

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. 7

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET NADER VERSLAG

Ontvangen 19 april 2002

1. Objectieve rechtvaardiging

De leden van de fractie van de PvdA, de VVD, D66 en het CDA hebben een aantal vragen gesteld met betrekking tot de objectieve rechtvaardiging. Zo hebben de leden van de fractie van D66 en de leden van de fractie van het CDA gevraagd schematisch inzicht te verschaffen in de manier waarop de doel-middelen toets moet worden toegepast. De leden van de VVD-fractie wensen een concretere invulling van het begrip «objectieve rechtvaardiging».

In antwoord hierop merkt de regering het volgende op. Bij de beoordeling of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor het gemaakte onderscheid dient er getoetst te worden aan de drie criteria die zijn opgenomen in artikel 7, eerste lid, onder c, van het wetsvoorstel:

- Ten eerste moet er sprake zijn van een legitiem doel (of doelen). Daartoe kunnen de volgende deelvragen aan de orde komen: a) Wordt door het bereiken van het doel aan een werkelijke, dat wil zeggen een daadwerkelijk bestaande, behoefte van de organisatie voldaan dan wel wordt door het bereiken van het doel aan een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid van de overheid voldaan? b) Is het nagestreefde doel niet in strijd met andere wetgeving, het recht en de maatschappelijke betamelijkheid? c) Ontbreekt aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van verboden onderscheid?
- Ten tweede moet er sprake zijn van een passend middel. Daartoe moet de volgende deelvraag worden beantwoord: d) Is het middel geschikt om het doel te bereiken, dat wil zeggen wordt door het gebruik van het middel het doel gerealiseerd dan wel bestaat de gerechtvaardigde verwachting dat door het gebruik van het middel het doel gerealiseerd zal worden?
- Ten derde moet het gebruik van dat specifieke middel ook noodzakelijk zijn om het doel te bereiken. Daartoe dienen de volgende twee deelvragen te worden beantwoord: e) Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij geen sprake is van onderscheid? f) Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij sprake is van minder vergaand onderscheid dan wel sprake is van compensatie van de nadelen?

Door de leden van de PvdA-fractie, de D66-fractie en de CDA-fractie zijn vragen gesteld omtrent de in artikel 7, eerste lid, onder b, opgenomen uitzondering voor ontslag bij de aow-gerechtigde leeftijd. Verzocht wordt om een nadere toelichting op de objectieve rechtvaardiging van onderscheid op grond van leeftijd bij ontslag op 65-jarige leeftijd langs de lijnen van de in de wet genoemde criteria (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit).

Bij de beantwoording van deze vraag wil de regering gebruik maken van het bovenstaande schematische overzicht.

- Ten eerste dient de vraag beantwoord te worden of er sprake is van een legitiem doel of doelen. Het doel dat arbeidsorganisaties nastreven kan in dit geval worden omschreven als het op een objectieve wijze en zonder individuele geschiktheidsbeoordeling bepalen van het tijdstip van het uittreden van het arbeidsproces en daarmee de beëindiging van de arbeidsrelatie. De regering is van mening dat bij arbeidsorganisaties een daadwerkelijke behoefte kan bestaan aan het hanteren van een objectief criterium waarbij zonder aanzien des persoons het tijdstip van het uittreden uit het arbeidsproces kan worden bepaald. Een vaste uittreedleeftijd in de vorm van de aow-gerechtigde leeftijd kan zo'n objectief criterium opleveren. Het ontbreken van een dergelijk criterium kan ertoe leiden dat door de werkgever en de werknemer van geval tot geval overeenstemming moet worden bereikt over de vraag of de werknemer bij het klimmen der jaren voldoende in staat is zijn werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Bovendien is het doel niet in strijd met de wet en ontbreekt aan het doel ieder oogmerk van ongerechtvaardigd onderscheid. De regering is van mening dat de hiervoor genoemde deelvragen a tot en met c positief moeten worden beantwoord. De conclusie is daarmee dat er in dit geval sprake is van een legitiem doel.
- Ten tweede moet de vraag beantwoord worden of er sprake is van een passend middel. De regering is van mening dat dit inderdaad het geval is. Door het hanteren van het criterium aow-gerechtigde leeftijd kan het doel «het op een objectieve wijze zonder individuele geschiktheidsbeoordeling bepalen van het tijdstip van het uittreden uit het arbeidsproces» worden bereikt. Deelvraag d wordt daarmee positief beantwoord.
- Ten derde moet bezien worden of het middel noodzakelijk is om het doel te bereiken. De regering is van mening dat ook deze vraag positief moet worden beantwoord. Een ander middel, dat geen of minder onderscheid maakt (bijvoorbeeld de clause «arbeidsrelatie eindigt bij aow-gerechtigde leeftijd tenzij de werknemer bezwaar maakt») zal toch noodzaken tot een individuele geschiktheidsbeoordeling, indien de werkgever de arbeidsrelatie vanwege onvoldoende functioneren van de werknemer wil beëindigen. Hiermee wordt het nagestreefde doel «het op een objectieve wijze zonder individuele geschiktheidsbeoordeling bepalen van het tijdstip van het uittreden uit het arbeidsproces» niet bereikt. In verband met deelvraag f is van belang dat juist gekozen is voor de aow-gerechtigde leeftijd – en niet voor een lagere leeftijdsgrens – in artikel 7, omdat hieraan voor de betrokkenen zo weinig mogelijk nadelen verbonden zijn. Bij het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers immers aanspraak maken op inkomen (bestaande uit zowel een uitkering op basis van de wettelijke sociale zekerheid als in de regel van een bovenwettelijk pensioen) waarvoor geen arbeidsprestatie behoeft te worden verricht.

Tot slot zij opgemerkt dat voor deze grens een groot maatschappelijk draagvlak bestaat.

De regering heeft het noodzakelijk geacht om duidelijkheid op dit vlak te scheppen richting sociale partners. Daarom is gekozen voor opname van de betreffende uitzondering in artikel 7 van het wetsvoorstel.

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

De leden van de VVD-fractie hebben vragen gesteld omtrent de wijze waarop andere lidstaten de richtlijn hebben geïmplementeerd c.q. zullen gaan implementeren. Zij vragen welke andere lidstaten het enkele feit van het passeren van de 65-jarige leeftijd als objectieve rechtvaardiging beschouwen. Tevens vragen zij of er lidstaten zijn die een andere of geen enkele leeftijdsgrens, net zoals de Verenigde Staten, gerechtvaardigd achten.

In antwoord hierop zij ten eerste opgemerkt dat het wetsvoorstel in artikel 7, eerste lid, onder b niet spreekt over 65 jaar maar over de «leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat». Wat betreft de opmerking van deze leden over de Verenigde Staten wil de regering naar voren brengen dat de situatie in de VS op dit punt niet goed vergelijkbaar is met de Nederlandse. In de VS ontbreekt een afdoende sociale zekerheidssysteem, waardoor ouderen vanwege het tekort aan voldoende middelen van bestaan gedwongen zijn om zo lang mogelijk betaalde arbeid te verrichten. De regering acht van belang om bij een vergelijking met andere Staten niet alleen te letten op de daar bestaande non-discriminatiewetgeving, maar ook op de stelsels van sociale zekerheid. Dit geldt ook bij het bezien van de non-discriminatiewetgeving van de andere EU-lidstaten. Gelet op de tijdsdruk is een nader onderzoek van sociale zekerheidssystemen in andere EU-lidstaten niet mogelijk gebleken. Dit moet in ogenschouw worden genomen bij de onderstaande voorbeelden. De in de Nota naar aanleiding van het verslag genoemde Franse anti-discriminatiewet (LOI no 2001-1066) van 16 november 2001 en ook het wetsontwerp van de Belgische regering van 27 november 2001 bevatten geen uitzondering, die vergelijkbaar is met de uitzondering zoals opgenomen in artikel 7, eerste lid, onder b, van het onderhavige wetsvoorstel.

Voor wat betreft België zij opgemerkt dat hier wel ontslagleeftijden gelden voor specifieke beroepsgroepen. Zo geldt er een ontslagleeftijd van 67 jaar voor magistraten (rechterlijke macht), gemeentelijke ambtenaren en hoogleraren. Tevens gelden er kortere opzegtermijn voor werknemers in de marktsector van 60 jaar en ouder.

Verder vragen de leden van de VVD-fractie wat de belangrijkste overweging voor de regering is om de leeftijdsgrens thans op 65 jaar te stellen. Bovendien vragen deze leden of de regering een tendens voorziet dat de leeftijdsgrens in de loop der tijd, mede gelet op de toenemende gemiddelde leeftijd – zal worden opgehoogd c.q. helemaal zal worden losgelaten.

De regering heeft met de opname van de bedoelde uitzondering duidelijkheid willen scheppen over welke grens in ieder geval objectief gerechtvaardigd wordt geacht. Sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Raad voor Centrale Ondernemingsorganisaties hebben overigens nadrukkelijk gepleit voor behoud van de mogelijkheid van het eindigen van de arbeidsverhouding in verband van met ingaan van een inkomen vervangend pensioen. Voor de verdere argumentatie waarom gekozen is voor de aow-gerechtigde leeftijd wordt verwezen naar de eerder gegeven analyse van de objectieve rechtvaardiging voor ontslag bij aow-gerechtigde leeftijd.

In antwoord op de tweede vraag wil de regering nogmaals benadrukken dat artikel 7, eerste lid, onder b, werkgevers niet verplicht om werknemers te ontslaan onder de daar genoemde omstandigheden, maar werkgevers alleen de mogelijkheid daartoe geeft. Bovendien spreekt het artikellid niet

van de 65-jarige leeftijd, maar van de aow-gerechtigde leeftijd. Een eventuele toekomstige ophoging van de aow-gerechtigde leeftijd zal daarmee direct door in deze uitzonderingsbepaling doorwerken. Het artikellid bepaalt tenslotte dat eveneens objectief gerechtvaardigd is een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. Het artikel bevat daarmee voldoende mogelijkheden tot flexibiliteit en ruimte tot meegroeien in de door deze leden aangeduide ontwikkeling. Tot slot wijst de regering op de evaluatiebepaling in artikel 15 van het wetsvoorstel. Bij een dergelijke evaluatie zal o.a. de vraag aan de orde komen of een aanpassing van deze grens nodig is in het licht van de dan geldende maatschappelijke situatie. Tenslotte vragen deze leden welke invloed de algemene rechtvaardigingsgrond van 65 jaar heeft op functies waarin van oudsher al dan niet wettelijke hogere leeftijdsgrenzen golden of nog steeds gelden.

Zoals hiervoor aangegeven bepaalt artikel 7, eerste lid, onder b, dat eveneens objectief gerechtvaardigd is een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. De door deze leden genoemde hogere leeftijdsgrenzen blijven in stand. Bij niet naleving daarvan handelt men ofwel in strijd met de bedoelde regelgeving of pleegt men wanprestatie voor zover de hogere leeftijdsgrens contractueel is overeengekomen.

De leden van de fractie van D66 vragen of de regering het wenselijk acht om de terminologie van deze wet in overeenstemming te brengen met de in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) gebruikte termen, om in de toekomst het opnemen van hetgeen in dit wetsvoorstel wordt geregeld in de Awgb te vergemakkelijken.

De regering is het met de leden van de fractie van D66 eens dat er zoveel mogelijk samenhang en afstemming binnen de gelijke behandelingswetgeving moet worden bewerkstelligd. In het onderhavige wetsvoorstel is zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij de in de Awgb gebruikte termen.

De regering wijst er op dat de implementatie van de kaderrichtlijn en de anti-rassendiscriminatie-richtlijn gevolgen zal hebben voor de Awgb. Voor een belangrijk deel betreft de implementatie onderwerpen die de dossiers leeftijd, handicap/chronische ziekte en Awgb gemeen hebben, zoals het begrip discriminatie. 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 inzake implementatie, die tegelijkertijd met dit wetsvoorstel aan Uw Kamer is aangeboden, is daarvan het resultaat. De notitie vormt 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 de Awgb zal zijn gerealiseerd, zal een belangrijk aantal van de huidige verschillen in de gebruikte termen wegvallen. In de Nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven dat 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.

In het onderstaande overzicht worden de gebruikte termen per geval nog eens nader toegelicht. Uit het overzicht blijkt dat het merendeel van de huidige verschillen na implementatie in de Awgb zal wegvallen. De verschillen die overblijven zijn inherent aan het specifieke karakter van de verschillende non-discriminatiegronden.

Terminologie	Algemene wet gelijke behandeling (huidig)	Algemene wet gelijke behandeling (na implementatie)	Wetsvoorstel gelijke behandeling o.g.v. leeftijd
Direct onderscheid	Onderscheid tussen personen o.g.v. godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras geslacht nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.	Onderscheid tussen personen o.g.v. godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras geslacht nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.	Onderscheid op grond van leeftijd. (de termen «direct» en «indirect» zijn niet expliciet in wet genoemd, wel in memorie van toelichting)
Indirect onderscheid	Onderscheid o.g.v. andere hoedanigheden of gedragingen (...), dat direct onderscheid tot gevolg heeft.	Onderscheid o.g.v. andere hoedanigheden of gedragingen (...), dat direct onderscheid tot gevolg heeft.	Onderscheid o.g.v. andere hoedanigheden of gedragingen dat onderscheid o.g.v. leeftijd tot gevolg heeft
Intimidatie	<i>Niet opgenomen in huidige Awgb.</i>	Gedrag dat met <i>de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in art. 1, eerste lid onderdeel b</i> , verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.	Gedrag dat met <i>leeftijd</i> verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
Objectieve rechtvaardiging	Objectief gerechtvaardigd.	Objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.	Objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
Victimisatie	<i>Niet opgenomen in huidige Awgb.</i>	Het is verboden personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op deze wet of ter zake bijstand hebben verleend.	Het is verboden personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op deze wet of ter zake bijstand hebben verleend.

De leden van de PvdA-fractie en de CDA-fractie vragen om de objectieve rechtvaardiging van de leeftijdsgrenzen in het overzicht van wet- en regelgeving uit te werken aan de hand van de drie wettelijke criteria.

In antwoord hierop zij opgemerkt het aanpassen van de met de richtlijn strijdige wet- en regelgeving een verplichting is, die voortvloeit uit artikel 16 van de kaderrichtlijn. De lidstaten zijn op grond van dit artikel verplicht om uiterlijk op de datum van de afloop van de implementatietermijn – in casu 2 december 2003 – alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, af te schaffen. Als zodanig staat deze verplichting los van het onderhavige wetsvoorstel. Met dit wetsvoorstel wordt dit artikel uit de kaderrichtlijn niet geïmplementeerd.

De vigerende wetgeving zal door de bewindspersoon onder wie de desbetreffende wetgeving ressorteert getoetst moeten worden. Bij brief zullen de verantwoordelijke bewindspersonen er nogmaals op gewezen worden dat het noodzakelijk is hun wetgeving te toetsen aan de in artikel 7 van het wetsvoorstel opgenomen criteria. U zult te gelegenertijd over de uitkomsten daarvan geïnformeerd worden.

De leden van de fracties van de VVD, CDA en D66 vragen hoe de regering tot de conclusie komt dat de in de Nota naar aanleiding van het verslag genoemde voorbeelden objectief gerechtvaardigd zijn en vragen om een nadere toelichting op deze conclusie.

In het onderstaande worden voor de door deze leden aangeduide voorbeelden nog eens uiteengezet hoe de toets van de objectieve rechtvaardiging in praktijk dient te geschieden door arbeidsorganisaties of cao-partijen.

Op ervaringsjaren gebaseerde periodieke loonsverhogingen Het betreft hier indirect onderscheid op grond van leeftijd.

- Legitiem doel: In de nota naar aanleiding van het verslag worden hiervoor drie doelen genoemd, namelijk: het hoger belonen van werknemers vanwege relevante ervaring, het bevorderen van de motivatie van de werknemers en het honoreren van bedrijfstrouw. De regering is

van mening dat bij arbeidsorganisaties een daadwerkelijk behoefte kan bestaan aan ervaren, gemotiveerde werknemers, die langere tijd in dienst blijven. Bovendien is er geen sprake van strijdigheid met andere wetgeving en ontbreekt aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van verboden onderscheid. De regering is derhalve van mening dat er sprake is van een legitiem doel.

- Passend middel: Loon vormt de belangrijkste tegenprestatie voor verrichte arbeid. Het toekennen van een hogere beloning kan werknemers stimuleren om meer ervaring en deskundigheid te bouwen, werknemers motiveren en uitstroom van werknemers voorkomen.
- Noodzakelijk middel: Een ander middel, waarbij geen sprake is van indirect onderscheid op grond van leeftijd is een uitsluitend op individueel functioneren gebaseerd beloningssysteem. Dit vergt een grote aanpassing binnen arbeidsorganisaties. Bovendien zijn ervaringsjaren een objectief criterium. Door het laten vervallen hiervan dreigt het risico van het meenemen van subjectieve beoordelingselementen bij de toekenning van beloning. Het voorgaande leidt ertoe dat het genoemde andere middel in veel situaties geen bruikbaar alternatief biedt. Voor de beantwoording of het middel noodzakelijk is dient mede de proportionaliteit van de toegekende verhoging gezien te worden. In geval de verhoging uitsluitend wordt toegekend voor de beloning van ervaring, 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.

Leeftijdsvakantiedagen

- Legitiem doel: Het doel kan hierbij gelegen zijn in het rekening houden met de mogelijke afname van de belastbaarheid van oudere werknemers. Hiermee kan onder andere ziekteverzuim en uitstroom van oudere werknemers naar de WAO worden voorkomen. Naar de mening van de regering kan dit een daadwerkelijke behoefte van arbeidsorganisaties vormen. Het nagestreefde doel is niet in strijd met andere wetgeving. Tevens ontbreekt het oogmerk van verboden onderscheid. De regering is derhalve van mening dat er sprake is van legitiem doel.
- Passend middel: De toekenning van leeftijdsvakantiedagen kan naar het oordeel van de regering een bescheiden bijdrage leveren aan het hierboven beschreven doel.
- Noodzakelijk middel: Onder omstandigheden kan het hierboven genoemde doel ook bereikt worden met een ander middel, zoals bijvoorbeeld leeftijdsbewust personeelsbeleid. Voor de beantwoording of het middel noodzakelijk is dient mede de proportionaliteit gezien te worden. Daarbij spelen elementen een rol als de leeftijd waarop de dagen worden toegekend, het aantal toegekende dagen en de functie. Het toekennen van leeftijdsvakantiedagen op relatief jonge leeftijd zal in veel gevallen disproportioneel zijn. In sommige sectoren en functies kan echter het toekennen van leeftijdsvakantiedagen op relatief jongere leeftijd of in een groter aantal eerder geoorloofd zijn vanwege de zwaarte van de functie en het daarmee verbonden risico van ziekte en uitstroom naar WAO.

Seniorenverlof

- Legitiem doel: Het legitieme doel van het seniorenverlof kan een combinatie zijn van rekening houden met een afname van de belastbaarheid, de bescherming van de gezondheid van de oudere werknemer, het gemotiveerd houden van werknemers om deel te blijven nemen aan het arbeidsproces en daarmee het voorkomen van de uitstroom van deze groep uit het arbeidsproces. Ook hiervoor geldt dat beoogd wordt ziekteverzuim en uitstroom in de WAO te voorkomen. Naar de mening van de regering betreft dit een legitiem doel.

- Passend middel: De toekenning van seniorenverlof kan naar het oordeel van de regering een bijdrage leveren aan het hierboven beschreven doelen. Het middel is daarmee passend.
- Noodzakelijk middel: Voor de beantwoording van deze vraag is het van belang om stil te staan bij het feit dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers in Nederland vrij laag is. Het seniorenverlof is gericht op juist deze leeftijdscategorie. Voor de beantwoording of het middel noodzakelijk is dient ook hier mede de proportionaliteit bezien te worden. Aspecten die hierbij van belang zijn, zijn de omvang van het seniorenverlof en de leeftijd waarop het verlof kan ingaan en de eigen bijdrage die hiervoor verlangd wordt. Naarmate het seniorenverlof van langere duur is, op jongere leeftijd ingaat en de eigen bijdrage lager is, zal het verlof eerder disproportioneel zijn. Ook hierbij speelt de zwaarte van de arbeid in bepaalde functies en sectoren een rol.

Functioneel leeftijdsontslag

- Legitiem doel: Het doel bij functioneel leeftijdsontslag is de bescherming van de gezondheid of de veiligheid van de betrokken werknemer of derden bij het verrichten van specifieke functies, waarbij gebleken is dat gelet op de zwaarte en het karakter van die functies sprake is van een vermindering in het functioneren bij het ouder worden. De regering is van mening dat er in een dergelijke gevallen sprake kan zijn van een daadwerkelijk bestaande behoefte van de arbeidsorganisatie. Bovendien wordt niet in strijd gehandeld met andere wetgeving en is aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van verboden onderscheid vreemd. Het doel wordt derhalve legitiem geacht.
- Passend middel: Het functioneel leeftijdsontslag leidt er toe dat het bovengenoemde doel wordt bereikt.
- Noodzakelijk middel: De vraag of het doel met een ander middel kan worden bereikt, kan in bepaalde situaties bevestigend worden beantwoord, bijvoorbeeld indien door middel van individuele keuringen de geschiktheid voor de functie kan worden beoordeeld. Voor een bepaalde functies zou functioneel ontslag na verloop van een bepaalde maximale duurbelasting een alternatief kunnen vormen. Ook kan leeftijdsbewust personeelsbeleid in de vorm van het aanbieden van overplaatsing naar een andere, minder belastende functie een optie zijn. Indien geen alternatieven mogelijk zijn, zal functioneel leeftijdsontslag een noodzakelijk middel zijn.

2. Implementatie van de richtlijn inzake gelijke behandeling

De leden van de SGP-fractie constateren in de brief omtrent de implementatienotitie de stelling van de regering dat de beide artikel 13-richtlijnen leiden tot belangrijke aanpassingen van de Awgb. De aan het woord zijnde leden wijzen erop dat bij de behandeling van het Verdrag van Amsterdam waar artikel 13 is ingevoegd door de regering werd verzekerd dat dit artikel op geen enkele wijze in strijd was met de Awgb en dat aanpassing van deze wet derhalve niet aan de orde zou zijn. Hoe verklaart de regering deze opvatting, zo vragen deze leden.

Artikel 13 van het EG-verdrag is een bevoegdheidsbepaling, die geen materieelrechtelijke inhoud heeft. Het artikel geeft de Raad de bevoegdheid op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement maatregelen te nemen om discriminatie tegen te gaan op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid. Gezien het karakter van de bepaling heeft deze geen consequenties voor de Awgb.

Het totstandkomen van de richtlijnen op basis van artikel 13 van het EG-verdrag heeft echter wel consequenties voor de Awgb. Daarover is de Tweede Kamer in een vroeg stadium geïnformeerd. Op 1 mei 2000 heeft het kabinet een notitie naar de Tweede Kamer gestuurd omtrent de Neder-

landse inzet ten aanzien van drie voorstellen van de Europese Commissie ter uitvoering van artikel 13 EG-verdrag (Kamerstukken II, 1999–2000, 22 112, nr. 155). Het betrof het voorstel voor de kaderrichtlijn, het voorstel voor de anti-rassendiscriminatie-richtlijn en het voorstel voor een actieprogramma. In paragraaf 4 van deze notitie is ingegaan op de te verwachten consequenties van de richtlijnen voor de nationale wet- en regelgeving. Tevens was bij deze notitie het advies van de Interdepartementale Commissie Europees Recht gevoegd, waarin uitgebreid is stilgestaan op de consequenties voor het nationale recht. Over de inhoud van deze notitie is overleg gevoerd met de Tweede Kamer op 30 mei 2000. Staatssecretaris Verstand-Bogaert heeft vervolgens een aantal vragen, die gesteld zijn tijdens dit Algemeen Overleg bij brief van 22 september 2000 beantwoord.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering het begrip «onderscheid» vooralsnog wil handhaven. Deze leden vragen zich af of het uit oogpunt van rechtszekerheid en consistentie, niet meer voor de hand ligt reeds nu aansluiting te zoeken bij het Europeesrechtelijke begrippenkader.

In de nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven dat gedurende 21 jaar goede ervaringen zijn opgedaan met de bestaande terminologie. In de gelijke-behandelingsrichtlijnen van de EU is altijd het begrip discriminatie gehanteerd. Bij de implementatie van deze richtlijnen is altijd gekozen voor omzetting van dit begrip door middel van het begrip onderscheid. Uit de evaluatie van de Awgb blijkt geenszins dat het begrip onderscheid in de praktijk tot problemen leidt. De Commissie gelijke behandeling spreekt in haar advies expliciet de voorkeur uit voor het begrip onderscheid. Bovendien wordt het begrip onderscheid in alle gelijke behandelingsregelgeving gehanteerd, dus niet alleen in de Awgb en het onderhavige wetsvoorstel, maar ook in de Wgb, de Wet verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur, het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 1999/70/EG (27 661).

Gezien het voorgaande kiest de regering ervoor eerst onderzoek naar deze materie te doen vooraleer over te gaan tot vervanging van het begrip onderscheid door het begrip discriminatie in het onderhavige wetsvoorstel. Zoals aangekondigd zal het onderzoek betrekking hebben op alle gelijke-behandelingswetgeving.

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