

Vergaderjaar 2003–2004

28 170

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

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 12 december 2003

Algemeen

De regering dankt de leden van de Eerste Kamer voor hun inbreng op het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Kamerstukken I 2003–2004, 28 170, nr. A). Het stemt de regering verheugd dat het uitgangspunt van het wetsvoorstel door verschillende fracties wordt onderschreven.

Vragen van de leden van de fractie van het CDA

Integratie van leeftijd in de Awgb

De leden van de fractie van het CDA zien met belangstelling uit naar het onderzoek naar de vraag of en zo ja, op welke wijze de integratie van de grond leeftijd en ook handicap/chronische ziekte in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) mogelijk en wenselijk is.

Met betrekking tot het onderzoek naar integratie in de Awgb merkt de regering het volgende op. In december 2002 hebben de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer laten weten dat zowel het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: wetsvoorstel leeftijd) als de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: wet handicap) in de Awgb zullen worden geïntegreerd. Het gaat hierbij om een technische integratie, waarbij geen inhoudelijke wijzigingen zijn beoogd. Het tijdpad voor de integratie ziet er als volgt uit. Integratie kan pas plaatsvinden nadat zowel het wetsvoorstel leeftijd als het wetsvoorstel EG implementatiewet Awgb (Kamerstukken I 2003–2004, 28 770, nr. A) door de Eerste Kamer zijn aangenomen. Daarna volgt een verkenning en de voorbereiding van een Integratiewetsvoorstel (voor leeftijd én handicap/chronische ziekte). De verwachting is dat het formele wetgevingstraject binnen een half jaar na de vaststelling van beide wetten door de Eerste Kamer kan worden gestart.

Door de leden van de fracties van het CDA en de VVD zijn enkele vragen gesteld over leeftijden in verband met pensioenregelingen.

Een van die vragen is: kan de werkgever de werknemer verplichten om uiterlijk op de richtleeftijd met pensioen en uit dienst te gaan of heeft de werknemer het recht om tot de 65-jarige leeftijd door te werken? Hiervoor geldt het volgende. Gelet op artikel 8 van het wetsvoorstel is op de pensioenleeftijd zelf het verbod tot het maken van onderscheid op grond van leeftijd niet van toepassing. Anders ligt dit voor beëindiging van de arbeidsverhouding als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd indien die voor de 65ste verjaardag ligt. Op een dergelijke beëindiging is het verbod op het maken van onderscheid naar leeftijd wél van toepassing. Deze beëindiging zal dus, indien de werknemer er niet mee instemt, objectief gerechtvaardigd moeten kunnen worden. Op dit moment komt nog veelvuldig voor dat in CAO's afspraken zijn opgenomen die inhouden dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar, soms ook wel spilleeftijd genoemd, wordt bereikt. Sociale partners hebben aangegeven dat men er aan hecht dat deze reeds lange tijd bestaande uitvoeringspraktijk kan worden voortgezet. Structureel is dat evenwel niet mogelijk omdat dit naar het oordeel van de regering in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG. De discussie heeft er wel toe geleid dat tijdens de parlementaire behandeling in de Tweede Kamer een amendement is aanvaard waardoor de inwerkingtreding van dit onderdeel van de wet wordt uitgesteld tot 2 december 2006 (Kamerstukken II 2002–2003, 28 170, nr. 17, opgenomen als artikel 16 in het onderhavige wetsvoorstel). Het amendement geeft sociale partners en individuele werkgevers tot 2 december 2006 de tijd om in (individuele en collectieve) arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen opgenomen bepalingen, waarin aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (verplicht) ontslag voor werknemers is gekoppeld, aan te passen aan het wetsvoorstel. De EG-richtlijn biedt ook de mogelijkheid van dit uitstel. Het antwoord luidt dan ook dat gedurende deze periode een werkgever een werknemer kan dwingen met pensioen en uit dienst te gaan als dit in de CAO is afgesproken. Een lagere ontslagleeftijd hoeft in deze periode niet objectief gerechtvaardigd te worden. Hierbij moet worden opgemerkt dat artikel 16 alleen betrekking heeft op leeftijden die vóór de datum van inwerkingtreding van de wet in de (individuele of collectieve) arbeidsovereenkomst of de pensioenregeling waren opgenomen. Na de overgangperiode dient een werkgever de beëindiging van de arbeidsverhouding op een leeftijd lager dan 65 jaar objectief te kunnen rechtvaardigen.

Door de leden van de fractie van het CDA zijn eveneens vragen gesteld over het gebruik van verschillende actuariële factoren op basis van leeftijd en geslacht.

Voor wat betreft de verschillende actuariële factoren naar leeftijd kan hierover, mede in antwoord op een vraag van de leden van de fractie van de VVD, het volgende worden opgemerkt.

Op grond van artikel 3 van dit wetsvoorstel is onderscheid op grond van leeftijd verboden bij arbeidsvoorwaarden. Pensioenen vormen een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Bij pensioenen mag er dus geen onderscheid op grond van leeftijd plaatsvinden tenzij een van de in artikel 7 genoemde uitzonderingen van toepassing is. Daarnaast is in artikel 8 het verbod van onderscheid uitgezonderd voor drie specifieke onderwerpen op pensioengebied, waaronder actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen.

Voor wat betreft het hanteren van verschillende actuariële factoren, afhankelijk van geslacht, kan worden opgemerkt dat dit niet onder het

bereik van het voorliggende wetsvoorstel valt. In algemene zin kan daarover echter worden opgemerkt dat op grond van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen al geldt dat uitkeringen voor mannen en vrouwen gelijk moeten zijn. Voor beschikbare premieregelingen treedt deze verplichting in werking met ingang van 1 januari 2005. De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen onderkent meerdere mogelijkheden om dat doel te bereiken. Het gebruik van sekseafhankelijke factoren is dus niet per definitie verboden, maar wordt nadrukkelijk beperkt door het gebod van de gelijke uitkomsten.

In het verlengde hiervan vragen de leden van de fractie van het CDA zich af of een pensioenregeling met een met de leeftijd (of met leeftijdcohorten) oplopende beschikbare premie objectief gerechtvaardigd is.

In geval van beschikbare premieregelingen wordt in plaats van pensioen-uitkering een premie door de werkgever toegezegd (beschikbaar gesteld) die op een later moment door de werknemer wordt aangewend om pensioen in te kopen. Er zijn beschikbare premieregelingen waarbij de beschikbare premie voor iedereen gelijk is en beschikbare premieregelingen waarbij de beschikbare premie toeneemt bij het toenemen van de leeftijd van de deelnemer.

Een beschikbare premie die voor iedereen gelijk is, ongeacht leeftijd, is toegestaan. De arbeidsvoorwaarde is immers de toegezegde premie en die is voor alle leeftijdscategorieën gelijk. Een gelijke premie, ongeacht leeftijd, heeft echter als consequentie dat er verschillen in pensioenaanspraken kunnen ontstaan, die voortvloeien uit de actuariële berekeningen: met het toenemen van de leeftijd zal voor de beschikbare premie minder pensioen kunnen worden ingekocht.

Als de beschikbare premie bij het toenemen van de leeftijd cohortsgewijs toeneemt (afhankelijk is van de leeftijd derhalve) is dat op grond van artikel 8, derde lid van dit wetsvoorstel uitsluitend toegestaan als het verschil in premie is terug te voeren op actuariële berekeningen. Dat wil zeggen dat verschil in premie is toegestaan indien daarmee voor alle leeftijdscategorieën eenzelfde pensioen wordt bereikt. Indien het verschil in premie niet is terug te voeren op dergelijke actuariële berekeningen valt een dergelijke beschikbare premieregeling niet onder de uitzondering van artikel 8, derde lid.

Toetredingsleeftijden

Door de leden van de fractie van het CDA zijn ook opmerkingen gemaakt over toetredingsleeftijden in pensioenregelingen.

In het wetsvoorstel is in artikel 8, tweede lid, bepaald dat het verbod van onderscheid niet van toepassing is op toetredingsleeftijden in pensioenregelingen. Toetredingsleeftijden in pensioenregelingen vormen dus geen verboden onderscheid naar leeftijd. Dat geldt ook voor de toetredingsleeftijden in zogenoemde prepensioenregelingen. De bepaling dat de opbouw van een prepensioen aanvangt op een leeftijd gelegen 10 jaar voor de prepensioendatum is in feite een toetredingsleeftijd. Vanaf het tijdstip gelegen 10 jaar voor de prepensioendatum treedt een deelnemer toe tot de prepensioenregeling en begint de opbouw van prepensioen. Aangezien toetredingsleeftijden zijn uitgezonderd van het verbod van onderscheid naar leeftijd, vormt een dergelijke bepaling geen verboden onderscheid naar leeftijd. Het is daarbij niet relevant of de prepensioenregeling in een afzonderlijk (prepensioen)reglement is opgenomen of deel uitmaakt van het (hoofd)pensioenreglement.

Dit alles neemt niet weg dat er ook maatschappelijke opvattingen bestaan over het hanteren van (hoge) toetredingsleeftijden. Het kabinet Kok II heeft in de notitie Hoofdpijnen voor een nieuwe Pensioenwet (Kamerstukken II 2001–2002, 28 294, nr. 1) ook reeds aangegeven geen voorstander te zijn van (hoge) toetredingsleeftijden voor een pensioen-

regeling. De door de leden van de fractie van het CDA aangevoerde argumenten hebben ook bij deze kabinetsopvatting een belangrijke rol gespeeld. Echter, een discussie over de wenselijkheid van toetredingsleeftijden wordt door het kabinet vooral als een beleidsmatige discussie gezien. Om die reden geeft het kabinet er de voorkeur aan die discussie niet te voeren in het kader van het onderhavige wetsvoorstel maar die te betrekken bij een brede discussie over inhoud en vormgeving van het Nederlandse pensioenstelsel.

Inmiddels is geconstateerd dat bij diverse partijen in de samenleving nog andere vragen leven over de relatie tussen pensioenregelingen en het voorliggende wetsvoorstel. De regering meent er goed aan te doen op deze plaats zijn visie op die onderdelen weer te geven.

Samenloop van betaalde arbeid en pensioen

Zoals hiervoor in antwoord op vragen van de leden van de fractie van het CDA al is aangegeven kan, na afloop van de overgangperiode, een werknemer niet ontslagen worden op grond van zijn of haar leeftijd als die leeftijd onder de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en daarvoor geen objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Met andere woorden: een werknemer die deelneemt in een pensioenregeling waarin de pensioengerechtigde leeftijd bijvoorbeeld 62 is, hoeft niet in te stemmen met ontslag op die leeftijd. Fiscaalrechtelijk heeft de beslissing van een werknemer om door te werken na het ingaan van het pensioen op het moment van het bereiken van de in een pensioenregeling overeengekomen pensioen(richt)leeftijd van bijvoorbeeld 62 jaar geen gevolgen. Dat geldt ook voor de vraag of de pensioenregeling van deze werknemer dan nog wel als een inkomensvoorziening in de zin van artikel 18 van de Wet op de loonbelasting 1964 kan worden aangemerkt. Er wordt nog steeds voldaan aan de in dit artikel gegeven omschrijving van pensioenregeling.

Er zijn geen wettelijke bepalingen bekend die problemen veroorzaken in situaties waarin de in een pensioenregeling overeengekomen pensioendatum vóór de 65-jarige leeftijd ligt en de werknemer toch wil blijven doorwerken na de pensioendatum. Noch in het fiscaal recht noch in het civiel recht zijn dergelijke bepalingen aangetroffen. In de ogen van de regering is er dan ook geen sprake van problemen in situaties waarin het einde van de arbeidsovereenkomst ná de in de pensioenregeling overeengekomen pensioendatum ligt. Mochten sociale partners er de voorkeur aan geven dat de ingangsdatum van het pensioen samenvalt met het einde van het dienstverband, dan kunnen zij dat realiseren door in het pensioenreglement te bepalen dat het pensioen niet eerder ingaat dan nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Tot slot kan nog worden opgemerkt dat het ook nu al mogelijk is dat een werknemer blijft doorwerken na het bereiken van de pensioen(richt)leeftijd. Daar brengt dit wetsvoorstel geen verandering in. De enige verandering die dit wetsvoorstel veroorzaakt is dat een werkgever een werknemer die wil blijven doorwerken na het bereiken van de pensioenleeftijd niet meer kan ontslaan vanwege het bereiken van die leeftijd als de pensioenleeftijd lager is dan de AOW-gerechtigde leeftijd en daar geen objectieve rechtvaardigingsgrond voor kan worden aangevoerd.

Gematigd/gemitigeerd eindloon

Bij eindloonregelingen bedraagt het uiteindelijke pensioen, afhankelijk van het aantal dienstjaren, een bepaald percentage van het laatstverdiende salaris. Salarisverhogingen leiden tot een pensioenverhoging over alle dienstjaren. Er bestaan eindloonregelingen waarin boven een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 55 jaar of 60 jaar) het gemiddelde van de

laatste 5 pensioengrondslagen als uitgangspunt voor de berekening van de hoogte van het pensioen wordt genomen of waarbij salarisstijgingen vanaf een bepaalde leeftijd in het geheel niet meer worden meegenomen voor de pensioengrondslag (geen pensioenverhoging opleveren derhalve). Deze pensioenregelingen worden gematigd/gemitigeerd eindloonregelingen genoemd. Door matiging van een eindloonregeling worden de pensioenkosten beperkt door vermindering van de backservicelasten en wordt «pensioenpromotie» (een salarisverhoging aan het eind van de arbeidscarrière zonder dat daar daadwerkelijk een promotie aan ten grondslag ligt om zo het niveau van het pensioen te verhogen) tegengegaan.

In zo'n pensioenregeling wordt een onderscheid naar leeftijd gemaakt: vanaf een bepaalde leeftijd tellen salarisverhogingen niet of slechts in beperkte mate mee voor de berekening van het pensioen. Dit onderscheid valt niet onder de uitzonderingen van artikel 8 van het onderhavige wetsvoorstel. De vraag die zich nu voordoet is of het onderscheid in deze pensioenregelingen objectief te rechtvaardigen is. Daarvoor is vereist dat er sprake is van een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen om dit doel te bereiken.

Het doel van gemitigeerde eindloonregelingen is het beperken van pensioenkosten en voorkomen van pensioenpromotie, dat wil zeggen misbruik van de mogelijkheid om door middel van een onevenredige salarisstijging aan het eind van de arbeidscarrière het pensioenniveau op te hogen. Hiermee wordt tevens een onevenredig beroep op de solidariteit tegengegaan. De kans dat de rechter van mening is dat aansluiting bij leeftijd in gematigd/gemitigeerd eindloonregelingen geen noodzakelijk middel is om dit doel te bereiken, moet reëel worden geacht. Het doel kan namelijk ook bereikt worden door in plaats van aan te sluiten bij een bepaalde leeftijd, aan te sluiten bij een bepaald niveau van salarisstijgingen. Bijvoorbeeld door in de pensioenregeling op te nemen dat salarisstijgingen die meer dan x% boven de jaarlijkse CAO-loonstijging uitkomen niet meetellen voor de berekening van het pensioen. Op die manier wordt met een ander middel waarbij geen sprake is van onderscheid naar leeftijd, hetzelfde resultaat bereikt.

Het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 bepaalt in artikel 10b, eerste lid, dat in geval van eindloonregelingen gedurende de vijf jaren voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, loonstijgingen tot ten hoogste 2 procent boven de gemiddelde loonindex voor de CAO-lonen per maand in aanmerking komen als loonbestanddelen waarover pensioen wordt opgebouwd. Voor loonstijgingen als gevolg van gangbare functiewijzigingen of gangbare periodieken, geldt dat maximum niet.

De regering is van mening dat deze bepaling zich niet goed verhoudt met het nu voorliggende wetsvoorstel. Hiervoor is al aangegeven dat een onderscheid naar leeftijd, dat wordt gemaakt in gematigd eindloonregelingen waarin is bepaald dat vanaf een bepaalde leeftijd salarisverhogingen niet of slechts in beperkte mate meetellen voor de berekening van het pensioen, waarschijnlijk niet objectief gerechtvaardigd wordt geacht. In feite heeft artikel 10b van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 hetzelfde karakter: vanaf een bepaalde leeftijd (namelijk de leeftijd gelegen vijf jaar voor de in de pensioenregeling vastgelegde pensioenleeftijd) mag voor de berekening van het pensioen een salarisstijging van ten hoogste 2 procent boven de gemiddelde loonindex voor CAO-lonen in aanmerking worden genomen. In overleg met de staatssecretaris van Financiën zal worden bezien hoe hierin kan worden voorzien.

De leden van de fractie van het CDA vragen voorts of in artikel 9 van het onderhavige wetsvoorstel met het vermelden van «de grond» een van de in Richtlijn 2000/78/EG vermelde gronden bedoeld wordt of dat bedoeld wordt de objectieve rechtvaardiging.

Met het vermelden van «de grond» wordt bedoeld het vermelden van de reden voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd en niet het vermelden van een van de in Richtlijn 2000/78/EG genoemde non-discriminatiegronden. In de memorie van toelichting heeft de regering opgemerkt dat bij de bekendmaking van een vacature, bijvoorbeeld door middel van een wervingsadvertentie in een dag- of weekblad of op internet, alleen een leeftijdsgrens mag worden genoemd als één van de in artikel 7, eerste lid, genoemde uitzonderingen van toepassing is. Met andere woorden: een leeftijdsgrens mag alleen worden genoemd als deze objectief gerechtvaardigd is. De verplichting tot het vermelden van de grond voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd komt er dan ook op neer dat de objectieve rechtvaardiging moet worden vermeld. Artikel 9 sluit aan bij de bewoordingen van artikel 3 van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, waarin een soortgelijke verplichting is neergelegd.

Vragen van de leden van de fractie van de PvdA

Reikwijdte van de wet

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af waarom het wetsvoorstel leeftijd zich niet ook uitstrekt tot het terrein van goederen en diensten, zoals in de Awgb wel het geval is. Mede in het licht van de meeromvattende gelijke behandelingsoperatie waarvan dit wetsvoorstel deel uitmaakt ligt het voor de hand dit maatschappelijk belangwekkende onderwerp ook mee te nemen, zo menen deze leden. Zij vragen of de regering dit met hen deelt.

De consequenties van een mogelijke uitbreiding voor de grond leeftijd naar het terrein van goederen en diensten zijn nog niet zodanig uitgekristalliseerd dat al tot wetgeving kon worden overgegaan. Toegezegd is dat de regering de Tweede Kamer een gemotiveerde reactie zal geven op de vraag of er noodzaak en behoefte bestaat om regelgeving op te stellen op het terrein van goederen en diensten (waaronder wonen en onderwijs) en zo ja, hoe (Handelingen II 2003–2004, blz. 5144–5145). Deze reactie zal de regering te zijner tijd ook aan de Eerste Kamer doen toekomen.

Toetsing van discriminatie

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af waarom in de omschrijving van de toets van de objectieve rechtvaardiging in artikel 7 lid 1 sub c achter de term «legitiem doel» niet is vermeld «waaraan iedere wens tot discriminatie vreemd is» zoals in de jurisprudentie van het EG-Hof gebruikelijk is.

Met de huidige omschrijving van de toets van de objectieve rechtvaardiging in artikel 7 van het wetsvoorstel is aangesloten bij de terminologie van de richtlijn. Zowel in artikel 6 (betreffende de specifieke objectieve rechtvaardigingstoets voor de grond leeftijd) als in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van de richtlijn (betreffende de algemene objectieve rechtvaardigingstoets voor indirect onderscheid) is de term «legitiem doel» gebruikt, zonder nadere toevoeging. Het vereiste dat er sprake dient te zijn van een legitiem doel omvat twee criteria die ook in de jurisprudentie zijn te vinden, namelijk dat er sprake moet zijn van een daadwerkelijk bestaande behoefte van de organisatie en dat aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van discriminatie vreemd dient te zijn. De voorwaarde dat aan het doel «iedere wens tot discriminatie vreemd dient te zijn» is

derhalve niet expliciet maar wel impliciet in de toets opgenomen. Een doel dat discriminerend is, kan in geen geval legitiem zijn. Het opnemen van de door de leden van de fractie van de PvdA gesuggereerde zinsnede is mitsdien overbodig.

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich af of de toets van de objectieve rechtvaardiging afwijkt van wat gebruikelijk is bij de rechter en de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en of de proportionaliteitstoets onderdeel uitmaakt van de toets.

Het in artikel 7 opgenomen criterium van de objectieve rechtvaardiging omvat ook de toets van de proportionaliteit en wijkt daarmee niet af van wat gebruikelijk is bij de rechter en de CGB. De vraag of het middel proportioneel is komt aan de orde bij de vraag of het middel noodzakelijk is (het derde criterium van de toets). In de parlementaire stukken is bij de beschrijving van de objectieve rechtvaardigingstoets en bij de uitwerking van voorbeelden aandacht besteed aan het proportionaliteitsvereiste (zie onder meer Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 5, blz. 14–16 en blz. 32 en Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 7, blz. 5–7).

Intimidatie/victimisatie

De leden van de fractie van de PvdA hebben met betrekking tot het onderwerp intimidatie de vraag gesteld waar de grens ligt tussen de werking van artikel 2 en artikel 3 onderdeel h van het wetsvoorstel. Als de werkgever zelf dan wel een leidinggevende werknemer, die feitelijk gezag uitoefent en daardoor functioneert als werkgever, een werknemer intimideert op grond van zijn leeftijd, dan wordt er in strijd gehandeld met het verbod van intimidatie zoals opgenomen in artikel 2, eerste lid, van dit wetsvoorstel. De werkgever is daarvoor aansprakelijk.

In het geval de werknemer geïntimideerd wordt door een collega-werknemer, is artikel 2, eerste lid, niet van toepassing. Er wordt in zo'n geval door de werkgever in strijd gehandeld met het verbod van onderscheid bij de arbeidsomstandigheden (artikel 3, onderdeel h, van het wetsvoorstel), indien hij nagelaten heeft adequaat en tijdig te reageren op het intimiderend gedrag.

Verder vragen deze leden waarop een beroep kan worden gedaan als derden, zoals klanten of afnemers, de werknemer intimideren.

Ook in dit geval kan de werknemer een beroep doen op artikel 3, sub h. De bewijslastregel zoals opgenomen in artikel 12 van het wetsvoorstel is ook op deze situatie van toepassing.

De vraag of en op welke wijze de werknemer zaken kan aandragen die een beroep op artikel 2 kunnen doen slagen, kan als volgt worden beantwoord.

Indien de werknemer voor de rechter feiten aanvoert die onderscheid in de vorm van intimidatie op grond van leeftijd doen vermoeden, dient de werkgever te bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld. Ter ondersteuning van zijn stelling kan de werknemer onder meer gebruik maken van getuigenverklaringen.

Met betrekking tot het onderwerp victimisatie vragen deze leden zich af hoe veelal subtiele victimisatie te voorkomen valt en of dit überhaupt juridisch mogelijk is.

De regering is van mening dat de artikelen 10 en 11 van het onderhavige wetsvoorstel een goede bescherming bieden tegen benadeling van personen wegens het feit dat zij een beroep hebben gedaan op de wet. Met deze artikelen wordt niet alleen bescherming geboden tegen victimisatieontslag maar ook tegen andere vormen van benadeling, zoals een overplaatsing naar een minder aantrekkelijke functie. Bovendien

wordt niet alleen degene die een beroep op de wet doet beschermd, maar ook anderen die daarbij bijstand verlenen, waaronder getuigen.

Lijst onverkort gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd

De bij nota naar aanleiding van het verslag gevoegde inventarisatie van leeftijdsgrenzen (Kamerstukken II 2002–2002, 28 170, nr. 5, blz. 44 e.v.) heeft bij de leden van de fractie van de PvdA enkele vragen opgeroepen. Het betreft de maximum-toetredingsleeftijd van 35 jaar voor de rijks-brandweeracademie en de maximumleeftijd van 70 voor leden van diverse geschillencommissies. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is toegezegd dat het volledige overzicht van leeftijdsgrenzen nogmaals zal worden gezien en dat de leden van de Tweede Kamer voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel een bijgesteld overzicht zullen ontvangen met per leeftijdsgrens een volledige uitwerking van de objectieve rechtvaardiging (Handelingen II 2003–2004, blz. 5136–5137). Dit bijgestelde overzicht zal ook aan de leden van de Eerste Kamer worden gezonden.

Implementatie van het nondiscriminatiebeginsel; rol van de overheid

In het verlengde van de vorige vraag vragen de leden van de fractie van de PvdA naar de coördinatie van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij het ontwikkelen van de toets en of de toets tijdig gereed kan zijn voor de inwerkingtreding van de wet. De toets dient uitgevoerd te worden door het ministerie waaronder de desbetreffende regeling valt. Voor het hanteren van de toets zijn in de memorie van toelichting en de nadere stukken voldoende handreikingen geboden. Naast een uitvoerige omschrijving van de toets zijn diverse voorbeelden gegeven waarbij de toets is uitgewerkt voor concrete situaties. Zoals hiervoor is aangegeven, zijn de ministeries naar aanleiding van de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer opnieuw verzocht om de inventarisatie te bezien en per leeftijdsgrens de toets van de objectieve rechtvaardiging aan de hand van een aantal vragen uit te werken. Dit zal moeten leiden tot een bijgesteld overzicht dat voor de inwerkingtreding van de wet naar de beide Kamers verzonden kan worden.

Onderscheid in CAO-bepalingen

De leden van de fractie van de PvdA hebben een aantal vragen gesteld over de rol van de Minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid ten aanzien van naar leeftijd onderscheidende bepalingen in cao's. Het Ministerie van Sociale zaken onderneemt diverse activiteiten om de naleving van het onderhavige wetsvoorstel te bevorderen. Voor een overzicht van de reeds uitgevoerde en nog uit te voeren voorlichtingsactiviteiten die (mede) gericht zijn op sociale partners (waaronder de CAO-onderhandelaars) wordt verwezen naar het antwoord op de vraag naar de voorlichtingsactiviteiten van de leden van de fractie van D66. Ten aanzien van de algemeen verbindendverklaring van een CAO-bepaling die een leeftijdsgrens bevat, zij het volgende opgemerkt: Indien er een verzoek tot algemeen verbindendverklaring wordt ingediend, worden de CAO-bepalingen getoetst aan de gelijke behandelingsregelgeving. Indien er sprake is van *evidente strijdigheid* met deze wetgeving, worden de desbetreffende bepalingen niet algemeen verbindend verklaard. Dit geldt bijvoorbeeld voor bepalingen waarin direct onderscheid gemaakt wordt op grond van geslacht of ras, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzondering zoals de uitzondering voor voorkeursbeleid. Bestaat er echter onzekerheid over de strijdigheid met deze wetgeving, dan wordt er vanuit gegaan dat de bepaling in de praktijk geoorloofd kan

zijn. De bepaling zal dan voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen.

Deze onzekerheid kan ook bestaan bij onderscheid op grond van leeftijd, omdat daarbij altijd de mogelijkheid bestaat dat voor dit onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat. Het is aan de Commissie gelijke behandeling en uiteindelijk aan de rechter, en niet aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, om in een dergelijk, concreet geval te beoordelen of hiervan wel of geen sprake is.

Overigens zij opgemerkt dat elke algemeen verbindendverklaring vergezeld gaat van een zogenaamd vangnetdictum, waarin het volgende wordt bepaald: Mocht in de toepassingspraktijk, op grond van een uitspraak van de rechter, onverhoopt blijken dat een algemeen verbindend verklaarde CAO-bepaling in strijd is met wet- en regelgeving, dan prevaleert deze regelgeving.

Vragen van de leden van de fractie van de VVD

Criteria objectieve rechtvaardiging

De leden van de fractie van de VVD vragen ten eerste of de drie criteria voor de objectieve rechtvaardiging, te weten legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit, cumulatief zijn.

In antwoord op deze vraag laat de regering weten dat deze criteria, aan de hand waarvan de objectieve rechtvaardigingstoets moet worden uitgevoerd, inderdaad cumulatief zijn. Hieronder zijn per criterium de deelvragen weergegeven, die moeten worden beantwoord in het kader van de objectieve rechtvaardigingstoets. Slechts indien al deze vragen bevestigend beantwoord zijn, zal sprake zijn van een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid op grond van leeftijd.

Deelvragen	Legitiem doel	Passend middel	Noodzakelijk middel
1.	Is sprake van een daadwerkelijke behoefte van de organisatie of een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid?	Is het middel geschikt om het doel te bereiken: wordt het doel gerealiseerd door het middel of bestaat de gerechtvaardigde verwachting, dat het wordt gerealiseerd?	Kan het doel niet met een ander middel worden bereikt waarbij geen sprake is van onderscheid?
2.	Ontbreekt aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van verboden onderscheid?		Kan het doel niet worden bereikt met een middel waarbij sprake is van minder vergaand onderscheid of compensatie van de nadelen?
3.	Is sprake van strijd met andere wetgeving, het recht of de maatschappelijke betamelijkheid?		Is er sprake van proportionaliteit: zijn doel en middel in verhouding met elkaar (niet met kanon op mug schieten)?

Schaarste als legitimatiegrond

De leden van de fractie van de VVD vragen of schaarste, die zich op tal van terreinen manifesteert, een legitimatiegrond is.

Het antwoord op de vraag of schaarste een legitimatiegrond is, is alleen te beantwoorden op grond van de omstandigheden van het geval. Wel kan worden opgemerkt dat puur financiële overwegingen over het algemeen onvoldoende zijn voor de objectieve rechtvaardiging van onderscheid op grond van leeftijd. In de nota naar aanleiding van het verslag is opgemerkt dat vermindering van kosten voor de werkgever niet zonder meer een legitiem doel zal zijn (Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 5, blz. 38). In specifieke situaties kan dat wel het geval zijn, bijvoorbeeld bij een dreigend faillissement.

Voorts vragen deze leden wat de minister onder «algemeen maatschappelijk aanvaardbaar» verstaat.

Met het begrip «algemeen maatschappelijk aanvaardbaar» wordt bedoeld dat er een groot draagvlak in de maatschappij bestaat voor een bepaalde maatregel.

De leden van de fractie van de VVD merken op dat het Centraal bureau voor de statistiek constateert dat er een algemeen aanvaarde bandbreedte bestaat waarbij pensionering plaatsvindt tussen vijfenvijftig en vijfenzestig jaar. Hoe verhoudt zich dit «bandbreedte gevoel» in de samenleving als legitieme grond om met pensioen te gaan met het beleid van de minister om mensen langer aan het werk te houden, zo vragen deze leden. Met name over drie jaar, omdat dan de wetswijziging bij amendement van de Tweede Kamer, dat gedwongen ontslag in verband met pensionering op een leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd legitiem is, afloopt.

De regering beseft dat het in de samenleving steeds gebruikelijker is geworden dat men vervroegd (tussen 55 en 65 jaar) de arbeidsmarkt verlaat. De afgelopen twee decennia is in Nederland geleidelijk de situatie gegroeid dat van de bevolking tussen 55 en 65 jaar nog slechts één op de drie personen werkt. Om de gevolgen van de vergrijzing op te kunnen vangen is het onder meer noodzakelijk dat ouderen langer behouden blijven voor het arbeidsproces. In het Hoofdlijnenakkoord is hiervoor een breed pakket aan maatregelen afgesproken. Het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid sluit aan bij het beleid van de regering om mensen langer aan het werk te houden. In het wetsvoorstel is tot uitdrukking gebracht dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van een pensioengerechtigde leeftijd lager dan 65 jaar alleen is toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. In CAO-bepalingen kan alleen worden afgesproken dat werknemers bij het bereiken van een pensioengerechtigde leeftijd van bijvoorbeeld 62 jaar worden ontslagen, als daarvoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Dit betekent dat CAO-bepalingen zullen moeten worden aangepast als ze niet in overeenstemming zijn met het onderhavige wetsvoorstel. De Tweede Kamer heeft tijdens de behandeling van het wetsvoorstel het amendement Weekers c.s. aangenomen (Kamerstukken II 2002–2003, 28 170, nr. 17). Het amendement geeft sociale partners en individuele werkgevers tot 2 december 2006 de tijd om in (individuele en collectieve) arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen opgenomen bepalingen, waarin aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werknemers is gekoppeld, aan te passen aan het wetsvoorstel. Vanaf 2 december 2006 moeten alle bepalingen voldoen aan artikel 7, eerste lid, onder c, waarin is bepaald dat ontslag vanwege het bereiken van een leeftijd lager dan 65 jaar objectief gerechtvaardigd moet worden .

Voorstellen FPU

Voor wat betreft de vraag van de leden van de fractie van de VVD over de voorstellen van minister Remkes van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties kan het volgende worden opgemerkt.

Er is geen sprake van voornemens om op grote schaal oudere werknemers af te laten vloeien met een FPU-plus-regeling. Er wordt gestreefd naar een genuanceerd en geloofwaardig personeelsbeleid. Binnen dat beleid wordt er naar gestreefd uitstroom van personeel, jong en oud, zoveel mogelijk te voorkomen.

Het voorkomen van uitstroom van jong personeel is daarbij vooral van belang om het effect van de imagocampagnes van de rijksoverheid als

werkgever en de traineeprogramma's voor jonge academici en dergelijke, die worden ingezet om te anticiperen op de vergrijzing, niet teniet te doen gaan. Het voorkomen van uitstroom van ouder personeel is belangrijk vanwege het kabinetsstreven oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk te houden met het oog op de gevolgen van de vergrijzing. Daarnaast moeten gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk worden voorkomen. Om deze aanpak mogelijk te maken kunnen passende aanvullende maatregelen gewenst zijn. Het voorstel houdt dan ook in dat het management, onder strikte condities, in bepaalde individuele situaties, een uittrederegeling, de FPU plus-regeling, kan aanbieden. Dit betekent geen verruiming maar een inperking van de mogelijkheden van werkgevers bij de rijksoverheid om vertrekregelingen overeen te komen. Strijdigheid van deze voornemens met dit wetsvoorstel is, gezien de vrijwilligheid en de strikte condities waaraan moet worden voldaan om in aanmerking te komen voor een FPU plus-regeling, niet aan de orde.

Functioneel leeftijdsontslag

De vraag van de leden van de fractie van de VVD komt er in essentie op neer waarom de regering voor ontslag bij 65 jaar een vaste leeftijdsgrens objectief te rechtvaardigen acht en daarmee juist beoogt dat een individuele beoordeling van de prestaties van de werknemer wordt voorkomen, terwijl de regering bij functioneel leeftijdsontslag in de memorie van toelichting tot een tegengestelde conclusie komt. Voor dergelijke ontslagen dient volgens de memorie van toelichting een individuele beoordeling of iemand zijn werk nog aan kan voorop te staan en mag uitsluitend indien een dergelijke beoordeling niet mogelijk is een vaste leeftijdsgrens gehanteerd worden. Hierop antwoordt de regering het volgende. In beide door de leden van de fractie van de VVD genoemde situaties is sprake van een beëindiging van de arbeidsverhouding op grond van leeftijd. Voor de beëindiging bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (65 jaar) heeft de regering in het wetsvoorstel de vraag beantwoord of sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Aangezien naar de mening van de regering deze vraag in alle gevallen bevestigend kan worden beantwoord, is deze uitzondering expliciet opgenomen in artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van het wetsvoorstel. Om tot deze conclusie te komen zijn het legitieme doel en de passendheid en de noodzakelijkheid van deze leeftijdsgrens beoordeeld. Het legitieme doel is gelegen in het feit dat bewerkstelligd wordt dat zonder aanzien des persoons een voor de gehele beroepsbevolking geldend objectief criterium wordt gegeven waarbij niet beoordeeld hoeft te worden of de werknemer nog voldoet. Voor de leeftijd van 65 is bovendien een groot maatschappelijk draagvlak en deze leeftijd sluit ook aan bij het stelsel van sociale zekerheid. Tevens is sprake van een vervangend inkomen. Ook de vragen of het middel passend en noodzakelijk is kunnen derhalve bevestigend worden beantwoord. (Zie Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 3, blz. 30 – 32 en Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 5, blz. 31). De vraag of er bij een vaste leeftijdsgrens bij functioneel leeftijdsontslag ook sprake is van een objectieve rechtvaardiging kan naar de mening van de regering niet in alle gevallen bevestigend worden beantwoord. Voor deze gevallen is derhalve geen expliciete uitzondering opgenomen maar is de algemene uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel c van toepassing. In een voorkomend geval zal aan de hand van de concrete omstandigheden beoordeeld moeten worden of een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Conform artikel 7, eerste lid, onder c moeten daarbij het legitieme doel en de passendheid en noodzakelijkheid van het middel worden gezien. Het legitieme doel zal hierbij een ander zijn dan bij beëindiging op de AOW-gerechtigde leeftijd. Het legitieme doel is niet het bieden van een voor de gehele beroepsbevolking geldende grens voor beëindiging van het werkzame leven maar zal veelal de bescherming van

de gezondheid en de veiligheid van de werknemer of derden zijn. Bij flo-leeftijden zal het overigens altijd gaan om een lagere leeftijd dan 65 jaar. Hierdoor ontbreken elementen die bij beëindiging op AOW-gerechtigde leeftijd een rol spelen zoals brede maatschappelijke aanvaardbaarheid en aansluiting bij het stelsel van sociale zekerheid. Bij de afweging of het middel (een vaste ontslagleeftijd lager dan 65) passend en noodzakelijk is om het doel (veelal bescherming gezondheid en veiligheid) te bereiken, zal met name de noodzakelijkheidsvraag niet altijd bevestigend beantwoord kunnen worden. Indien namelijk een individuele beoordeling van de vraag of de werknemer zijn werk nog kan verrichten mogelijk is, zal de conclusie moeten zijn dat er sprake is van een voor de werknemer minder belastend middel. Hiermee is het stellen van een leeftijdsgrens niet noodzakelijk en is derhalve niet voldaan aan een van de criteria. In een dergelijk geval zal de leeftijdsgrens niet objectief te rechtvaardigen zijn (Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 3, blz. 33–34).

Ten aanzien van regelingen betreffende uitkeringen bij functioneel leeftijdsontslag kan als handreiking naar de praktijk nog worden opgemerkt dat dergelijke regelingen worden aangemerkt als een pensioenvoorziening in de zin van dit wetsvoorstel en derhalve onder de pensioenuitzondering van artikel 8 van het wetsvoorstel vallen. Het aan de regelingen gekoppelde ontslag valt onder artikel 7. Dit komt overeen met hetgeen geldt voor pensioenregelingen en daarmee samenhangende ontslagen. De regelingen vallen onder de uitzondering van artikel 8; de daaraan gekoppelde ontslagen dienen objectief gerechtvaardigd te zijn. Ook het overgangsrecht in artikel 16 van het wetsvoorstel ziet zowel op ontslag in verband met pensioen als op functioneel leeftijdsontslag. Het vorenstaande geldt overigens op dezelfde wijze voor regelingen in verband met vroegpensioen, flexibel pensioen etc. voor zover er sprake is van een beëindiging waar de werknemer niet mee instemt.

De leden van de fractie van de VVD wijzen erop dat in CAO's veel leeftijdsgebonden regelingen voorkomen, die objectief gerechtvaardigd kunnen zijn, en vragen of de minister deze stuk voor stuk gaat toetsen, bijvoorbeeld in het kader van de algemeenverbindendverklaring. Voor het antwoord op deze vraag zij verwezen naar het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de PvdA over de algemeenverbindendverklaring.

Proportionaliteitsargument

De leden van de fractie van de VVD vragen of het proportionaliteitsargument bij ontslag bij 65 jaar ook geldt indien het een WW-uitkering betreft.

In de beschrijving van de objectieve rechtvaardigingstoets voor ontslag bij 65 jaar in de memorie van toelichting, is bij de vraag of het middel noodzakelijk is om het doel te bereiken de aanwezigheid van een vervangend inkomen (AOW) meegewogen (Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 3, blz. 30–32). De leden van de fractie van de VVD vragen zich af of bij andere ontslagen op grond van leeftijd op een lagere leeftijd dan 65 jaar de aanspraak op een WW-uitkering zal worden meegewogen bij het beoordelen van de proportionaliteit. Als antwoord kan opgemerkt worden dat bij dergelijke ontslagen de objectieve rechtvaardigingstoets verricht zal moeten worden. Of het ontslag objectief te rechtvaardigen is zal afhangen van de vraag of het doel dat de werkgever daarmee wil bereiken legitiem is en of het middel passend en noodzakelijk is. In het eerder in deze memorie van antwoord weergegeven schema is nog eens aangegeven welke deelvragen daartoe beantwoord moeten worden. Pas als alle eerdere deelvragen bevestigen beantwoord zijn komt de proportionaliteitsvraag aan de orde. Bij die vraag zal in het algemeen het ontvangen

van een vervangend inkomen een rol kunnen spelen. Zo zal bij de zogenaamde flo-ontslagen het ontvangen van een passende uitkering mee kunnen wegen bij de vraag of het ontslag proportioneel is en derhalve bij de vraag of sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Gaat het om ontslagen waaraan geen specifieke inkomensvervangende uitkering is verbonden maar is de werknemer na het ontslag aangewezen op een WW-uitkering dan valt te verwachten dat een dergelijke aanspraak, mede gelet op de specifieke aan een WW-uitkering verbonden kenmerken (o.a. slechts onder voorwaarden, sollicitatieplicht, tijdelijkheid), slechts een beperkt gewicht in de schaal kan leggen.

Naast inkomen kunnen ook andere belangrijke elementen, zoals integratie en arbeidssatisfactie van de werknemer, een rol spelen. De regering is het met de leden van de fractie van de VVD eens dat dit belangrijke elementen van werk zijn, die des te meer reden geven om leeftijdsontslag streng te toetsen aan de objectieve rechtvaardigingstoets.

Voor het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de VVD over beschikbare premiereregelingen en het gebruik van leeftijdsklassen daarbij, zij verwezen naar het antwoord dat is gegeven op de vraag van de leden van de fractie van het CDA over beschikbare premiereregelingen.

Vermelding reden leeftijdsgrens in advertenties

De leden van de fractie van de VVD stellen voorts een aantal vragen over artikel 9 van het wetsvoorstel met betrekking tot het vermelden van de grond voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd in advertenties.

De verplichting tot het vermelden van de reden voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd maakt deze reden kenbaar en toetsbaar voor derden. Juist om te zorgen dat een buitenstaander of sollicitant kan beoordelen waarom een bepaalde leeftijdsgrens in een advertentie is opgenomen, is deze verplichting in het wetsvoorstel opgenomen. Naar de mening van de regering wordt een werkgever hierdoor gedwongen om zich te beraden over de geoorloofdheid van het gebruik van een leeftijdsgrens. De in artikel 9 opgenomen verplichting kan aldus een preventief effect hebben. Bovendien worden advertenties door een breed publiek gelezen en het kan belangrijk zijn voor de cultuuromslag inzake de beeldvorming over leeftijd dat een bloemlezing van de verschillende rechtvaardigingsgronden in advertenties terugkomt. Een ieder kan een advertentie, waarin onderscheid naar leeftijd voorkomt, ter beoordeling voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling.

De regering beseft evenwel dat het risico, dat ongerechtvaardigd leeftijdonderscheid wordt gemaakt in de beslotenheid van de beoordeling en de selectie, nooit helemaal uit te sluiten is. De regering is het ten slotte met de leden van de fractie van de VVD eens dat het voor een potentiële sollicitant nuttig kan zijn dat hij of zij een indicatie heeft van de leeftijd(s-categorie) van degene die de werkgever zoekt, met dien verstande dat de werkgever bij het zoeken naar een kandidaat leeftijd alleen een rol mag laten spelen (en mag vermelden) als hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.

Vragen van de leden van de fractie van D66

De leden van de fractie van D66 vragen nadere uitleg over de criteria voor de objectieve rechtvaardiging. Bieden deze criteria voldoende garantie, nu gekozen is voor een half-open stelsel, zo vragen deze leden.

Bij het opstellen van het wetsvoorstel is geconcludeerd dat voor de grond leeftijd een gesloten stelsel niet wenselijk is. Aangezien een groot aantal ruim geformuleerde uitzonderingen noodzakelijk zou zijn, zou de rechtszekerheid die een dergelijk stelsel van uitzonderingen biedt slechts

relatief zijn. Bovendien kleeft aan een dergelijk stelsel het risico dat indien de uitzonderingen niet exact zouden dekken wat nodig is, dit stelsel tot onredelijke uitkomsten zou kunnen leiden. Bijkomend probleem was ook dat alle uitzonderingen zouden moeten passen binnen het stramien van artikel 6 van de kaderrichtlijn.

In het wetsvoorstel is derhalve gekozen voor een half-open stelsel met als algemene uitzondering de objectieve rechtvaardiging. De regering is van mening dat de uitzondering van de objectieve rechtvaardiging het mogelijk maakt om in de zeer diverse situaties die onder het wetsvoorstel vallen tot rechtvaardige uitkomsten te komen. Mede door een uitvoerige toelichting van de bij de objectieve rechtvaardiging te hanteren criteria (te weten legitimiteit, passendheid en noodzakelijkheid) zijn naar de mening van de regering voldoende handvatten gegeven bij het toepassen van de uitzondering van de objectieve rechtvaardiging in de praktijk (zie onder meer Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr. 3, blz. 24–26 en blz. 32–36, Kamerstukken II 2001–2002, 28 170, nr.5, blz. 14–18 en Kamerstukken II 2002–2002, 28 170, nr.7, blz. 1–7).

AOW-gerechtigde leeftijd

De leden van de fractie van D66 vragen vervolgens of het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd gevolgen heeft voor het verbod van onderscheid op grond van leeftijd.

In antwoord op deze vraag merkt de regering op dat een eventuele verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd geen wijziging van het onderhavige wetsvoorstel tot gevolg zal hebben. Het wetsvoorstel spreekt bewust van «de AOW-gerechtigde leeftijd» en niet van «de leeftijd van 65 jaar» (artikel 7, eerste lid, onder b). Een eventuele verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal ertoe leiden dat pas bij het bereiken van die hogere leeftijd een beëindiging op grond van artikel 7, eerste lid onder b is toegestaan.

Voor het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van D66 over intimidatie door de leidinggevende zij verwezen naar het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de PvdA met betrekking tot intimidatie.

Voorlichting

De leden van de fractie van D66 vragen wat het kabinet zich voorstelt bij de voorlichtingscampagne over dit wetsvoorstel.

Het ministerie van SZW heeft in samenwerking met de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Commissie Gelijke Behandeling een reeks brainstorm-bijeenkomsten georganiseerd met betrekking tot de voorlichting over de nieuwe gelijke behandelingswetgeving. Voor deze bijeenkomsten zijn sociale partners en belangenorganisaties uitgenodigd.

Voorlichting zal samen met de ministeries van VWS en BZK worden vormgegeven in verband met de (inhoudelijke) samenhang met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de EG implementatiewet Awgb. De gedachten gaan uit naar gerichte voorlichting al dan niet in samenwerking met de CGB, bijvoorbeeld aan sociale partners en andere intermediairs. Op 29 oktober 2003 heeft een symposium over de onderhavige wet plaatsgevonden voor personeelsfunctionarissen, ondernemingsraden en CAO-onderhandelaars. In 2004 zal MKB cursus en training in opdracht van SZW voorlichtingsbijeenkomsten voor CAO-onderhandelaars organiseren. De regering denkt verder aan attenderingsadvertenties, een voorlichtingsbijeenkomst voor sociale partners, geactualiseerde brochures voor werkgevers en werknemers, actuele informatie op de websites van SZW en de CGB en factsheets Ook

de Europese Commissie voert een informatiecampagne over gelijke behandeling in de lidstaten: «For diversity. Against discrimination». (Zie ook Handelingen II 2003–2004, blz. 5138)

Leeftijdonderscheid in advertenties

De leden van de fractie van D66 vragen naar wat wel en niet mag in een advertentie.

Onderscheid op grond van leeftijd is alleen toegestaan als het objectief gerechtvaardigd is, dat geldt ook voor personeelsadvertenties (op grond van artikel 3, onderdeel a, van het wetsvoorstel). Indien een leeftijdsgrens objectief gerechtvaardigd is, mag deze worden gehanteerd in een personeelsadvertentie. In dat geval moet wel de reden voor het maken van dit onderscheid op grond van leeftijd daarbij worden vermeld. Hierbij kan worden gedacht aan het volgende voorbeeld, dat ook in de Tweede Kamer ter sprake is gekomen: «Wij zoeken een collega voor de klachtencommissie van de politie. Een zekere levenservaring is vereist. Met het oog daarop zoeken wij mensen met een leeftijd van 30 jaar of ouder».

Krijgsmacht

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van D66 over de overgangsbepaling voor de krijgsmacht merkt de regering het volgende op.

De strekking van de in artikel 17 opgenomen overgangsbepaling is dat tot uiterlijk 1 januari 2008 de onderhavige wet niet van toepassing is op militaire ambtenaren. Uiterlijk in 2008 zullen de voor de krijgsmacht noodzakelijke leeftijdsgrenzen zijn geregeld bij of krachtens de Militaire ambtenarenwet 1931. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2008, of zoveel eerder als de Militaire ambtenarenwet is gewijzigd, ook militaire ambtenaren onder de onderhavige wet vallen. De datum van inwerkingtreding van de wijziging van de Militaire ambtenarenwet geldt dan als datum waarop de onderhavige wet van toepassing wordt op militairen. De vraag of het reëel is te stellen dat in 2008 een normale situatie is bereikt, is hierbij niet aan de orde.

Uitbreiding naar andere terreinen

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de fractie van D66 naar de stand van zaken van de notitie over de uitbreiding van het wetsvoorstel naar andere terreinen dan arbeid verwijst de regering naar het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de PvdA. Hierbij merkt de regering op dat het gaat om een reactie op de vraag of op het terrein van goederen en diensten (waaronder wonen en onderwijs) noodzaak en behoefte bestaat om regelgeving op te stellen en zo ja, hoe. De wijze en de termijnen waarop andere terreinen onder de wet kunnen worden gebracht komen in deze reactie niet aan de orde.

Vragen van de leden van de fracties van de SGP en de ChristenUnie (CU)

Verantwoordelijkheid van uitzendbureaus

De leden van de fracties van de SGP en de CU hebben vragen gesteld over de verantwoordelijkheid van uitzendbureaus, mede gelet op de aard en het karakter van de werkzaamheden. Daartoe hebben de leden van deze fracties twee concrete gevallen voorgelegd, waarop in het nu volgende wordt ingegaan.

Indien een uitzendbureau (op grond van informatie van de opdrachtgever) kandidaten selecteert op basis van een leeftijdsgrens, waarvoor later blijkt dat de objectieve rechtvaardiging ontbreekt, handelt zowel de opdrachtgever van het uitzendbureau als het uitzendbureau zelf in strijd met de wet. Het uitzendbureau handelt niet in strijd met het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie indien de opdrachtgever uit een groep van kandidaten met verschillende leeftijden juist die kandidaat kiest met de door de opdrachtgever gewenste leeftijd.

Mede namens de Minister van Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties, de Minister van Justitie en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus