

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. 4

VERSLAG

Vastgesteld 14 februari 2002

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen voldoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel genoegzaam voorbereid.

ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Deze leden spreken zich al vele jaren uit voor een wettelijke bepaling tegen leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, omdat in de praktijk onderscheid naar leeftijd nog veelvuldig voor komt, ook als daar geen objectieve gronden voor zijn. Deze leden menen dat dit onacceptabel is. Deze leden zijn verheugd dat de gelijke behandeling in het voorstel nu het hele terrein van de arbeid bestrijkt. De conclusie dat daarom geen (half) gesloten systeem van uitzonderingsgronden ontwikkeld kan worden, vinden zij niet overtuigend. Voor hen is het van belang dat er helderheid en duidelijkheid komt. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor optimale effectiviteit en rechtszekerheid en voor de gewenste cultuuromslag. De leden van de fractie van de PvdA constateren dat het voorliggende voorstel daarin tekort schiet. Zij hebben kritische vragen, onder andere over de gekozen systematiek, de meerwaarde, en de samenhang met andere wetten en wetsvoorstellen gelijke behandeling. Zij zijn vooralsnog niet overtuigd dat de regering nu voor de meest opportune uitwerking heeft gekozen. Zij hopen dat de regering hun vragen en bezwaren alsnog kan wegnemen.

De leden van de PvdA-fractie willen graag inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt, voor wat betreft discriminatie op grond van leeftijd. Welke indicatoren hanteert de regering voor het meten van discriminatie op grond van leeftijd en wat is de laatste stand van zaken? Welke ambitie

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Van Lente (VVD), Van Dijke (ChristenUnie), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Van Gent (GroenLinks), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Srijder-Hazelhoff (VVD), Depla (PvdA), Bolhuis (PvdA).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (ChristenUnie), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), J. Ten Hoopen (CDA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Rosenmöller (GroenLinks), Schoenmakers (PvdA), Dankers (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Van Splunter (VVD), Van der Hoek (PvdA) en Hamer (PvdA).

heeft de regering met het voorliggende wetsvoorstel, vragen de leden van de PvdA-fractie? Graag zien zij dat dit wordt uitgedrukt in concrete streefdoelen.

Kan inzicht worden gegeven in hoe en met welke systematiek andere lidstaten de richtlijn implementeren, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

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

Deze kaderrichtlijn is onderdeel van andere maatregelen om discriminatie tegen te gaan. De leden van de PvdA-fractie vinden dat met het oog op de eenheid van rechtsontwikkeling, de maatregelen zo veel mogelijk moeten samenhangen. Met het voorliggende wetsvoorstel lijkt leeftijd echter een aparte plaats in te gaan nemen met een geheel eigen systematiek, terwijl bijvoorbeeld het nu ook aanhangige voorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte weer aansluit bij de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Is het ook de mening van de regering dat zo veel mogelijk samenhang moet zijn en afstemming plaats moet vinden? Hoe heeft afstemming plaats gevonden bij de voorbereiding van beide wetsvoorstellen?

Kan nader worden onderbouwd waarom de adviezen van de Raad van State en de Commissie Gelijke Behandeling over de afwijkingen ten opzichte van de Awgb niet zijn overgenomen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de VVD-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel strekkende tot een gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Reeds eerder – bij de ingetrokken wetsvoorstellen 25 667 en 26 880 – hebben zij aangegeven een sterk voorstander te zijn van de aanpak van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, inclusief een wettelijk verbod daartoe. Vanuit hun liberale visie bezien, kunnen de leden van deze fractie zich niet neerleggen bij een ongerechtvaardigd onderscheid van mensen uitsluitend op grond van leeftijd. Immers, gelijke behandeling – ongeacht de leeftijd van de burger in kwestie – is een fundamentele waarde die door alle burgers gerespecteerd dient te worden. Ongelijke behandeling verhindert mensen zich volledig te ontplooien, hun talenten te ontwikkelen en volwaardig deel te nemen in de samenleving.

In het bijzonder de steeds groter wordende groep van ouderen wordt keer op keer geconfronteerd met discriminatie op grond van leeftijd. Deze groep kenmerkt zich dan ook door een lage arbeidsparticipatie. De leden van de VVD-fractie achten dit onwenselijk. De huidige krappe arbeidsmarkt en de vergrijzing van de Nederlandse samenleving maken het juist noodzakelijk de arbeidsparticipatie onder ouderen te vergroten.

In aansluiting hierop waarderen deze leden het opnemen van bepalingen omtrent onder meer het vrije beroep, de beëindiging van de arbeidsverhouding, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. In een eerder stadium, te weten bij de behandeling van het al eerder genoemde wetsvoorstel 26 880, hebben zij aangegeven het wenselijk te vinden om dergelijke zaken direct mee te nemen bij een wetsvoorstel inzake gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

De leden van de VVD-fractie maken uit de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel op dat de regering van mening is dat het beëindigen van een arbeidsverhouding op grond van het bereiken van de pensioengerech-

tigde leeftijd objectief gerechtvaardigd is. Wordt dit door de regering beaamd en kan de regering dit nader onderbouwen? Die conclusie lijkt de aan het woord zijnde leden namelijk in strijd met overweging 14 in de preambule van Richtlijn 2000/78/EG, waarin gesproken wordt over een pensioengerechtigde leeftijd en niet over een leeftijd waarbij het pensioen verplicht dient in te gaan. De leden van de VVD-fractie zien dat vele pensioengerechtigden uitstekend in staat zijn hun werk voort te zetten en dat een aantal van hen dat ook graag willen. Waarom zouden we hen het recht op voortzetting van hun werk ontzeggen? Wat zou er zich tegen verzetten om genoemde rechtvaardigingsgrond in artikel 7, eerste lid, sub b, te schrappen? Is de regering bereid dat in overweging te nemen? Het enkele feit dat men met het bereiken van de 65-jarige leeftijd pensioengerechtigd wordt, kan dan toch geen objectieve rechtvaardiging inhouden om leeftijdsdiscriminatie toe te staan, zo vragen zij zich af. Dat zou namelijk neerkomen op een pensioendwang. Wil de regering hier uitgebreid op reageren? Acht de regering overigens het opnemen van de leeftijd van 65 jaar in bijvoorbeeld CAO's, individuele arbeidsovereenkomsten en ambtelijke rechtspositieregelingen ook objectief gerechtvaardigd? Zo ja, waarom? Is de regering bereid CAO's en dergelijke op leeftijdsdiscriminatie te screenen en zo nodig discriminerende bepalingen onverbindend te verklaren?

De leden van de VVD-fractie zijn geheel in lijn met het advies dat de Raad van State hierover heeft gegeven van mening dat onderhavig wetsvoorstel beter opgenomen had kunnen worden in de Awgb. Zij betreuren dat de regering niet voor deze route heeft gekozen. Dit om verdere versnippering van regelgeving inzake het verbod op leeftijdsdiscriminatie te voorkomen. Een wetgevingstraject waarbij een bestaande wet wordt gewijzigd hoeft toch niet langer te duren dan een nieuwe wet? Wat is dan de dieperliggende reden, zo vragen de leden van de VVD-fractie zich af. Thans achten zij heroverweging echter niet meer aangewezen omdat daar in dit stadium te zeer een vertragende werking van uit zou gaan. Dat achten zij onverantwoord. De leden van de VVD-fractie hebben namelijk herhaaldelijk aan de regering gevraagd om vaart te maken met wetgeving op het gebied van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid en willen – nu deze wetgeving daar is – deze dan ook voortvarend in behandeling nemen.

De leden CDA-fractie hebben met zeer gemengde gevoelens kennisgenomen van onderhavig wetsvoorstel. Deze gemengde gevoelens komen voort uit de open systematiek van het wetsvoorstel en de verschillen die er zijn met andere wetten en wetsvoorstellen op het gebied van gelijke behandeling.

Dit is het derde wetsvoorstel op rij, waarin de regering tracht om te voorzien in wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid. Bij het eerste voorstel uit 1997 stuitte de keuze voor de beperkte reikwijdte en de open systematiek op zoveel verzet dat dit wetsvoorstel werd ingetrokken. Het tweede voorstel uit 1999 werd doorkruist door de Europese richtlijn van november 2000, waardoor de parlementaire behandeling kwam stil te liggen. De leden van de CDA-fractie gaan ervan uit dat hetgeen tijdens deze parlementaire behandeling door de verschillende partijen naar voren is gebracht meegewogen is bij het ontwerpen van dit nieuwe wetsvoorstel. Het is dan wel jammer te moeten constateren dat in de memorie van toelichting geen aandacht aan deze eerdere gedachteswisseling wordt besteed.

Met de strekking van het wetsvoorstel zijn de leden van de CDA-fractie het van harte eens. Zij constateren met instemming dat, dankzij de Europese richtlijn, de reikwijdte van dit wetsvoorstel is uitgebreid, waardoor leeftijdsdiscriminatie op het gehele terrein van de arbeid wordt verboden. Vanuit de Tweede Kamer, mede naar aanleiding van een motie-Wolters/

Bijleveld-Schouten uit december 1995, en het maatschappelijk veld was daar al veel eerder op aangedrongen. In de samenleving is de beperking tot werving, selectie en scholing steeds minder aanvaardbaar gebleken. Allerlei kwesties rond leeftijdsgrenzen in arbeidsvoorwaarden en ontslag werden zelfs zo urgent dat ze, ook zonder wettelijk verbod, aan de rechter zijn voorgelegd. Het feit dat het begrip «onderscheid» het geven van een opdracht en het plegen van intimidatie omvat, zien zij bovendien als een belangrijk winstpunt.

De leden van de D66-fractie hebben met zeer veel belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Deze leden ondersteunen van harte het doel van dit wetsvoorstel en spreken de hoop uit dat eindelijk wordt geregeld dat onderscheid op grond van leeftijd wettelijk wordt verboden. Over de wijze waarop dit doel moet worden bereikt, hebben deze leden echter nog wel enige vragen en opmerkingen.

De leden van de D66-fractie pleiten al lang voor regelgeving inzake gelijke behandeling op grond van leeftijd. Het voorliggende wetsvoorstel kent een lange voorgeschiedenis en is alweer het derde wetsvoorstel op rij. Na lang aandringen vanuit de kamer en het veld, kwam in 1997 het eerste wetsvoorstel tot stand. Dit wetsvoorstel had alleen betrekking op werving en selectie en kende een open systeem. Na veel kritiek vanuit de kamer en het veld over zowel de beperkte reikwijdte als de open systematiek, volgde in 1999 een tweede wetsvoorstel waarin de reikwijdte werd uitgebreid naar scholing, en naar analogie van de Awgb werd een gesloten systeem van uitzonderingsgronden voorgesteld. Zo zou voor het verbod van direct onderscheid alleen drie in de wet genoemde uitzonderingsgronden gelden en voor het verbod van indirect onderscheid was de objectieve rechtvaardiging de uitzonderingsgrond. Ondanks een groot aantal verbeteringen bleef er forse kritiek over, met name de onduidelijkheid in de uitzonderingsgronden. Helaas moet worden geconstateerd dat met het voorliggende wetsvoorstel veel van deze onduidelijkheden zijn blijven bestaan. Gelukkig zijn er ook een groot aantal winstpunten te noemen.

Intussen kwam op Europees niveau de kaderrichtlijn gelijke behandeling tot stand. Het toen voorliggende wetsvoorstel werd daarop ingetrokken. In het nu voorliggende wetsvoorstel wordt de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd, voor zover het om het criterium leeftijd gaat. Een groot aantal bepalingen van het wetsvoorstel vloeien dwingend voort uit deze kaderrichtlijn.

De leden van de D66-fractie zijn verheugd over het feit dat de reikwijdte van dit wetsvoorstel aanzienlijk is uitgebreid. Het wetsvoorstel beoogt volle uitvoering te geven aan de EU-kaderrichtlijn op het gebied van leeftijd. Het bestrijkt dus alle aspecten van de arbeid, inclusief beloning, scholing, andere arbeidsvoorwaarden, beëindiging en ontslag en de aanvullende sociale zekerheid. Deze leden vinden dit een van de grote winstpunten van dit wetsvoorstel. Uit de praktijk blijkt dat met de beperking tot werving, selectie en scholing niet langer kon worden volstaan. Daarnaast heeft het verbod betrekking op het vrije beroep, de beroepsopleiding en beroepskeuzevoorlichting. Onderscheid is tenslotte verboden bij het lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een beroepsorganisatie. Ook dit vinden deze leden winst.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn verheugd over de indiening van het onderhavige wetsvoorstel. Helaas heeft het wetsvoorstel erg lang op zich laten wachten doordat gewacht moest worden op de inwerkingtreding van de Europese Kaderrichtlijn. De gekozen weg van het indienen van een nieuw wetsvoorstel heeft de steun van deze leden. Dankzij Euro-

pese verplichtingen uit o.a. deze Kaderrichtlijn is de reikwijdte uitgebreid en is leeftijdsdiscriminatie op het hele terrein van arbeid verboden. Zij vinden dit een goede stap voorwaarts. Wat betreft de toekomstige uitbereiding naar terreinen buiten de arbeid geeft de regering opnieuw aan daar aan te denken, zonder dit in concrete voorstellen om te zetten. De leden van de GroenLinks-fractie vinden dit meer dan jammer, aangezien er in Europees verband al wordt gewerkt aan uitbereiding van de Kaderrichtlijn. Welke ideeën leven er hieromtrent bij de regering en zijn er al concrete voorstellen in ontwikkeling?

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij steunen het streven om spoedig leeftijdsdiscriminatie bij arbeid tegen te gaan. Zij onderschrijven ook het doel van de Europese richtlijn waaraan uitvoering wordt gegeven.

Deze leden vragen de regering waarom het wetsvoorstel beperkt is tot gelijke behandeling bij arbeid, beroep en beroepsopvoeding.

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben kennisgenomen van de hernieuwde poging tot wetgeving betreffende het tegengaan van ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Zij constateren dat, in tegenstelling tot het voorgaande wetsvoorstel uit 1999, in de toelichting op het wetsvoorstel een meer krachtige stellingname tegen leeftijdsdiscriminatie in het algemeen wordt ingenomen. Dit komt met name door de uitgebreide toelichting op de Kaderrichtlijn. Het kan namelijk niet zo zijn dat de voorliggende wet enkel tot doel heeft bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen dan wel verbetering van arbeidsvoorwaarden en scholingsmogelijkheden voor de betreffende leeftijdscategorie. Juist door de aansluiting bij de Awgb ligt een meer principiële stellingname in de rede.

Over de wenselijkheid van een wettelijk verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid zal geen verschil van mening bestaan. Wel is het van belang dat de voorgestelde wettelijke bepalingen de noodzakelijke rechtszekerheid bieden voor betrokkenen zodat zij voldoende en concreet weten of en in welke situaties er conform de wet wordt gehandeld. De regering verwijst zelf enkele malen naar de preventieve werking van de wet. Maar de leden van de fractie van de ChristenUnie constateren dat de wetsartikelen een vooral algemeen en normatief karakter hebben, en zij hebben hun twijfels of de wet voldoende helderheid biedt wat betreft rechten en plichten voor de betreffende personen. 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.

De memorie van toelichting spreekt vooral over een gedragsverandering bij werkgevers. Dan is het van belang dat de wettelijke bepalingen duidelijk maken wanneer werkgevers conform de wet handelen. Naar de mening van de leden van de fractie van de ChristenUnie behoort ook de rechtszekerheid van werknemers te worden gewaarborgd.

Zowel werkgevers als werknemers zullen gebaat zijn bij helder geformuleerde en concrete bepalingen. De regering heeft er niet voor gekozen verschillende voorbeelden in de wet op te nemen; objectieve gronden voor rechtvaardiging zijn volgens deze leden onvoldoende concreet geformuleerd. Genoemde leden zijn van mening dat dit de duidelijkheid niet ten goede komt. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen in hoeverre in de voorlichting aan die verduidelijking en concretisering voor de betrokkenen aandacht aan zal worden besteed. Dit vragen zij ook met het oog op de mogelijk preventieve werking van de wet.

De leden van de SGP-fractie hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Het wetsvoorstel

is de derde op rij na twee eerder ingetrokken wetsvoorstellen. Het eerste wetsvoorstel Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid (25 677) richtte zich op de positie van de sollicitant. Het tweede wetsvoorstel Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid (26 880) is eveneens ingetrokken omdat de aanpassing aan de Kaderrichtlijn een te ingrijpende wijziging zou zijn, zodat naar het oordeel van de regering een nieuw wetsvoorstel noodzakelijk was. Bij beide wetsvoorstellen hebben de leden van de SGP-fractie aangegeven dat zij zich met de doelstelling daarvan kunnen verenigen. In die zin spreken zij zich ook nu weer uit. Naar het oordeel van deze leden staat vast dat het maken van onderscheid enkel op basis van het leeftijds criterium in veel gevallen niet wenselijk is. Daarom vatten zij de zoektocht van de regering naar een passend instrumentarium om het maken van onderscheid naar leeftijd bij het betrekken van personen in en bij het arbeidsproces te verbieden positief op. Dat weerhoudt hen er overigens niet van om kritische vragen te stellen bij het resultaat van dat zoekproces, zoals neergeslagen in het voorliggende wetsvoorstel.

De leden van de SGP-fractie zien een opvallend verschil in motivering om te komen tot het wetsvoorstel. In het vorige wetsvoorstel stelde de regering dat de noodzaak om te komen tot dat wetsvoorstel vooral voortvloeide uit het feit dat slechts een kwart van de mensen tussen 55 en 65 jaar deelneemt aan het arbeidsproces. Overigens waren de leden van de SGP-fractie bij die motivering van mening dat leeftijdsdiscriminatie geen enkelvoudige verklaring kan zijn voor de lage arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55 en 65 jaar.

In het voorliggende wetsvoorstel constateren de aan het woord zijnde leden dat de regering de implementatie van de kaderrichtlijn als enig argument gebruikt om dit wetsvoorstel te motiveren. Daarbij wordt echter geen enkele inhoudelijke grond aangevoerd om te komen tot dit wetsvoorstel. De leden van de SGP-fractie vragen de regering daarom inhoudelijker aan te geven waarom dit wetsvoorstel noodzakelijk is. Heeft zij inzicht in hoeverre en op welke schaal men in Nederland zich schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie?

2. Inhoud van de richtlijn

Artikel 2

De Raad van State adviseert zo veel mogelijk aan te sluiten bij de formulering van de Europese richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling. Dat zou bijvoorbeeld betekenen dat de term «discriminatie» gebruikt zou moeten worden, in plaats van de term «onderscheid», wat tot nu toe in de Nederlandse wetgeving wordt gehanteerd. De leden van de PvdA-fractie willen graag een nadere toelichting bij het besluit van de regering dit advies niet op te volgen.

Artikel 6

De regering neemt de in het eerste lid van artikel 6 opgenoemde verschillen van behandeling die mogelijk objectief gerechtvaardigd zijn niet over omdat «het om louter voorbeelden gaat». De leden van de PvdA-fractie constateren echter dat de regering bij de uitwerking van het wetsvoorstel (artikel 7, eerste lid) ook vooral voorbeelden geeft. Kan zij daarom preciezer beargumenteren waarom ze de formulering van de richtlijn niet overneemt?

In de richtlijn wordt in artikel 6 aangegeven welke verschillen in behandeling mogelijk objectief te rechtvaardigen zijn. In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel wordt dit verder niet uitgewerkt. De leden van

de D66-fractie vragen of dit bewust niet nader is ingevuld, zodat alle daaraan verbonden problemen via jurisprudentie kunnen worden ingevuld en uitgewerkt. Is het niet wenselijker in de memorie van toelichting veel verdergaand dan nu het geval, nader wordt uitgewerkt wanneer deze objectieve rechtvaardiging aan de orde is?

Artikel 7

De regering ziet geen aanleiding deze bepaling over te nemen in het wetsvoorstel, omdat van een structurele achterstandspositie van personen van een bepaalde leeftijd geen sprake is. De leden van de PvdA-fractie hebben de indruk dat de posities van jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt kwetsbaar zijn. In dat kader wordt bijvoorbeeld met aanpassingen in de premies gestimuleerd ouderen in dienst te houden of te nemen en wordt er een minimumjeugdloon gehanteerd. Hoe definieert de regering structurele achterstandspositie, zo vragen deze leden. Wanneer is wel sprake van een structurele achterstandspositie? En hoe verhoudt de opmerking van de regering zich tot diverse maatregelen om belemmeringen voor oudere werknemers weg te nemen?

Artikel 16

De leden van de PvdA-fractie menen zich te herinneren dat de inventarisatie naar leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving al een aantal jaar gaande is. Deze leden willen een gedetailleerd en compleet overzicht van de stand van zaken tot nu toe. Welke procedure wordt gevolgd bij de inventarisatie? Welke bepalingen zijn tot nu toe gecontroleerd? Welke bepalingen blijken niet strijdig met het beginsel van gelijke behandeling en waarom niet? Welke bepalingen blijken wel strijdig en waarom wel? Welke criteria zijn hierbij gehanteerd? Welke vragen worden gesteld? Wanneer is de inventarisatie van bestaande wet en regelgeving afgerond? Deze leden vinden het van belang dat zij kunnen beschikken over een compleet overzicht van wet en regelgeving met betrekking tot leeftijdsgrenzen voor de verdere behandeling van dit wetsvoorstel.

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.

Ook de leden de GroenLinks-fractie vragen naar de laatste stand van zaken met betrekking tot het onderzoek naar de leeftijdsgrenzen in bestaande Nederlandse regelgeving. Welke wettelijke grenzen zijn getoetst en op grond van welke argumenten mogen deze grenzen blijven of moeten deze worden geschrapt? Welke wettelijke leeftijdsgrenzen moeten nog worden getoetst en op welke termijn denkt de regering daarmee klaar te zijn? Graag ontvangen zij een volledige opsomming van regelingen.

3. Adviezen

Het is de leden van de PvdA-fractie opgevallen dat relatief veel van de adviezen van de Raad van State en de Commissie gelijke behandeling niet zijn overgenomen door de regering. De Commissie krijgt een belangrijke rol in het kader van het toezicht en de naleving van het wetsvoorstel. Kan wat dieper worden ingegaan op de bezwaren van de Commissie die betrekking hebben op die rol, en waarom de regering die niet heeft overgenomen?

4. Structuur en systematiek

De leden van de PvdA-fractie merken op dat in het voorliggende wetsvoorstel is gekozen voor een open systeem met een algemene uitzonderingsgrond. In een eerder stadium hebben deze leden hun voorkeur uitgesproken voor een meer gesloten systeem met een concrete norm. De regering had destijds kennelijk geen principiële bezwaren, want het wetsvoorstel van 1999 kwam aan die voorkeur tegemoet. De toen voorgestelde structuur in het wetsvoorstel Verbod op Leeftijdscriminatie een gesloten karakter kende, net als bijvoorbeeld de Awgb. Blijkbaar was de regering van mening dat anti-discriminatie wetgeving met betrekking tot leeftijd ook via een gesloten systeem een effectieve bijdrage kon leveren aan waarborgen van gelijke behandeling. Kunnen deze leden daaruit concluderen dat de nu voorliggende keuze voor een open systematiek ingegeven is door louter praktische overwegingen? De keuze voor het open systeem vloeit ook niet dwingend uit de richtlijn voort. Kan nog eens precies aangegeven worden welke argumenten dan wel de doorslag hebben gegeven nu tóch voor een open systeem te kiezen?

Is de regering momenteel bezig 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, vragen de leden van de PvdA-fractie. Bij het tegelijkertijd ingediende wetsvoorstel Gelijke behandeling handicap of chronische ziekte is dat de regering immers ook gelukt? Of is het denkbaar, mogelijk en wenselijk dat het voorliggende voorstel alsnog tot een (half) gesloten systeem wordt aangepast, zoals voorgesteld in het vorige wetsvoorstel, waarbij dan zonedig voorlopig voor «arbeidsvoorwaarden» en «ontslag» een meer open formulering wordt gehanteerd totdat er meer inzicht is? Het is van groot belang dat er op het gebied van gelijke behandeling heldere en duidelijke normen worden geformuleerd. Dat is niet alleen voor de effectiviteit van de wet van belang, maar ook voor de boodschap, voor de voorlichtingscampagne en voor de gewenste cultuuromslag. Een open systeem kan alleen de vereiste duidelijkheid bieden als de algemene uitzonderingsgrond helder en duidelijk wordt toegelicht, zodat betrokkenen vooraf kunnen weten wanneer er wel of geen sprake is van een uitzondering. De memorie van toelichting biedt die duidelijkheid volgens de leden van de PvdA-fractie onvoldoende. Zij verzoeken de regering de criteria voor de uitzondering nogmaals te benoemen en te beargumenteren, en aan de hand daarvan de voorbeelden die in de toelichting onder artikel 7 worden genoemd systematischer te beargumenteren.

Ook de leden van de VVD-fractie constateren dat het wetsvoorstel qua structuur afwijkt van het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid (26 880) dat een gesloten systeem van uitzonderingsgronden bevatte. Zij begrijpen de overweging van de regering om te komen tot een zogenaamd halfopen systeem van uitzonderingsgronden met als algemene uitzonderingsgrond de objectieve rechtvaardiging. Dit gezien de ruime werkingssfeer die het wetsvoorstel thans op basis van de richtlijn heeft. De gevolgen van het wetsvoorstel in de dagelijkse praktijk zijn daarvoor nog moeilijk te overzien. De leden van de VVD-fractie vragen echter wel uitdrukkelijk aan de regering om het begrip «objectieve rechtvaardiging» te verduidelijken met voorbeelden van wat daar in ieder geval wel, maar ook in ieder geval niet onder valt. Bij voorkeur zien deze leden dat een dergelijke verduidelijking in de wet wordt opgenomen. Zij wijzen op de systematiek van «zwarte» en «grijze» lijst die in het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het leerstuk algemene voorwaarden is gekozen. Analooq aan die systematiek zou in de wet kunnen worden opgenomen welke gevallen of onder welke omstandigheden onderscheid naar leeftijd in elk geval wel en in elk geval niet objectief gerechtvaardigd is dan wel

vermoed wordt te zijn. Wanneer nadere uitwerking in de wet van het begrip objectieve rechtvaardiging te weinig dynamisch zou zijn, zou overwogen kunnen worden die uitwerking in een (voor te hangen) algemene maatregel van bestuur (amvb) neer te leggen. De leden van de VVD-fractie geven de regering in overweging met een nota van wijziging te komen. Hoe denkt de regering anders concreet invulling te geven aan deze uitzonderingsgronden voortkomend uit objectieve rechtvaardiging? Is de regering van plan om deze concrete invulling aan de rechter over te laten? En zo ja, wordt op deze wijze een niet al te grote verantwoordelijkheid gelegd bij de rechter om deze uitzonderingsgronden in te vullen? De leden van de VVD-fractie menen dat dit in eerste instantie een taak van de wetgever is. Zij vrezen dat de thans gekozen constructie van uitzonderingsgronden een uitweg vormt voor organisaties en burgers om onder het verbod op leeftijdsdiscriminatie uit te komen. Hoe kijkt de regering hier tegenaan? Was een meer gesloten systeem van uitzonderingsgronden toch niet mogelijk geweest? Hierbij verwijzen deze leden naar een brief van de regering d.d. 11 december 2000 (Kamerstuk 21 501-18, nr. 137), waarin een meer gesloten systeem van uitzonderingsgronden bij de implementatie van EU richtlijn 2000/78/EG niet werd uitgesloten, en het advies van de Raad van State naar aanleiding van wetsvoorstel 26 880 waarin dit college ook al haar zorgen uitte over de concrete invulling van de uitzonderingsgronden. Graag ontvangen de leden van de VVD-fractie de mening van de regering hierover. In dit kader vragen zij zich ook af hoe de overige EU landen EU richtlijn 2000/78/EG implementeren. De leden van deze fractie zouden graag een rechtsvergelijkend overzicht ontvangen.

De leden van de CDA-fractie hebben, zoals gezegd, moeite met de keuze van de regering om een open systematiek te hanteren. De voorgestelde norm is daardoor niet concreet en weinig effectief. Deze leden vragen zich dan ook af wat de inhoudelijke meerwaarde van het wetsvoorstel is boven de huidige rechtspraktijk. Kan de regering hier nog eens nader op ingaan? De rechter toetst immers nu ook al zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid in de arbeid op de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardigingsgrond?

In antwoord op de vraag van de Raad van State waarom in dit wetsvoorstel is gekozen voor een open systematiek, stelt de regering dat de implicaties van een gesloten stelsel van uitzonderingsgronden niet op voorhand volledig te overzien zijn. De leden van de CDA-fractie achten dit argument niet steekhoudend. Waarom is er niet voor gekozen om een voorontwerp (proeve) van wet te bespreken met wetenschaps- en praktijkjuristen? Deze methode is ook toegepast voorafgaand aan het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, dat tegelijk met onderhavig wetsvoorstel is ingediend.

De leden van de CDA-fractie vrezen dat de vage, weinig concrete normstelling zoals neergelegd in dit wetsvoorstel een grote belemmering zal vormen voor de handhaafbaarheid, de rechtszekerheid en effectiviteit van de wet. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk wat er in een advertentie met een leeftijdsgrens mag staan. Is het woordje «jong» in een advertentie wel of niet toelaatbaar? Graag vernemen zij van de regering in hoeverre zij deze vrees gerechtvaardigd achten.

De leden van de CDA-fractie zijn van mening dat alle gelijke behandelingswetgeving zoveel mogelijk op elkaar moeten worden afgestemd. Met dit voorstel lijkt leeftijd echter een aparte plaats in te gaan nemen met een geheel eigen systematiek. Dit is geen goede ontwikkeling, zo menen deze leden. Zij steunen de Raad van State dan ook in zijn opvatting dat het voor de onderlinge afstemming van de gelijke behandelingswetgeving van groot belang is dat de regelgeving over gelijke behandeling op grond van leeftijd wordt opgenomen in de Awbg en dat er afstemming plaatsvindt met het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van een handicap-

chronische ziekte. In dit verband zijn de leden van de CDA-fractie positief over het voornemen van de regering om nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden om gelijke behandelingswetgeving in één wet, namelijk de Awbg, te integreren. Zij hopen dat dit tot een betere coördinatie, afstemming en stroomlijning van de gelijke behandelingswetgeving zal leiden.

Ook de leden van de D66-fractie merken op dat is gekozen voor een open systeem met een algemene uitzonderingsgrond, wat inhoudt dat onderscheid naar leeftijd wel is toegestaan wanneer dat objectief te rechtvaardigen is (artikel 7, eerste lid, sub c). Daarbij moet sprake zijn van een legitiem doel waarbij de gehanteerde middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk dienen te zijn. Naast deze algemene uitzonderingsgrond wordt een niet-limitatieve opsomming gegeven van leeftijdsgrenzen die objectief gerechtvaardigd zijn (artikel 7, eerste lid, sub a en b). Wanneer bij de keuze voor een open systeem voorbeelden en uitzonderingen worden gegeven in de toelichting, is het des te meer van belang dat deze in de toelichting helder worden uiteengezet. Helaas is dat in dit wetsvoorstel niet geheel gelukt, hetgeen deze leden jammer vinden. Zij vragen de regering om een nadere toelichting op dit punt.

Omdat objectieve rechtvaardiging zowel voor direct onderscheid als voor indirect onderscheid geldt, beperkt het wetsvoorstel de definitiebepaling (artikel 1) tot alleen het begrip «onderscheid». Bij de behandeling van het eerste wetsvoorstel was er nogal wat kritiek op juist dit open systeem. De uitwerking van deze systematiek is, per definitie, niet erg helder en concreet en daardoor minder effectief. De leden van de D66-fractie vragen waarom toch gekozen is voor deze systematiek. Ook nu al wordt in de rechtspraak door de rechter getoetst, zowel direct als indirect leeftijds-onderscheid in de arbeid op de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

Het inmiddels ingetrokken wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid ging daarentegen uit van een gesloten systeem, waarbij ieder onderscheid is verboden, tenzij het uitdrukkelijk bij wet is toegestaan. De systematiek met een gesloten stelsel komt in beginsel de normerende kracht en de preventieve werking van een wettelijke regeling ten goede en bevordert de eenheid en inzichtelijkheid van de non-discriminatiewetgeving. De vraag ligt terecht voor of in een gesloten stelsel alle te respecteren gevallen van gerechtvaardigd onderscheid opgenomen kunnen worden. Zo pleit de FNV in haar commentaar voor een halfgesloten systeem van uitzonderingen, waarin het verbod van direct onderscheid niet alleen in de niet-limitatief opgesomde gevallen is toegestaan, maar ook in gevallen bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst (of bij een regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan) mits zulk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Deze leden vragen de regering naar het standpunt over een dergelijk halfgesloten systeem..

De regering stelt zich op het standpunt dat de implicaties van een gesloten stelsel van uitzonderingsgronden niet op voorhand volledig zijn te overzien, zo merken de leden van de D66-fractie op. De memorie van toelichting geeft een aantal voorbeelden van mogelijke objectieve rechtvaardigingen, ontleend aan of rechtstreeks overgenomen uit eerdere wetsvoorstellen. Maar steeds met de uitdrukkelijke kanttekening dat het slechts om voorbeelden zijn en dat de deugdelijkheid alleen in concrete situaties door de rechter of de Commissie gelijke behandeling kan worden vastgesteld. Deze leden 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 norm die nu voorligt is weinig concreet. De leden van de D66-fractie vrezen dat het niet ondenkbeeldig is dat een dergelijke weinig concrete

norm een belemmering zal kunnen zijn voor de handhaafbaarheid, de rechtszekerheid en dus voor de effectiviteit van de wet. Zowel degenen die menen gedupeerd te zijn (of worden) als degenen tot wie het verbod van onderscheid zich richt, hebben nog weinig aanknopingspunten om te weten of de wet wordt overtreden. Bij die onzekerheid ligt het voor de hand dat maar weinigen een beroep zullen doen op de bescherming die de wet wil bieden. De slaagkans is immers moeilijk in te schatten, terwijl de kosten van het aanspannen van een zaak vaak hoog zijn, zelfs bij de Commissie gelijke behandeling. Deze leden vrezen dat dit de beoogde rechtsontwikkeling, die door de uitspraken van de rechter en de Commissie gelijke behandeling ook meer rechtszekerheid zal gaan bieden, niet ten goede zal komen. Deze leden vragen of de regering deze vrees deelt.

De leden van de D66-fractie wijzen in het kader van de effectiviteit van de wet op twee punten die in hun ogen nadere aandacht verdienen. In de eerste plaats de kwetsbare groepen, zoals jongeren ouder dan 23 jaar met een lage opleiding, oudere werknemers, oudere werkzoekenden en herintreders. Deze groepen hebben vaak extra last van leeftijdsdiscriminatie in de arbeid, omdat ze te duur of te oud worden bevonden. Een effectieve bescherming tegen leeftijdsdiscriminatie draagt eraan bij dat deze groepen mensen hun kansen in het vinden van werk en in het vergroten van doorstromingsmogelijkheden zien toenemen. Maar dan moet de wet ook daadwerkelijk effectief zijn. Een ander punt van zorg zijn die gevallen waarin meerdere non-discriminatiegronden tegelijkertijd in het geding (kunnen) zijn. Zeker bij leeftijd zou dit wel eens vaker het geval kunnen zijn dan gedacht; met het klimmen der jaren neemt het risico van bepaalde handicaps of ziektes toe. Maximumleeftijdsgrenzen zijn voor onderscheid naar handicap of chronische ziekte dus «verdacht» en kunnen verboden indirect onderscheid betekenen. De leden van de D66-fractie vernemen graag hoe de regering kabinet tegen dit punt van samenloop aankijkt.

Het nu voorliggende wetsvoorstel verschilt in een aantal opzichten met de Awbg en met het gelijktijdig ingediende wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronisch ziekte. Het betreft zowel het uitvoeringskader als de reikwijdte, de normstelling en de systematiek. In het wetsvoorstel wordt nauwelijks op deze verschillen ingegaan. Zo stelt het hier voorliggende wetsvoorstel een algemene uitzonderingsgrond voor, ook voor het verbod van direct onderscheid naar leeftijd. Het wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronisch ziekte kent echter, evenals de Awbg, juist een gesloten systeem van wettelijke uitzonderingsgronden. Een ander voorbeeld is dat dit wetsvoorstel allerlei algemene onderdelen en begrippen regelt, zoals intimidatie, opdracht tot discriminatie, lidmaatschap van en betrokkenheid bij vakorganisaties, die in het voornoemde wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronische ziekte juist niet worden geregeld omdat het hier verwijst naar het algemene implementatietraject voor de EU-kaderrichtlijn. Het gaat namelijk om begrippen en bepalingen die ook voor de non-discriminatiegronden in de Awbg zullen moeten gelden. Als laatste belangrijke 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 Awbg en het wetsvoorstel gelijke behandeling handicap of chronisch ziekte vormt de normstelling echter één geheel; na de verbodsnorm volgen direct de uitzonderingsgronden. En zo zijn er nog meer voorbeelden te noemen. De leden van de D66-fractie vragen de regering waarom voor deze verschillende aanpak is gekozen.

De leden van de D66-fractie kunnen zich in grote lijnen vinden in de notitie omtrent de implementatie van de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG) en van de

richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (2000/43/EG) (Kamerstuk 28 187, nr. 1). Deze leden zijn het eens met de keuze van het regering voor handhaving van de systematiek van de Awgb, in het bijzonder voor de term onderscheid. Wel zeggen zij het jammer te vinden dat voor leeftijd voornamelijk gekozen is voor een open systeem van uitzonderingsgronden. De idee van de Commissie gelijke behandeling om op het terrein van gelijke behandeling tot allesomvattende wetgeving te komen, hetgeen ook de richting is waaraan de Raad van State denkt, wordt door hen ondersteund. Deze leden zijn blij met het voornemen van de regering om op korte termijn de (on)mogelijkheden daarvan te onderzoeken. Deze leden onderkennen dat hier nog wel wat knelpunten naar voren zullen kunnen komen. Alleen al daarom is nu extra aandacht nodig voor stroomlijning en afstemming van de nu voorliggende wetsvoorstellen ter implementatie van genoemde richtlijnen. Daarbij waarschuwen deze leden voor al te grote krampachtigheid in een onderscheid tussen enerzijds de huidige en nog komende EU-verplichtingen inzake gelijke behandeling en anderzijds extra nationaal beleid. Voorkomen moet worden dat de indruk ontstaat dat Nederland de EU-verplichtingen alleen minimaal wil uitvoeren, en wacht op nieuwe EU-verplichtingen alvorens pas tot extra beleid over te gaan. Verschillende andere EU-lidstaten, zoals het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Zweden hebben bijvoorbeeld op het terrein van leeftijd en handicap al de nodige wettelijke, niet door EU verplichte, wetgeving gelijke behandeling ingevoerd. Bovendien, ingeval EU-verplichtingen ruimte en vrijheid laten om een hoger beschermingsniveau te bieden, is de vraag naar extra nationaal beleid toch al aan de orde. Naast de EU-verplichtingen is Nederland immers ook gehouden artikel 1 van de Grondwet en andere internationale gelijkheidsbepalingen zo effectief mogelijk uit te voeren. De leden van de D66-fractie verzoeken de regering hier nog eens nader op in te gaan, en daarbij ook de opvattingen en commentaren van bijvoorbeeld de CG-raad en het LBL terzake te betrekken. Naast hun inhoudelijk expertise hebben zij immers ook een goed inzicht in de maatschappelijke urgentie van snelle uitbreiding van gelijke behandelingswetgeving met handicap of chronische ziekte respectievelijk leeftijd.

De leden van de D66-fractie zouden niet graag zien dat in de veelheid van voorliggende en nog te verwachten aanpassingen gelijke behandeling, al dan niet vereist door voorliggende en in voorbereiding zijnde EU-regelgeving, het overzicht dreigt weg te zakken. Deze leden verzoeken de regering derhalve om op korte termijn een actueel, inzichtelijk overzicht te geven van op handen zijnde en voorliggende wet- en regelgeving op dit terrein, voorzien van een tijdspad.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn evenals het experisecentrum leeftijd en arbeid (LBL) en de FNV voorstander van een semi-gesloten systeem, zoals het tweede wetsvoorstel dat kende. In dat wetsvoorstel werd een concrete norm neergezet. Voor deze systematiek dient gekozen te worden omdat alleen zo duidelijkheid, voldoende rechtszekerheid en effectiviteit geboden kunnen worden. Betrokkenen moeten weten waar zij aan toe zijn. Een wettelijke norm moet immers een meerwaarde hebben ten opzichte van de bestaande praktijk.

In het onderhavige wetsvoorstel is gekozen voor een open systematiek met een algemene uitzonderingsgrond met een aantal benoemde uitzonderingen. Een dergelijk systeem kan alleen de vereiste duidelijkheid bieden als een algemene uitzonderingsgrond helder en duidelijk wordt toegelicht, zodat betrokkenen vooraf kunnen weten wanneer er wel/geen sprake is van een uitzondering. Op dit punt vinden deze leden dat de memorie van toelichting ernstig tekort schiet. Die staat weliswaar bol van de voorbeelden maar zonder dat de vragen van de toetsing van de

objectieve rechtvaardiging op een verhelderende wijze aan de orde komen. Graag ontvangen deze leden een reactie op op deze stellingname. Mag een werkgever nog een leeftijdsgrens in een advertentie plaatsen om bijvoorbeeld zijn team te verjongen en is dit een legitiem doel? Welke vragen moeten er aan de orde komen om te kunnen bepalen of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging? De leden van de GroenLinks-fractie pleiten evenals het LBL voor een ombuiging van de wet naar een gesloten systeem met benoemde uitzonderingen. Is de regering van plan om het wetsvoorstel alsnog om te vormen? Zo nee, waarom niet? Biedt het wetsvoorstel zoals het er nu ligt wel een meerwaarde ten opzichte van de bestaande rechtspraktijk en waarom dan?

Diverse adviesorganen (de Raad van State, de Commissie gelijke behandeling, de Interdepartementale Commissie Europees Recht, het LBL) hebben gepleit voor de opname van leeftijd in de Awbg. Thans gaat de regering onderzoeken of leeftijd (en handicap en chronische ziekte) in de Awbg opgenomen kan worden. Op welke termijn is dit onderzoek afgerond en hoe verhoudt dat onderzoek zich tot onderhavig wetgevings-traject? De leden van de GroenLinks-fractie zijn ook van mening dat alle gelijke behandelingswetgeving zoveel mogelijk op elkaar moet worden afgestemd. Voorkomen moet worden dat het onderhavige traject nog meer vertraging oploopt en zij steunen de keuze van regering om dit wetsvoorstel nu al in te dienen. Wel vragen zij zich af wat er gaat gebeuren als uit dat onderzoek blijkt dat dit wetsvoorstel en het wetsvoorstel gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken beter en goed in de Awbg opgenomen kunnen worden. Op welke wijze is de regering van plan om dit te gaan stroomlijnen en te voorkomen dat niemand straks nog weg wijs kan uit de verschillende regelingen? Het huidige wetsvoorstel is voorafgegaan door twee eerdere wetsvoorstellen. In de schriftelijke voorbereiding daarvan zijn verschillende vragen beantwoord. Deze antwoorden zijn in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel niet terug te vinden. Wat is de status van hetgeen in de vorige wetsvoorstellen als antwoorden is gegeven?

In het wetsvoorstel wordt ervoor gekozen om de objectieve rechtvaardiging in de memorie van toelichting niet uit te werken en de jurisprudentie alle problemen te laten invullen en uitwerken. Een nadeel daarvan is dat gangbare praktijken en arbeidsvoorwaarden regelgeving nog getoetst moeten worden aan de wet en het nog volkomen onduidelijk is of deze regelgeving in strijd is met de wet. Zijn op ervaringsjaren gebaseerde periodieke loonverhogingen nog toegestaan? Onder welke voorwaarden zijn leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof toegestaan? Kan de regering dit beter uitwerken in de memorie van toelichting?

De leden van de SP-fractie nemen het advies van de Raad van State om deze richtlijn uit te voeren via de Awgb en implementatie via deze afzonderlijke wet te heroverwegen serieus. Omdat het gevoel van urgentie bij deze leden niet ontbreekt, willen zij graag van de regering weten hoeveel vertraging de implementatie zou oplopen indien deze toch via de Awgb zou geschieden.

De leden van de SGP-fractie merken op dat hen is opgevallen dat de regering met het voorliggende wetsvoorstel ervoor gekozen heeft om de materie van de leeftijdsdiscriminatie in een afzonderlijke regeling onder te brengen. De regering heeft er niet voor gekozen om aan te sluiten bij bestaande wetgeving, zoals bij titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet. Hierdoor kan de werkings sfeer worden uitgebreid naar andere terreinen. Kan de regering ook aangeven welke onderwerpen de regering daarmee beoogt?

De leden van de SGP-fractie wijzen erop dat ook de Raad van State kritische opmerkingen heeft gemaakt over de wijze van implementatie. In antwoord daarop stelt de regering dat zij persisteert bij de indiening van het wetsvoorstel, maar daarnaast onderzoekt of integratie in de Awgb van de gronden leeftijd en handicap mogelijk en wenselijk is. Als uit dat onderzoek blijkt dat integratie in de Awgb aangewezen is, zal dat leiden tot een nieuw wetgevingsinitiatief dat de integratie zal bewerkstelligen. De leden van de SGP-fractie vragen de regering of het niet raadzaam is de uitkomsten van dat onderzoek af te wachten alvorens dit wetsvoorstel verder te behandelen.

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

De leden van de SGP-fractie vinden dat met het voorgestelde verbod op leeftijdsdiscriminatie een forse nadruk gelegd wordt op de verantwoordelijkheid van de werkgever. Het stellen van leeftijdsgrenzen in de toekomst kan door een afzonderlijke wettelijke regeling in hun waarneming te gemakkelijk in een verkeerd daglicht worden geplaatst. In hun waarneming gaat de regering te snel voorbij aan het wezenlijk onderscheid dat er bestaat tussen discriminatie naar leeftijd en naar bijvoorbeeld geslacht of ras. Zo kan er in de ogen van deze leden bijvoorbeeld wel een verband gelegd worden tussen leeftijd en productiviteit, hetgeen bij ras of geslacht niet het geval is. Graag vernemen zij dan ook hoe de regering het verschil in beide discriminatiegronden ziet en of aan dit verschil ook geen verschillende gevolgen moeten worden verbonden.

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

5. Effectiviteit en naleving

De leden van de PvdA-fractie merken op dat in de memorie van toelichting wordt gesproken van een preventieve werking. Werkgevers moeten immers op basis van de onderhavige regelgeving beoordelen of het stellen van een leeftijdsgrens is toegestaan. De Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties laat weten dat de memorie van toelichting weinig houvast biedt bij het bepalen wanneer iets objectief gerechtvaardigd is.

digd is, waardoor grote onzekerheid ontstaat. Terwijl volgens de leden van de PvdA-fractie duidelijkheid en helderheid bij maatregelen tegen discriminatie juist zo belangrijk zijn om daadwerkelijk een preventieve werking te hebben. Graag ontvangen zij een reactie van de regering.

De leden van de PvdA-fractie willen voorts graag een nadere inschatting van de werking van regeling voor de sectoren zakelijke dienstverlening, vervoer, omslag en communicatie.

De leden van de VVD-fractie delen de mening van de regering dat van de omstandigheid dat in de wet een concrete en toetsbare norm is neergelegd, waarop men zich in en buiten rechte kan beroepen, een preventieve werking uit kan gaan. Zij zien echter ook een grote rol weggelegd voor de door de regering zogenoemde «communicatieve betekenis» van de wet. Het wetsvoorstel zal door de normstelling het juridisch-maatschappelijk debat over het hanteren van leeftijdsgrenzen verder stimuleren en wellicht tot een omslag leiden in de opvattingen over het hanteren van leeftijdsgrenzen. Deze omslag in het denken door middel van onderhavig wetsvoorstel staat of valt volgens de leden van de VVD-fractie met de bekendheid die het wetsvoorstel in de samenleving geniet.

De leden van deze fractie pleiten dan ook voor een gedegen voorlichting-campagne om deze bekendheid te realiseren. De regering kondigt deze voorlichtingsactiviteiten ook wel aan in de memorie van toelichting bij deze wet, maar blijft enigszins vaag over de concrete activiteiten in dit kader. Op welke wijze denkt zij concreet de voorlichting inzake onderhavig wetsvoorstel te organiseren? En hoe gaat zij daarbij maatschappelijke organisaties en individuen betrekken?

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. Zou in dit overzicht een onderscheid gemaakt kunnen worden tussen het aantal gevallen dat op eigen gelegenheid is onderzocht en het aantal gevallen dat op verzoek is onderzocht? Daarnaast zouden de leden van de VVD-fractie 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 gelijk had gesteld maar deze uitspraak niet was gevolgd.

Tot slot zouden de leden van de VVD-fractie graag een overzicht willen hebben van het aantal burgers dat zich rechtstreeks tot de rechter heeft gewend zonder tussenkomst van de Commissie. In hoeveel gevallen werd hun klacht gegrond verklaard?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen op welke wijze wordt de voorlichtingscampagne over dit wetsvoorstel gevoerd. Hoe denkt de regering de weinig concrete normen uit het wetsvoorstel effectief naar het publiek te communiceren? Denkt de regering aan een Postbus 51 campagne? Op welke wijze worden maatschappelijke organisaties financieel tegemoet bij het verlenen van voorlichting over deze wet?

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om welke zaken het vooral gaat als de regering schrijft dat de Commissie gelijke behandeling 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?

6. Effecten van regelgeving

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat het moeilijk is om een kwantificering van de effecten van het wetsvoorstel te geven omdat het om gedragsreacties gaat. Toch vragen zij de regering om hier een poging toe te doen. Het gaat hierbij dan niet enkel en alleen om de sociaal-economische effecten die het wetsvoorstel tot gevolg kunnen hebben (verhoging arbeidsparticipatie/ afname van het beroep op de Werkloosheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering), maar ook om de gevolgen voor de overheid en de gevolgen voor het bedrijfsleven en individuele instellingen.

De leden van de VVD-fractie hechten namelijk ten eerste aan het vooraf formuleren van concrete meetbare doelstellingen om bij de aangekondigde evaluatie ook te kunnen bepalen hoe effectief het beleid zoals verwoordt in het wetsvoorstel is gebleken. Ziet de regering mogelijkheden na drie jaar al een tussenevaluatie naar de Kamer te sturen?

De leden van de ChristenUnie merken op dat de regering de Stichting van de Arbeid en de Raad van Overheidspersoneelsbeleid heeft opgeroepen om CAO-partijen te wijzen op de noodzaak om onderscheid naar leeftijd in CAO-bepalingen kritisch te bezien in het kader van dit voorstel en deze zo nodig aan te passen. Deze leden vragen of de regering er al zicht op heeft in hoeverre dit al is gebeurd en wat daaruit tot nu toe naar voren is gekomen.

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.

ARTIKELEN

Artikel 1

Welke bezwaren of negatieve consequenties zijn er om zowel direct als indirect onderscheid, zoals ook in de Richtlijn, expliciet te noemen in de wet, vragen de leden van de PvdA-fractie?

Kan de regering voorbeelden van omstandigheden noemen waarin het gedogen of laten voortbestaan van een discriminerende situatie onder het verbod van onderscheid valt, vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de VVD-fractie vragen aan de regering om nader te specificeren waarom zij er van afgezien heeft om in het wetsvoorstel een tweedeling aan te brengen tussen direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd. Waarom heeft de regering het advies van de Commissie gelijke behandeling om dit onderscheid wel aan te brengen naast zich neergelegd?

De leden van de VVD-fractie vragen aan de regering om nader uit 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?

De leden van de CDA-fractie constateren dat het wetsvoorstel alleen het begrip onderscheid definieert en benoemt, anders dan in andere wetten

gelijke behandeling niet uitdrukkelijk direct respectievelijk indirect onderscheid. Wat is hiervan de reden?

Het is voor de leden van de fractie van de ChristenUnie nog onduidelijk waarom de regering het advies van de Commissie gelijke behandeling niet heeft gevolgd als het gaat om het aanbrengen van een tweedeling tussen direct en indirect onderscheid. Wat waren de argumenten van de Commissie, die door de regering niet doorslaggevend waren, om wel beide vormen in de wettekst op te nemen?

Artikel 2

Zijn de elementen die genoemd worden bij intimidatie cumulatief of is elk element op zich voldoende om te spreken van intimidatie, vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het verbod van intimidatie zich niet richt op werknemers. Waarom is niet gekozen voor een algemener verbod, dat ook betrekking heeft op intimidatie door een collega-werknemers die niet in een gezagsverhouding staat ten opzichte van het slachtoffer, zo vragen zij zich af?

De leden van de CDA-fractie merken op dat artikel 2 onder het begrip «onderscheid» ook «intimidatie» vat. Intimidatie is altijd verboden, er is geen uitzonderingsgrond voor. Waarom is het contrast tussen de nog vage normstelling in het maken van onderscheid naar leeftijd en die van intimidatie zo groot? Wat vindt de regering in dit verband van de suggestie van de Commissie gelijke behandeling om de vereisten voor intimidatie niet als cumulatief maar als nevenschikkend op te vatten?

De leden van de D66-fractie merken op dat de RCO erop wijst dat het verbod op onderscheid ook intimidatie inhoudt maar dat dit verbod zich uitsluitend richt tot de werkgever en niet tot ook de collega-werknemer. Kan de regering hierop een reactie geven, zo vragen deze leden.

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?

De leden van de PvdA-fractie vragen inzicht te krijgen in alle mogelijke gevolgen van het wetsvoorstel voor flexwerkers door middel van een zogenaamde flextoets.

Wanneer zou sprake kunnen zijn van een objectieve rechtvaardiging van het onderscheid op grond van leeftijd in geval van afspraken over leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof, vragen de leden van de PvdA-fractie?

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? Is hierover overleg gevoerd met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen? Zouden 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?

De leden van de VVD-fractie constateren dat – welhaast vanzelfsprekend – ook het verbod van onderscheid van kracht is bij de werving en selectie procedure. De aan het woord zijnde 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. Ziet de regering dit risico ook en wat zijn concrete maatregelen die hier tegen ondernomen kunnen worden.

De leden van de VVD-fractie constateren dat het wetsvoorstel geen bescherming biedt tegen leeftijdsdiscriminatie van werknemers door collega's en ondergeschikten. Kan de Regering aangeven waarom deze vorm van leeftijdsdiscriminatie niet in het wetsvoorstel is opgenomen?

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 bepaalt dat? Klopt het dat universiteiten personen ouder dan 30 jaar meer collegegeld laten betalen dan studenten tot 30 jaar? Welke universiteiten doen dat en waarom? Valt een dergelijk onderscheid straks onder de bescherming van deze wet of hangt het van het type studie af of de planning om al dan niet te gaan werken in de richting van die studie?

Artikel 6

De leden van de CDA-fractie ondersteunen het pleidooi van de Stichting van de Arbeid om deze bepaling zo te formuleren, dat die betrekking heeft op het eindigen van de arbeidsverhouding in verband met het bereiken van de leeftijd waarop ingevolge een pensioenregeling het pensioen ingaat, en in de toelichting op te nemen dat de desbetreffende bedingen geldig zijn voor zover zij voldoen aan de maatstaf van artikel 6 van de Richtlijn.

Waarom heeft de regering deze suggestie van de Stichting van de Arbeid niet overgenomen?

Artikel 7

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het wetsvoorstel het gehele terrein van arbeid bestrijkt, waarop vervolgens in sub a een aantal gerechtvaardigde uitzonderingen worden genoemd. De Wet Inschakeling werkzoekenden (Wiw) wordt bijvoorbeeld genoemd. Onderscheid op grond van leeftijd is binnen de Wiw geoorloofd. Geldt dat alleen voor de genoemde toetredingsleeftijd van 23 jaar, of betekent de algemene rechtvaardiging van onderscheid dat binnen de Wiw onderscheid op grond van leeftijd gemaakt mag worden over de gehele reikwijdte van het wetsvoorstel. Mag iemand bijvoorbeeld binnen de Wiw scholing geweigerd worden omdat hij te oud is, vragen de leden van de PvdA-fractie?

De regering is van mening dat een onderscheid op grond van leeftijd bij ontslag op 65-jarige leeftijd objectief gerechtvaardigd is. Dat is opvallend in een wetsvoorstel voor gelijke behandeling. Het argument is dat daar een breed draagvlak voor is en dat personen van 65 en ouder recht hebben op een AOW-uitkering. De leden van de PvdA-fractie menen echter dat het hebben van een alternatieve inkomensbron niet relevant is voor het recht op arbeid. Deze leden willen daarom graag een nadere en beter onderbouwde toelichting.

Is het uitzonderen van beëindiging van een arbeidsrelatie op grond van het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet in strijd met de EG-richtlijn,

vragen de leden van de PvdA-fractie? Daarin wordt weliswaar gesproken over een persoonsgerichte leeftijd, maar niet over een leeftijd waarop iemand het arbeidsproces moet verlaten.

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. Wanneer kan anciënniteit bijvoorbeeld wel een objectieve rechtvaardigheid vormen, en wanneer niet? Onder welke omstandigheden is het vragen naar ervaring wel gerechtvaardigd, en wanneer niet? Wanneer zijn seniorenverlof en leeftijdsvakantiedagen wel geoorloofd en wanneer niet? Deze leden zien graag een helder overzicht van criteria die de regering hanteert, zodat deze ook naar buiten toe gecommuniceerd kan worden.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of artikel 7, eerste lid, sub a, dat de (algemene) objectieve rechtvaardiging regelt, niet te ruim is geformuleerd. Ook de Commissie gelijke behandeling wijst hierop. Graag ontvangen zij een nadere toelichting hierover.

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

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). Is dergelijk leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd?

Tot slot verwijzen de leden van de VVD-fractie naar de opmerkingen gemaakt bij de algemene paragraaf van haar inbreng over de AOW-gerechtigde leeftijd en het opnemen van de leeftijd van 65 jaar in onder meer CAO's en ambtelijke rechtspositieregelingen. Zou de regering in aanvulling op deze reeds gemaakte opmerkingen ook kunnen inventariseren welke wetten, regelgeving of andere algemeen verbindende voorschriften de leeftijd van 65 jaar bevat als grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

De leden van de CDA-fractie merken op dat in dit artikel de criteria worden genoemd aan de hand waarvan moet worden gezien of het hanteren van leeftijdsgrenzen in andere, niet wettelijke regelingen objectief gerechtvaardigd is. De voorbeelden die in de memorie van toelichting worden genoemd zijn, wat deze leden betreft, willekeurig en vaag. Zo laat de toelichting die betrekking heeft op het thema anciënniteit zich zo vaag en negatief uit dat de vraag rijst of anciënniteit en ervaring nog wel een rol kan blijven spelen in het sociaal beleid van ondernemingen en of leeftijdsvakantiedagen en seniorenverlof objectief gerechtvaardigd kunnen worden. De regering merkt voorts op dat zij er verheugd over is dat deze bepalingen tot maatschappelijke discussie en jurisprudentie aanleiding geven. Dit kan zo zijn, maar het komt de leden van de CDA-fractie voor dat het er zo voor de werkgevers niet duidelijker op wordt. Zij moeten weten aan welke regels zij zich te houden hebben en zitten niet te wachten op discussies en procedures voor de Commissie gelijke behandeling en/of de kantonrechter.

Graag ontvangen zij een reactie van de regering.

De leden van de D66-fractie vragen hoe artikel 7, eerste lid, sub c, zich verhoudt met artikel 6 van de Europese richtlijn. De kaderrichtlijn bepaalt

in artikel 6, eerste lid, dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel. In artikel 7 van het wetsvoorstel wordt bepaald dat het verbod van onderscheid niet geldt indien het onderscheid anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. In de memorie van toelichting stelt de regering dat bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging, zowel contractuele afspraken individueel of op CAO-niveau alsmede een wettelijke regeling aan de orde kunnen zijn. Hiermee is nog geen antwoord gegeven op de voorliggende vraag. De richtlijn eist immers dat de objectieve rechtvaardiging dient voort te vloeien uit een nationale wet. Deze leden zien graag een nadere toelichting op dit punt.

De aan het woord zijnde leden stellen dat dit artikel de indruk wekt dat onderscheid, dat gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van bepaalde leeftijdscategorieën voor zover dit is vastgelegd bij of krachtens de wet, te allen tijde objectief gerechtvaardigd is. Indien de regering dit zo ziet, dan dient dit tevens helder te worden uiteengezet in de memorie van toelichting. Daarin wordt gemeld dat zij 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. Kan de regering hier nader op ingaan?

De Stichting van de Arbeid wijst er in haar commentaar op dat ze pleit voor het vervangen van de VUT door flexibele pensioenregelingen, zo merken de leden van de D66-fractie op. In deze flexibele pensioenregelingen geldt een pensioenrichtleeftijd waarop uitgaande van een standaarddeelnamen aan de regeling sprake is van een volle opbouw. Rond deze richtleeftijd (veelal 61 of 62 jaar) is het mogelijk voor werknemers om te kiezen voor een vroeger of later moment van pensionering. Derhalve is aan deze pensioenrichtleeftijd geen verplicht ontslag verbonden, maar kan de werknemer ook kiezen voor een latere ontslagdatum. Verplicht pensioen voor 65 jaar, aldus de Stichting van de Arbeid, leidt tot een materiele inperking van het recht op arbeid, leidt voor veel werknemers tot een ontoereikende pensioenopbouw, beperkt de keuzevrijheid en belemmert de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

In het wetsvoorstel wordt voorzien in de mogelijkheid van functioneel leeftijdsontslag voor het 65e jaar. Het wetsvoorstel en de toelichting erop werken echter slechts zeer rudimentair uit wanneer sprake is van objectieve rechtvaardigingsgronden. De leden van de D66-fractie 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. De leden van de D66-fractie hebben nog een vraag over de passage die in de memorie van toelichting is opgenomen over het functioneel leeftijdsontslag (dat niet per definitie is gerechtvaardigd) en het anciënniteitsbeginsel in beloning en andere arbeidsvoorwaarden en in bepaling van ontslagvolgorde. Hoe verhoudt zich dat tot het Ontslagbesluit, dat het

anciënniteitsbeginsel als ratio voor de ontslagvolgorde in bepaalde situaties legitimeert en als objectief gerechtvaardigd wordt bevonden?

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat de Kaderrichtlijn de mogelijkheid open houdt voor lidstaten om voorkeursbehandeling op grond van leeftijd te voeren. 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 toelichting geeft de regering aan dat ouderen wel degelijk een slechter positie hebben op de arbeidsmarkt. Hoe verhouden deze twee stellingnames zich nou tot elkaar? Welke overwegingen liggen er nou ten grondslag aan de keuze om niet te kiezen voor voorkeursbehandeling van ouderen? Zijn er andere landen die dit wel wettelijk regelen? Deze leden zeggen het jammer te vinden dat de maatschappelijke discussie over voorkeursbeleid van ouderen op voorhand wordt uitgesloten. Is de regering nog voornemens om deze maatschappelijke discussie op enigerlei wijze nog te gaan voeren en aan te wakkeren en hoe dan?

De Wet minimumloon valt niet onder het wetsvoorstel en wordt genoemd als een uitzondering waarin sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond op grond waarvan leeftijdsdiscriminatie dus is toegestaan. Toetsing voor een specifiek geval is hier niet noodzakelijk. De leden van de GroenLinks-fractie zijn het hier met de FNV eens die stelt dat dit voorbeeld slecht gekozen is.

Klopt het dat er beloofd is aan de FNV 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? Wanneer wordt die adviesaanvraag ingediend? Is deze adviesaanvraag beloofd aan de FNV zodat zij voorlopig geen juridische stappen zou gaan ondernemen?

Wat vindt de regering 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, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. 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. De strekking van deze artikelen is dat iedereen gelijk is voor wet en aanspraak heeft op gelijke bescherming door de wet. Daarboven heeft men recht op een billijke minimum beloning en een gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook. Nederland is herhaalde malen door het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa op grond van artikel 25 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.

Klopt het 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? Om hoeveel mensen gaat het hier? Hoeveel jongeren ontvangen nog het minimum jeugdloon? Hoeveel procent van de jongeren die werk als hoofdtaak hebben doen dit nog tegen betaling van het minimumloon, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

De leden van de fractie van de ChristenUnie zijn er nog niet van overtuigd dat de toelichting op artikel 7, eerste lid, sub c, voldoende duidelijk is door enkel te verwijzen naar artikel 2, tweede lid, van de Richtlijn. Deze leden menen dat door de te algemene formulering het gevaar bestaat dat onderdeel c een eigen leven gaat leiden en daarmee de wet zichzelf buitenspel

zet. Deze leden vragen de regering daarom artikel 7, eerste lid, sub c, te heroverwegen en zo mogelijk aan te passen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of het financiële belang van de werkgever in alle gevallen kan gelden als zwaarwegend belang. Kan worden uitgelegd of het na het oordeel van de regering redelijk is verschil in loonkosten te accepteren voor het maken van onderscheid, bijvoorbeeld bij het aantrekken van werknemers?

In dit kader vragen de leden van de fractie van de ChristenUnie tevens wat de regering er toe heeft besloten om het vereiste van de redelijkheid niet in het onderhavige wetsvoorstel neer te leggen.

Artikel 8

In de memorie van toelichting wordt erkend dat de pensioentoesluitingsleeftijd ter discussie staat. Waarom acht de regering dit wetsvoorstel, waarin leeftijd centraal staat, niet de plaats om die discussie te voeren, zo vragen de leden van de PvdA-fractie?

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

Artikel 9

De leden van de D66-fractie merken op dat noch uit het artikel, noch uit de memorie van toelichting eenduidig blijkt wat de aanbieder van de betrekking precies zou moeten vermelden. Het LBL stelt zich op het standpunt dat, wil de 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. Kan een reactie worden gegeven op dit standpunt, zo vragen deze leden?

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat in de advertentietekst moet worden aangegeven welke van de in de wet benoemde uitzonderingen tot het in de advertentie genoemde onderscheid hebben geleid. Hoe kan een werkgever erachter 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? Wat zijn de sancties als iemand valselyk een toegestane reden in een advertentie zet? Deze leden hebben grote twijfels over de werking van dit artikel. Deelt de regering deze twijfels en is het mogelijk om dit artikel eerder dan de algemene evaluatietermijn te onderzoeken op effectiviteit?

Artikelen 11 en 13

Volgens artikel 17 van de Richtlijn behoren de sancties doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend te zijn. Artikel 11 en 13 van voorliggend wetsvoorstel spreken slechts over de nietigheid van bedingen. De leden van de fractie van de ChristenUnie constateren bovendien 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 vernietigingsverklaring. Genoemde leden vragen op welke manier de bepalingen uit artikel 17 van de Richtlijn, naar de mening van de regering, worden uitgewerkt in de betreffende wetsartikelen.

Artikel 14

De leden van de fracties van de PvdA, het CDA en GroenLinks vragen waarom artikel 18 (externe hulp) en 19 (informatieplicht) van de Awgb hier niet van toepassing worden verklaard.

Aanvullens stellen leden van de GroenLinks-fractie de volgende vragen. Krijgt de Commissie gelijke behandeling deze bevoegdheden bij de discriminatiegrond leeftijd niet? Heeft de regering zich niet eerder uitgesproken voor een gelijk beschermingsniveau voor alle discriminatiegronden uit artikel 13? Waarom heeft de Commissie deze bevoegdheden bij leeftijdsdiscriminatie niet nodig? Deze leden zijn met het LBL van mening dat de Commissie gelijke behandeling bij alle discriminatiegronden dezelfde bevoegdheden nodig heeft.

Artikel 15

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom is gekozen voor een evaluatietermijn na 5 jaar. Waarom niet eerder?

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? Wordt de krijgsmacht ook uitgezonderd van de bepalingen in het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte?

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 voorsnog 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?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Nava