

Vergaderjaar 2008–2009

**30 347**

**Gelijke behandeling bij arbeid**

**Nr. 2**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 juni 2009

In de afgelopen maanden is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) geëvalueerd. De evaluatierapporten en de kabinetsreactie daarop doe ik u hierbij toekomen mede namens de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Justitie en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.<sup>1</sup>

Met betrekking tot de evaluatie van de WGBL zijn aan de Tweede Kamer de volgende toezeggingen gedaan:

- Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel in 2003 is aangegeven dat de evaluatie het aangewezen moment zou zijn om de vraag naar mogelijke uitbreiding naar de terreinen onderwijs, goederen en diensten opnieuw te bezien.
- In de nota «Men is zo oud als men zich voelt» van 28 mei 2008 (Kamerstukken II 2007–2008, 29 544, nr. 152) heeft het kabinet toegezegd de ontwikkelingen in cao's wat betreft de mogelijkheden tot doorwerken na 65 jaar te monitoren en de resultaten hiervan mee te nemen in de evaluatie van de WGBL.
- Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is toegezegd dat bij de evaluatie van de WGBL naar de uitzondering voor de krijgsmacht zal worden gekeken.

Op grond van artikel 14 WGBL heeft de Commissie gelijke behandeling (Cgb) een eigen evaluatieonderzoek uitgevoerd. Inclusief het evaluatieonderzoek van de Cgb en gelet op de hiervoor genoemde toezeggingen bestaat de evaluatie uit 5 onderdelen:

- Onderzoek door het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) naar het draagvlak van de WGBL;
- Een analyse door het HSI van de uitzondering op het verbod van leeftijdsonderscheid ex artikel 7 lid 1 sub a WGBL;
- «WGBL, geen symbool-wetgeving; evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (2004–2008)» van de Cgb;

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

- Een inventarisatie van het gebruik van leeftijdsgrenzen op het terrein van onderwijs, wonen en goederen en diensten;
- Het cao-onderzoek «Perspectief op langer doorwerken 2008,» een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken.

### **Samenvatting en reactie**

De onderdelen bevatten verschillende conclusies en aanbevelingen. Ik heb deze in samenhang gezien en kom tot de volgende reactie.

#### *1. Draagvlak en kennis van de WGBL*

Leeftijd is in Nederland een relatief nieuw uitgewerkte non-discriminatiegrond. Artikel 1 van de Grondwet biedt door het verbod op discriminatie «op welke grond dan ook» bescherming tegen leeftijdsdiscriminatie. Een specifieke wettelijke regeling ter uitwerking van deze norm bestaat sinds de inwerkingtreding van de WGBL in 2004. Uit de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag kan worden afgeleid dat de WGBL als doel heeft het leveren van een effectieve bijdrage aan het waarborgen van gelijke behandeling en het bestrijden en voorkomen van leeftijdsdiscriminatie op het terrein van de arbeid, beroep en het beroeps-onderwijs. Met de WGBL wordt invulling gegeven aan de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (richtlijn 2000/78/EG). De wetgever verwachtte dat door de normstelling van de WGBL het debat over het hanteren van leeftijdsgrenzen verder gestimuleerd zou worden. De discussie over leeftijdsgrenzen zou kunnen bijdragen aan een omslag in de opvattingen over de beoordeling van mensen naar leeftijd. Het onderzoek «gelijke behandeling in bedrijf» (Kamerstukken II 2005–2006, 30 347, nr. 1) bevat een zogenaamde nulmeting van de situatie ten tijde van de inwerkingtreding van de WGBL in 2004. Uit dit onderzoek bleek dat de kennis van deze wet op dat moment nog te wensen overliet omdat er nog niet genoeg duidelijkheid was met betrekking tot de uitvoering en uitleg van de wet, en dat er sprake was van enige ambivalentie, met name onder werkgevers, ten opzichte van deze wet.

Het HSI heeft in 2008 onder meer een enquête gehouden onder de beroepsbevolking met betrekking tot de kennis van de WGBL en opvattingen over leeftijdscriteria. In totaal zijn 880 personen geïnterviewd. De verschillende leeftijdscategorieën zijn hierin evenredig vertegenwoordigd. Uit het onderzoek van het HSI blijkt dat het draagvlak voor de intenties en normen van de WGBL nu groter is dan in 2004, zowel bij werkgevers als bij de beroepsbevolking. Ook de kennis van de WGBL is groter. Medio 2004 was nog 36% van de werkgevers onbekend met de WGBL, in 2008 zegt 10% van de werkgevers onbekend te zijn met de WGBL. Opvallend is dat volgens het HSI de kennis over de uitzonderingsmogelijkheden op het verbod op leeftijdsonderscheid juist is verminderd ten opzichte van 2004. Voorlichting over de WGBL lijkt op dit vlak niet toereikend te zijn geweest. In voorlichtingsactiviteiten met betrekking tot leeftijdsonderscheid zal dit beter moeten worden belicht. De Cgb geeft daarnaast in haar evaluatierapport aan dat meer voorlichting over het begrip indirect onderscheid noodzakelijk is. Ook hieraan zal aandacht worden besteed.

#### *2. Ouderen*

Een op de zeven respondenten uit het HSI-onderzoek zegt wel eens last te hebben gehad van leeftijdsdiscriminatie. Van de werkzoekenden in de leeftijdscategorie 55+ meldt zelfs driekwart die ervaring. Dit is erg hoog. De negatieve beeldvorming over ouderen is helaas hardnekkig. In de

beeldvorming moet juist meer accent gelegd worden op de kwaliteiten van oudere werknemers. De ouderencampagne «ikkan», die is gestart op 10 februari 2009, heeft als doel het verbeteren van de beeldvorming over oudere werknemers, waardoor deze groep langer aan het werk kan blijven en na verlies van een baan gemakkelijker aan de slag kan komen. Oudere werknemers brengen vaak iets extra's met zich mee zoals jarenlange ervaring, een uitgebreid netwerk en passie en vakmanschap dat ze kunnen overbrengen op jongere collega's. De ouderencampagne «ikkan» brengt deze talenten en vaardigheden onder de aandacht van werkgevers, werknemers en intermediairs.

Een veel gehoord argument om ouderen niet in dienst te nemen is het argument dat ouderen te duur zouden zijn. Hoewel dit financiële argument geen objectieve rechtvaardiging kan zijn voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd, ondermijnt dit wel hun positie op de arbeidsmarkt. Om de arbeidsmarktpositie van ouderen een impuls te geven is een premiekorting geïntroduceerd voor werkgevers die een werkzoekende van 50 jaar of ouder in dienst nemen en een premiekorting voor elke werknemer van 62 jaar of ouder die werkgevers in dienst houden. In de Tweede Kamer ligt ter behandeling een wetsvoorstel met betrekking tot de compensatie van loonkosten bij ziekte van werknemers van 55 jaar en ouder, voorheen langdurig werkloos (Kamerstukken II 2008–2009, 31 869, nr. 2). Inwerkingtreding is voorzien per juli 2009. Daarnaast is met sociale partners afgesproken om generieke ontsiemaatregelen in cao's af te bouwen en om te vormen. Ontsiemaatregelen kunnen ouderen onnodig duur maken.

Het HSI geeft aan dat in veel gevallen waarin werkgevers zeggen meer leeftijdscriteria te hanteren, een leeftijdsbewust personeelsbeleid is geïntroduceerd. Als tegenhanger van ontsiemaatregelen groeit het aantal zogenaamde «ontwikkelmaatregelen». Dit zijn maatregelen die vormgeven aan een meer activerend, levensfasebewust personeelsbeleid met als doel om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten. De toename van deze maatregelen blijkt ook uit het cao-onderzoek «Perspectief op langer doorwerken 2008». Volgens het cao-onderzoek zijn in 2008 in relatief meer cao's afspraken gemaakt waarin het begrip «leeftijdsbewust personeelsbeleid» is gebruikt. In 2006 golden deze afspraken voor 24% van de werknemers tegenover 37% in 2008. Afspraken over onderzoek naar «leeftijdsbewust personeelsbeleid» golden in 2006 voor 8% van de werknemers tegenover 10% in 2008.

Het Ministerie van SZW levert een financiële bijdrage aan het project «Alternatieven voor seniorenregelingen» van het Expertisecentrum LEEFtijd. Het Expertisecentrum LEEFtijd heeft in dit project het initiatief genomen om in samenwerking met sociale partners en andere relevante actoren te komen tot het formuleren van concrete werkbare alternatieven voor ontsiemaatregelen en het verhelderen hoe een breed leeftijdsbewust beleid moet worden ingebed. Het Expertisecentrum heeft in het kader van dit project een adviesaanvraag bij de Cgb ingediend. Het advies van de Cgb en de resultaten van dit project worden in de zomer van 2009 verwacht.

Arbeidsvoorwaardenregelingen bevatten dikwijls leeftijdscriteria. Volgens de Cgb staan deze vrijwel nooit ter discussie tussen partijen. Verschillen van opvatting betreffen voornamelijk het doel van de regeling. De Cgb beveelt daarom aan om bepalingen in arbeidsvoorwaardenregelingen, waarin leeftijdsonderscheid wordt gemaakt, te voorzien van een beschrijving van het doel. Ik zal deze aanbeveling onder de aandacht brengen van sociale partners.

### *3. Perspectief op langer doorwerken*

Het cao-onderzoek «perspectief op langer doorwerken 2008» is uitgevoerd op basis van een standaard steekproef van 115 cao's in de marktsector, zorgsector en overheidssector.

Het onderzoeksrapport, waarmee o.m. de ontwikkelingen in cao's wat betreft de mogelijkheden tot doorwerken na 65 jaar worden gemonitord, blijkt dat in 2008 voor 97% van de werknemers of een pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar of een ontslagbepaling bij 65 jaar gold. In 2006 golden deze bepalingen voor 92% van de werknemers. In 2008 bestond voor 33% van de werknemers de mogelijkheid om door te werken na 65 jaar, tegenover 25% van de werknemers in 2006. Het onderzoeksrapport is op 7 juli 2008 aan u aangeboden (Kamerstukken II 2007–2008, 29 544, nr. 170) en op 5 november 2008 met u besproken (Kamerstukken II 2008–2009, 29 544, nr. 181). In het derde kwartaal 2009 wordt het onderzoek «Perspectief op langer doorwerken 2009» verwacht.

Naar aanleiding van de aankondiging van het kabinet om mogelijk de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar heeft de Cgb de aanbeveling gedaan om zo spoedig mogelijk nadat de politieke discussie is uitgekristalliseerd met een wetsvoorstel tot wijziging van artikel 7 lid 1 sub b WGBL te komen, teneinde onduidelijkheid te voorkomen. Artikel 7 lid 1 sub b WGBL bepaalt dat het verbod op leeftijdsonderscheid niet geldt voor beëindiging van een arbeidsverhouding op de AOW-gerechtigde leeftijd of een hogere leeftijd die bij of krachtens wet is vastgesteld of tussen partijen overeengekomen. Het kabinet zet nader bezien of de uitzondering in artikel 7, lid 1, sub b WGBL, voor ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde of een hogere leeftijd, aanpassing behoeft.

### *4. Werving en selectie*

Sinds de inwerkingtreding van de WGBL in 2004 tot het einde van 2008 ging ongeveer 30% van het totale aantal vragen en verzoeken aan de Cgb over leeftijdsonderscheid. 40% hiervan had betrekking op advertenties en werving en selectie. In de projecten «Vacatures voor alle leeftijden I, II, III en IV», die met subsidie van het Ministerie van SZW werden uitgevoerd door het Expertisecentrum LEEFtijd, werden advertenties met vacatures gescreend op het gebruik van ongeoorloofde leeftijdsgrenzen. Werkgevers en arbeidsbemiddelaars, die ongeoorloofde leeftijdsgrenzen in hun vacatures gebruikten, werden aangeschreven en voorzien van informatie over de WGBL. Het doel van dit project was werkgevers en arbeidsbemiddelaars te wijzen op de WGBL en duidelijkheid te creëren over wat wel en niet in een personeelsadvertentie opgenomen mag worden. Het eerste project heeft, in samenwerking met de Cgb, tevens geleid tot de checklist personeelsadvertenties die via de website van het Expertisecentrum LEEFtijd door iedereen te gebruiken is. Uit het project Vacatures voor alle leeftijden IV komt het beeld naar voren dat het aantal advertenties met ongerechtvaardigde leeftijdsgrenzen is afgenomen. Ook de Cgb komt tot de conclusie dat er een afname is van advertenties met leeftijdsgrenzen. In 2009 wordt het project Vacatures voor alle leeftijden in opdracht van het Ministerie van SZW nogmaals herhaald. In dit project zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan intermediairs en arbeidsbemiddelaars.

De Cgb is van mening dat het CWI (nu UWV) verantwoordelijk is voor leeftijdsdiscriminatie in vacatures die op haar website ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)) worden geplaatst en beveelt daarom aan juridisch advies te vragen over de reikwijdte van artikel 6:196c BW in relatie tot de aansprakelijkheid van tussenpersonen op grond van de WGBL. Werkgevers kunnen zelfstandig en zonder tussenkomst van het UWV vacatures op de site [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

plaatsen. Het UWV heeft een inspanningsverplichting om ongemotiveerde leeftijdsgrenzen in vacatures te voorkomen en wanneer vacatures in strijd zijn met de WGBL deze ook daadwerkelijk te verwijderen. Het UWV spant zich in om het gebruik van ongerechtvaardigd leeftijds onderscheid in vacatures op haar website te voorkomen door gebruik te maken van een filter voor «verboden woorden». De filter wordt regelmatig bijgewerkt. Hiermee wordt dagelijks een groot aantal vacatures met ongeoorloofd onderscheid opgespoord en inactief gemaakt. Desondanks ben ik van mening dat de verboden-woorden-filter momenteel onvoldoende resultaat oplevert. Er worden nog te veel vacatures met leeftijdsdiscriminatie op de site aangetroffen. Zoals ik heb aangegeven in reactie op vragen van het lid Karabulut (Kamerstukken II 2008–2009, nr. 929,) heb ik het UWV gevraagd maatregelen te treffen om vacatures die strijdig zijn met de WGBL voortaan te voorkomen, en mij op de hoogte te houden van de vorderingen. Anders dan de Cgb zie ik vooralsnog geen reden om nader advies te vragen over de reikwijdte van artikel 6:196c BW in relatie tot de aansprakelijkheid van tussenpersonen op grond van de WGBL.

##### *5. Uitzonderingsbepaling arbeidsmarktbeleid*

Het onderzoeksrapport van het HSI en de evaluatie van de Cgb vragen het kabinet om verduidelijking van de reikwijdte van artikel 7 lid 1 WGBL. Dit artikel geeft een uitzondering op het verbod op leeftijds onderscheid wanneer het leeftijds onderscheid is gebaseerd op wet- en regelgeving in het kader van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën dat bij of krachtens wet is vastgesteld. Dit betekent dat de wetgever arbeidsmarktmaatregelen kan nemen voor specifieke leeftijdscategorieën en dat bij de uitvoering van deze maatregelen niet steeds opnieuw de objectieve rechtvaardiging behoeft te worden getoetst. De objectieve rechtvaardiging van leeftijds onderscheid houdt in dat een leeftijdsgrens een legitiem doel moet dienen en dat de leeftijdsgrens passend en noodzakelijk moet zijn om dat doel te bereiken. Het HSI concludeert dat de huidige redactie van artikel 7 WGBL niet kan worden gehandhaafd en adviseert de incorporatie van een objectieve rechtvaardigingstoets in artikel 7 lid 1 sub a WGBL. Het kabinet is van mening dat de huidige bepaling voldoet. Uitgangspunt is dat bij de voorbereiding van een wet de objectieve rechtvaardigingstoets door de wetgever in het wetgevingstraject is uitgevoerd. Wanneer in wetgeving in formele zin eventuele leeftijdsgrenzen of leeftijdscategorieën zijn opgenomen ligt het voor de hand dat bij de uitwerking in lagere regelgeving niet nogmaals de objectieve rechtvaardigingstoets hoeft plaats te vinden. Om het belang van de objectieve rechtvaardigingstoets nog eens te benadrukken zal ik de toets opnemen in de SZW-Toets (een leidraad bij voorbereidingsprocessen van beleid en regelgeving). Daarnaast worden de mogelijkheden bezien om de objectieve rechtvaardigingstoets mee te nemen in het integraal afwegingskader beleid en wetgeving (IAK). In artikel 7 WGBL worden bepaalde, gerechtvaardigde vormen van leeftijds onderscheid aangegeven. Dat ook voor de in sub a en b genoemde vormen geldt dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging moet bestaan, blijkt reeds uit het woord «anderszins» in artikel 7 lid 1 sub c. Met de bepaling van artikel 7 lid 1 onderdeel a WGBL is beoogd te voorkomen dat bijvoorbeeld een werkgever zich voor de rechter of de Cgb moet verantwoorden als hij een verschil in behandeling naar leeftijd maakt op grond van een formeel wettelijke regeling, waarin een leeftijdsgrens is gesteld, of daarop gebaseerde regelgeving.

##### *6. Pensioenen*

Pensioenen vallen onder de WGBL. Voor bepaalde vormen van onderscheid op grond van leeftijd bij pensioenen is een uitzondering gemaakt in

de wet. Zo zijn toetredingsleeftijden en pensioenleeftijden in pensioenregelingen en actuariële berekeningen op basis van leeftijd toegestaan. In de uitwerking levert dit nog wel eens spanningen op, met name met fiscale regelingen. De Cgb signaleert dat pensioenregelingen ingewikkeld zijn en dat zij een spanningsveld opleveren met de fiscale wetgeving en het toegestane actuariële verloop van de verplichte werknemersbijdrage. De Cgb beveelt daarom aan om in overleg met de Minister van Financiën, experts opdracht te geven te adviseren over het gesignaleerde spanningsveld tussen fiscale regelingen (Wet op de loonbelasting en het Staffelbesluit<sup>1</sup>) en het verbod van leeftijdsonderscheid op grond van de WGBL. Uit de Pensioenwet volgt dat de groep mensen tussen de 21 en 25 jaar in de pensioenregeling moet worden opgenomen (per 1-1-2008). Hierdoor is bij de beschikbare premieregelingen een probleem ontstaan. Teneinde versobering van de pensioenregeling of ongeoorloofde leeftijdsdiscriminatie te voorkomen heeft de Adviescommissie fiscale behandeling pensioenen al in 2006 een aantal adviezen uitgebracht, waarin ook dit onderwerp is meegenomen. De minister van Financiën heeft destijds mede namens mij aangegeven dit advies niet over te nemen (Kamerstukken II 2006/07, 30 800 IXB, nr. 11). Aangezien de argumenten hiervoor nog steeds gelden, zie ik geen reden om op dit punt opnieuw advies in te winnen.

De Cgb is van mening dat een naar leeftijd gedifferentieerde werknemersbijdrage bij een beschikbare premieregeling niet onder de uitzondering van artikel 8 lid 3 WGBL valt.

Artikel 8 lid 3 WGBL regelt dat het verbod op onderscheid niet van toepassing is bij actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden. Bij de berekening van premies en koopsommen die nodig zijn om pensioenen te financieren wordt gebruik gemaakt van actuariële berekeningen. Leeftijd vormt daarbij een belangrijke grondslag in relatie tot levens- en sterftekansen. Omdat in de parlementaire geschiedenis van de WGBL niet expliciet is aangegeven hoe met de werknemersbijdrage wordt omgegaan, is over de reikwijdte van dit artikellid onduidelijkheid ontstaan. Ik deel niet de mening van de Cgb dat een naar leeftijd gedifferentieerde werknemersbijdrage bij een beschikbare premieregeling niet onder de uitzondering van dit artikellid valt. Dit oordeel sluit niet aan bij de ruimte die richtlijn 2000/78/EG biedt, zoals is uiteengezet in de brief van 21 april 2005 (Kamerstukken II 2004/05, 29 800 XV, nr. 82). Ik houd vast aan de toezegging dit punt in de komende integratiewet Algemene Wet Gelijke Behandeling te verduidelijken (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17). Ik neem daarom de aanbeveling van de Cgb om over deze problematiek extern advies in te winnen niet over.

#### *7. Leeftijdsonderscheid buiten de arbeid*

In 2004 is in de wetgeving van de ministeries van Financiën, EZ, LNV, VROM, OC&W, V&W en VWS een inventarisatie gemaakt van leeftijdsgrenzen op de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs en is er geconcludeerd dat het vooralsnog niet gewenst was en er ook geen noodzaak en behoefte bestond om het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie uit te breiden naar deze terreinen. Argumenten hiervoor waren het bijzondere karakter van de grond leeftijd, het feit dat er nog geen ervaring was opgedaan met deze relatief nieuwe grond, de complexiteit van de nieuwe terreinen en het ontbreken van een aanleiding of noodzaak om over te gaan tot wetgeving. Er is geen Europese verplichting en bovendien bestonden er veel prioriteiten op het terrein van gelijke behandeling. De inventarisatie van leeftijdsgrenzen op de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs is in het kader van de evaluatie van de WGBL herhaald. Het beeld is niet gewijzigd. De recente

---

<sup>1</sup> Besluit van 23 oktober 2007/ nr. CPP2007/522M van de Directeur-generaal Belastingdienst, namens de staatssecretaris van Financiën.

inventarisatie van leeftijdsgrenzen in wetgeving levert geen directe aanleiding of noodzaak op om het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie uit te breiden naar andere terreinen. Desalniettemin zijn mij mogelijke problemen uit de dagelijkse praktijk bekend, bijvoorbeeld op het terrein van verzekeringen. Deze worden onderzocht. In het licht van de uitkomst hiervan zal worden bezien welk vervolg hieraan moet worden gegeven.

De vraag of het verbod op leeftijdsonderscheid zou moeten worden uitgebreid naar de hier genoemde terreinen, moet ook worden bezien in het licht van het richtlijnvoorstel betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid dat de Europese Commissie op 8 juli 2008 heeft gepubliceerd. Het richtlijnvoorstel schept een kader voor het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid buiten de arbeid.

Nederland heeft een algemeen studievoorbehoud gemaakt op het richtlijnvoorstel dat nu voorligt. De bepalingen over leeftijd vormen één van de redenen voor het studievoorbehoud. De praktische, financiële en juridische gevolgen van deze bepalingen zijn op dit moment nog niet goed te overzien omdat de tekst van de richtlijn nog te veel onduidelijkheden bevat. Ook de noodzaak voor de uitbreiding van het verbod op leeftijdsdiscriminatie is door de Europese Commissie nog niet helder uitgewerkt. Zodra de onderhandelingen in een verder stadium zijn en de contouren van de richtlijn duidelijker vorm krijgen, zal het kabinet een impact assessment verrichten. Het Tsjechische voorzitterschap zal het voorstel niet of nauwelijks agenderen. Vordering in de onderhandelingen zijn op zijn vroegst onder het Zweedse voorzitterschap (tweede helft 2009) te verwachten.

#### *8. Leeftijdsonderscheid en de krijgsmacht*

Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is toegezegd dat bij de evaluatie van de WGBL naar de uitzondering voor de krijgsmacht zal worden gekeken. Dit betreft echter de categorische uitzondering van de krijgsmacht, uit het oorspronkelijke wetsvoorstel, die niet als zodanig in de WGBL is opgenomen. In de WGBL is uiteindelijk een tijdelijke uitzondering, een overgangsregeling, opgenomen (Handelingen II 2002–2003, 88–5143). Deze overgangsbepaling, waarbij de krijgsmacht tot 1 januari 2008 volledig van de werking van de WGBL was uitgezonderd, is per 1 januari 2008 vervallen. Onder andere om uitvoering te geven aan de WGBL is de Militaire Ambtenarenwet 1931 gewijzigd. In de Wet van 8 november 2007 tot wijziging van de Militaire ambtenarenwet 1931 en intrekking van de Wet voor het reservepersoneel der Krijgsmacht in verband met onder andere de invoering van een flexibel personeelssysteem voor de krijgsmacht (Stb. 2007,480) wordt nu bepaald dat, ten behoeve van het reguleren van de instroom, doorstroom en uitstroom van militair personeel, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld met betrekking tot maximumleeftijden voor een aanstelling als militair ambtenaar en voor functietoewijzing. Voor die leeftijdsgrenzen zal een objectieve rechtvaardiging moeten worden geformuleerd. Over de concrete uitwerking van het flexibel personeelssysteem – en het vastleggen van het te voeren beleid – voert het ministerie van Defensie nog overleg met de Centrales van Overheidspersoneel. Het beleid zal worden vastgelegd in het Algemeen militair ambtenarenreglement. De verwachting is, dat de wijziging in dit reglement in de loop van 2009 in werking zal treden. De Cgb heeft de regering verzocht deze AMvB ter beoordeling aan de Cgb voor te leggen. De regering ziet geen aanleiding de AMvB ter beoordeling aan de Cgb voor te leggen. De wetgever in deze

zal een objectieve rechtvaardiging voor de eventueel gebruikte leeftijdsgrenzen formuleren.

#### *9. Conclusie*

Het bijzondere karakter van de grond leeftijd maakt beoordeling van leeftijdsonderscheid niet eenvoudig. Desondanks is de WGBL hanteerbaar. Het bewustzijn van en het draagvlak voor de WGBL is toegenomen. Dit bewustzijn heeft wel versterking. In voorlichtingsactiviteiten zal daarom aandacht worden besteed aan de uitzonderingsmogelijkheden op het verbod van leeftijdsonderscheid en aan indirect onderscheid. Daarnaast zal extra aandacht worden besteed aan de rol van intermediairs en arbeidsbemiddelaars. De WGBL heeft geen aanpassing nodig. Wel zal ik naar aanleiding van de evaluatie de objectieve rechtvaardigingstoets opnemen in de SZW-toets en ik zal bezien of deze toets meegenomen kan worden in het integraal afwegingskader beleid en wetgeving (IAK). De sociale partners zal ik wijzen op de aanbeveling van de Cgb – om bij de arbeidsvoorwaardenregelingen, bepalingen waarin leeftijdsonderscheid wordt gemaakt, te voorzien van een beschrijving van het doel.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner