie vaststaat dat orthopedagogische en orthodactische benadering geboden is. Daarnaast staat bij deze leerlingen vast dat het volgen van onderwijs in een van de leerwegen als bedoeld in de WVO, al dan niet in combinatie met het volgen van leerwegondersteunend onderwijs, niet leidt tot het behalen van een diploma of een getuigschrift voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 29 van deze wet. Het praktijkonderwijs is geen diplomagericht onderwijs maar eindonderwijs. Voor het praktijkonderwijs als schoolsoort is geen cursusduur voorgeschreven. Wegens het ontbreken van een cursusduur is de verblijfsduur gekoppeld aan de leeftijd van de leerling. Deze koppeling hangt samen met de aard van het voortgezet onderwijs. Dit onderwijs is niet gericht op volwassenen. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Deze regeling bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk.
4. Kaderbesluit rechtspositie VO	8 juncto bijlage IB	Leeftijdsgrens van 22 jaar voor bepaalde beloning.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Deze regeling bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk.
5. Inrichtingsbesluit W.V.O.	7	Minimumtoelatingsleeftijd van 12 jaar voor praktijkkonderwijs.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Voor de kandidaat-leerling die praktijkkonderwijs wil (of moet) volgen en nog niet in het voortgezet onderwijs zit, is het noodzakelijk dat hij op een tijdstip passend bij zijn ontwikkeling de overstap van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs maakt. Een te vroege overstap van het primair zou hem voortijdig uit de vertrouwde omgeving van de school voor primair onderwijs halen en te snel confronteren met het voortgezet onderwijs. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Bescherming partieel leerplichtigen.
6. Inrichtingsbesluit W.V.O.	32, tweede lid	Strengere regels voor maximum duur stage per week voor partieel leerplichtige leerlingen.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
7. Wet educatie en beroepsonderwijs	4.1.6, vierde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar voor leden van een geschillencommissie.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
8. Wet educatie en beroepsonderwijs	4.3.4, vierde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar voor leden van een geschillencommissie.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overigen
9. Wet educatie en beroepsonderwijs	7.5.1, vierde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar voor leden van een geschillencommissie.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
10. Wet educatie en beroepsonderwijs	7.1.4, eerste lid	Ondersteuning zieke leerlingen die bij aanvang opleiding nog leerplichtig was.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Bescherming leerplichtige leerlingen.
11. Wet educatie en beroepsonderwijs	8.1.1, vierde lid	De toelating tot beroepsopleidingen voor zover het de bbl (het voormalige leerlingwezen) betreft. Staat uitsluitend open voor degenen voor wie de volledige leerplicht is beëindigd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> De in dit artikel bedoelde beroepsopleidingen omvatten activiteiten die volwassenen en geheel of gedeeltelijk leerplichtvrije jongeren (partieel leerplichtigen) in staat stellen om kennis, inzicht attitude en vaardigheid te verwerven die zij nodig hebben voor hun huidige of toekomstige beroep of functie. De aard van dit onderwijs bestaat uit minimaal 60% praktijkvorming (is arbeid). De belasting van deze onderwijsvorm brengt met zich dat het onderwijs pas toegankelijk mag zijn voor degenen waarvoor de volledige leerplicht niet meer geldt: leerplichtvrije jongeren, partieel leerplichtigen en volwassenen. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i>
12. Wet educatie en beroepsonderwijs	8.1.1, zesde lid	Educatie mag alleen worden gevolgd door een «volwassene», hetgeen volgens de begripsbepaling in artikel 1.1.1 WEB betekent: een in Nederland woonachtige van 18 jaren of ouder, alsmede degene die nieuwkomer is ingevolge artikel 1, derde en vierde lid, van de Wet inburgering nieuwkomers. Strengere eisen bij definitieve verwijdering indien het gaat om een leerplichtige deelnemer.	Aard en doel van deze opleiding. Artikel 1.2.1 WEB zegt daarover: «Educatie is gericht op de bevordering van de persoonlijke ontplooiing ten dienste van het maatschappelijk functioneren van volwassenen door de ontwikkeling van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen op een wijze die aansluit bij hun behoeften, mogelijkheden en ervaringen alsmede bij maatschappelijke behoeften.» Voor jongeren staat de reguliere onderwijsweg (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs) open.
13. Wet educatie en beroepsonderwijs	8.1.3, zesde lid		<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Bescherming leerplichtige leerlingen.
14. Kaderbesluit rechtspositie BVE	7 juncto bijlage IB	Leeftijdsgrens van 22 jaar voor bepaalde beloning.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Deze regeling bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> De vakantie-uitkering is een percentage van het salaris. Zie verder de toelichting op artikel 7 van dit besluit.
15. Kaderbesluit rechtspositie BVE	10, derde lid juncto bijlage 2	Leeftijdsgrens van 22 jaar.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> In beginsel is het vavo bedoeld voor en gericht op onderwijs aan volwassenen in het kader van «een tweede kans». Voor jongeren is het regulier voortgezet onderwijs de aangewezen weg. Er zijn echter leerlingen voor wie het regulier voortgezet onderwijs onvoldoende soelaas biedt. Totdat de vernieuwingen in het regulier voortgezet onderwijs voldoende voorzien in de opvang van alle jongeren, blijft het gewenst om 16- en 17-jarigen (vroeg-volwassenen) op individuele gronden toe te kunnen laten tot het vavo. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 1, onderdeel c, van deze regeling en artikel 1.1.1 WEB. Iemand van 18 jaar heeft de ontheffing niet nodig.
16. Tijdelijke regeling toelating voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo)	1, onderdeel c	Definitie aspirant-deelnemer: 16- of 17-jarige.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> In beginsel is het vavo bedoeld voor en gericht op onderwijs aan volwassenen in het kader van «een tweede kans». Voor jongeren is het regulier voortgezet onderwijs de aangewezen weg. Er zijn echter leerlingen voor wie het regulier voortgezet onderwijs onvoldoende soelaas biedt. Totdat de vernieuwingen in het regulier voortgezet onderwijs voldoende voorzien in de opvang van alle jongeren, blijft het gewenst om 16- en 17-jarigen (vroeg-volwassenen) op individuele gronden toe te kunnen laten tot het vavo. <i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 1, onderdeel c, van deze regeling en artikel 1.1.1 WEB. Iemand van 18 jaar heeft de ontheffing niet nodig.
17. Tijdelijke regeling toelating voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo)	7	De deelnemer die met ontheffing als bedoeld in artikel 2 tot vavo is toegelaten, behoudt de ontheffing totdat de leeftijd van 18 jaar is bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
18. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	5, eerste lid, onder i	Geen recht op uitkering vanaf de eerste dag van de maand waarin de betrokkene 65 jaar heeft bereikt.	

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overigen
19. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	36 a, eerste lid	De duur van de uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de 40-plussers. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen 40-plussers moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 5 jaar aanspraak maken op een extra verlenging van de duur van de loongerelateerde uitkering.
20. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	36 a, tweede lid	De duur van de uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze is ter bescherming van de 40-plussers. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen 40-plussers moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 7 jaar aanspraak maken op een extra verlenging van de duur van de loongerelateerde uitkering.
21. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	36 a, derde lid	De duur van de uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de werknemer van 50 jaar of ouder. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen werknemers van 50 jaar en ouder moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 9 jaar aanspraak maken op een extra verlenging van de duur van de loongerelateerde uitkering.
22. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	36 c	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
23. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	39, eerste lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
24. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	39, vijfde lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
25. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	II, eerste lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
26. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	II, tweede lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
27. Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel	II, vierde lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
28. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	5, vierde lid, onder a	De duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de werknemers van 40 jaar en ouder. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen werknemers van 40 jaar en ouder moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 5 jaar aanspraak maken op een vervolguitkering.
29. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	8, eerste lid	Het recht op aansluitende uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de werknemers van 41 jaar en ouder. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen werknemers van 41 jaar en ouder moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 5 jaar aanspraak maken op een aansluitende uitkering.

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overigen
30. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	9, eerste lid	De duur en de hoogte van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de 40 -plussers. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen 40 -plussers moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 5 jaar aanspraak maken op een aansluitende uitkering.
31. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	9, tweede lid	De duur en de hoogte van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de 40-plussers. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen 40-plussers moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 7 jaar aanspraak maken op een aansluitende uitkering.
32. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	9, derde lid, eerste volzin	De duur van het recht op aansluitende uitkering.	<i>Objectieve rechtvaardiging</i> Deze bepaling is ter bescherming van de werknemers van 50 jaar of ouder. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen werknemers van 50 jaar of ouder moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 12 jaar aanspraak maken op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de maand waarin de betreffende werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
33. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	9, derde lid, tweede volzin	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
34. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	12, eerste lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
35. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	12, tweede lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
36. Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	22, vijfde lid, onder a	<i>Overgangsbepaling.</i> In het vijfde lid van artikel 22 is een regeling getroffen die het mogelijk maakt om artikel 16 BBWO toe te passen als het eerste uitkeringsrecht geen bovenwettelijke uitkering was, maar een recht op aanvullende uitkering op grond van het BBWO.	Deze bepaling is ter bescherming van de werknemers van 41 jaar en ouder. Hierbij wordt uitgegaan van de algemene aanname dat ontslagen werknemers van 41 jaar en ouder moeilijker in het arbeidsproces worden opgenomen dan jongere ontslagen werknemers. Om die reden kan deze categorie werknemers bij een dienstverband van ten minste 5 jaar aanspraak maken op een aanvullende uitkering.

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overrigen
37. Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	39, eerste lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
38. Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	39, tweede lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
39. Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs	41, zesde lid	Het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aansluiting wettelijk sociaal zekerheidsstelsel.
40. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.24, derde lid	Voor inschrijving aan de Open Universiteit dient men 18 jaar te zijn.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Aard en doel van de opleiding. Zie toelichting op punt 14. Voor personen onder de 18 staat in principe de reguliere leerwegen open (hoger onderwijs of wetenschappelijk onderwijs op grond van de WHW).
41. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.29, eerste lid	Mogelijkheid van colloquium doctum vanaf 21 jaar.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Voor het bekostigde hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs geldt dat een ieder toegangsrecht heeft indien men voldoet aan de wettelijke eisen. De belangrijkste zijn de vooropleidingseisen en nadere vooropleidingseisen. Degene die niet voldoet aan de vooropleidingseisen kan ervan worden vrijgesteld door de hogeschool of universiteit op grond van een toelatingsonderzoek. Hiermee wordt aan volwassenen die in hun jeugd onvoldoende onderwijs hebben gevolgd om toegelaten te worden tot het hoger onderwijs maar daartoe wel de capaciteiten hebben, toch de mogelijkheid geboden dit onderwijs te volgen. Door de leeftijdsgrens bestaat deze mogelijkheid – over het algemeen – niet voor leerlingen die het voortgezet onderwijs, al dan niet voortijdig, verlaten. Hiermee wordt voorkomen dat dit een gangbare route wordt. Ook wordt voorkomen dat de mogelijkheid van een toelatingsonderzoek onbeoogd het voortijdig stoppen met het voortgezet onderwijs zou bevorderen.
42. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.29, derde lid	Afwijkingsmogelijkheid van de leeftijdsgrens gesteld aan het colloquium doctum.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> De 21 jaars-grens geldt op grond van het derde lid niet voor degene die een buiten Nederland afgegeven diploma kan overleggen dat in het eigen land toegang geeft tot een opleiding aan een instelling voor hoger onderwijs. De reden voor deze afwijking is gelegen in het feit dat de redenen voor de leeftijdsgrens (zie onder 46) hier niet aan de orde zijn. In het derde lid wordt in bijzondere gevallen ook deze mogelijkheid geboden indien een dergelijk in het buitenland afgegeven diploma niet kan worden overgelegd. Blijkens de toelichting (T.K. 1997–1998, 25 947, nr 3, pag. 7 en 8) gaat hier hier uitdrukkelijk om het uitzonderlijke geval dat een buitenlandse gegadigde niet in staat is zijn diploma te overleggen. Door deze algemene bepaling wordt ook tegemoet gekomen aan het speciale geval dat een vluchteling niet in staat is bewijsstukken te overleggen van een kwalificerende opleiding.
43. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.29, vierde lid	Afwijkingsmogelijkheid van de leeftijdsgrens gesteld aan het colloquium doctum.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> De hogeschool kan afwijken van de 21-jaarsgrens indien het een toelatingsonderzoek betreft voor een kunstvakopleiding. De reden hiervan is dat de kwaliteiten die relevant zijn voor het succesvol volgen van een kunstvakopleiding voor een groot deel geen duidelijke relatie hebben met de kwaliteiten die men verwerft in het voortgezet onderwijs.

Regeling	Artikel	Toelichting	Objectieve rechtvaardiging, geen objectieve rechtvaardiging of overigen
44. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	4.7, vijfde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
45. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.60, zesde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
46. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	7.65, derde lid	Maximum leeftijd van 70 jaar.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
47. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	9.3, tweede lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
48. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	9.19, vierde lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
49. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	9.52, eerste lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
50. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	9.57, derde lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
51. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	10.10, tweede lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
52. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	11.2, tweede lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
53. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	11.9, vierde lid	Voor de openbare dienst geldende maximum leeftijd.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Zie artikel 7, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel.
54. Kaderbesluit rechtspositie hbo	6	Artikel 6 van dit besluit verwijst naar het minimumloon. Met het «Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen» (Stb. 1999, nr. 528) zijn de enige betrokkenen in de zin van het Kaderbesluit rechtspositie hbo de leden van het college van bestuur of de centrale directies van een hoge school.	<i>Objectieve rechtvaardiging:</i> Deze regeling bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenerminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk.