

Vergaderjaar 1997–1998

25 938

Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN VAN JUSTITIE EN VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 2 maart 1998

Bij brief van 14 maart 1996 hebben wij u het rapport Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving aangeboden. Dit rapport was opgesteld door vertegenwoordigers van de ministeries van Binnenlandse Zaken en Justitie, na overleg met de overige betrokken departementen.

De aanleiding voor de totstandkoming van het rapport vormde de kabinetsnota «Ouderen in tel»¹. Uitgangspunt van het onderzoek ten behoeve van het rapport was dat leeftijd in vele gevallen een objectief en geschikt criterium is, dat in het licht van de doelstelling van de desbetreffende regeling juist de rechtszekerheid en de rechtsgelijkheid kan dienen.

Uit het rapport blijkt wel dat het gebruik van leeftijdsgrenzen niet vanzelfsprekend mag worden beschouwd. Twee elementen kunnen daarbij worden onderscheiden. Allereerst zal steeds moeten worden nagegaan of voor het gebruik van een leeftijdscriterium een voldoende draagkrachtige motivering bestaat. Vervolgens zal ook de keuze van de hoogte van de leeftijdsgrens moeten worden gemotiveerd.

Tijdens de voorbereiding van het rapport zijn afspraken gemaakt over schrapping van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving die achterhaald of overbodig bleken te zijn. Ook zijn afspraken gemaakt over vervanging van leeftijdsgrenzen die wat betreft hun hoogte niet goed te rechtvaardigen waren. Door deze aanpak staan in het rapport, naast algemeen aanvaarde leeftijdsgrenzen, leeftijdsgrenzen genoemd waarover niet een eenduidig oordeel was te geven en die daarom nader onderzoek behoeften, alsmede leeftijdsgrenzen waarover, gelet op de tendensen in de samenleving, op termijn discussie kan ontstaan.

Aan het slot van de brief deelden wij mee dat het rapport door ons aan betrokken instanties «in het veld» was gezonden, met het verzoek vóór 1 oktober 1996 daarop te reageren. Zodra wij de reacties van die instanties

¹ Kamerstukken II 1990/91, 21 814, nrs. 1–2.

zouden hebben ontvangen, zou het kabinet zich beraden op de vraag welke conclusies het aan deze reacties verbindt. Uw kamer zouden wij zo spoedig mogelijk daarna van deze reacties en onze conclusies op de hoogte stellen.

Van de tientallen organisaties die zijn aangeschreven, hebben er uiteindelijk negen gereageerd¹. Hun reacties, waarvoor wij deze organisaties erkentelijk zijn, zijn bij deze brief gevoegd. Voor een evenwichtige benadering van het onderwerp meenden wij er goed aan te doen met het formuleren van onze conclusies te wachten totdat wij voldoende reacties van organisaties met verschillende achtergronden en belangen zouden hebben ontvangen. Omdat de laatste reactie die wij om die reden hebben willen afwachten van 18 september jl. dateert, zijn wij eerst thans in de gelegenheid u onze conclusies aan te bieden. Deze conclusies geven wij in het navolgende per deelonderwerp weer. Daarbij zullen achtereenvolgens aan de orde komen de randvoorwaarden die aan het gebruik van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving kunnen worden gesteld, beschermende en begunstigende regelingen, schrapping dan wel vervanging van bestaande leeftijdsgrenzen, leeftijd in relatie tot de Algemeen wet gelijke behandeling, het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid alsmede overige aspecten van het rapport. Tot slot volgt een overzicht van activiteiten en voornemens.

1. Randvoorwaarden aan het gebruik van leeftijdsgrenzen

Uitgangspunt bij het gebruik van leeftijdsgrenzen in regelgeving is dat leeftijd als ordenend criterium in regelgeving de rechtszekerheid en rechtsgelijkheid kan dienen. Anderzijds mag leeftijd nooit een vanzelfsprekend criterium zijn; steeds zal zowel het gebruik van het leeftijds-criterium als de hoogte van de gekozen leeftijdsgrens een goede motivering behoeven.

Met het oog hierop wordt bezien of in de Aanwijzingen voor de regelgeving kan worden vastgelegd dat steeds kritisch wordt onderzocht of er voor te hanteren onderscheidingen naar persoonlijke kenmerken in regelgeving voldoende rechtvaardiging bestaat. Met een verankering in de Aanwijzingen voor de regelgeving kan worden voorkomen dat de wet- en regelgeving in de toekomst op dit punt weer zal «vervuilen». Voor de opschoning van de bestaande wet- en regelgeving zij verwezen naar 3.

2. Beschermende en begunstigende regelingen

In het rapport wordt aandacht geschonken aan beschermende en begunstigende regelingen voor speciale groepen. Zo zijn er verschillende regelingen op het terrein van de arbeid ter bescherming van jongeren. Een voorbeeld van een begunstigende regeling is het recht op vervroegde uittreding. In de commentaren wordt gepleit voor het niet te snel ter discussie stellen van deze twee type regelingen die bovendien helder van elkaar zouden moeten worden onderscheiden.

Het kabinet zien echter geen scherpe scheiding tussen beschermende of begunstigende regelingen. Een en ander kan afhangen in welke maatschappelijke situatie de regeling functioneert. Aanvankelijk beschermend opgezet, kan mettertijd de nadruk op het begunstigende karakter van een regeling komen te liggen en kan zij uiteindelijk als betuttelend worden ervaren. Bovendien bergen deze regelingen het gevaar in zich dat groepen die in leeftijd dicht tegen de begunstigende regeling aankomen, zich benadeeld kunnen voelen ten opzichte van de begunstigde groep. Het niet ter discussie stellen van dit type regelingen is voor ons dan ook geen reële optie.

Eveneens ziet het kabinet niets in het aanbrengen van een onderscheid tussen regelingen met leeftijdsgrenzen voor jongeren (ondergrens) en die

¹ Het betreft de Vereniging Leeftijdsdiscriminatie, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, de Zorgverzekeraars Nederland, de Algemene Nederlandse Ouderenbond, de Emancipatieraad, de Ziekenfondsraad, het Verbond van Verzekeraars, het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie (LBL) en de Stichting van de Arbeid.

voor ouderen (bovengrens), zoals in een enkele ingekomen reactie bepleit. Waar het om gaat bij een groepsgewijze benadering, is dat de hoogte van de gekozen leeftijdsgrens maatschappelijk acceptabel moet zijn en zoveel mogelijk door ontwikkelingspsychologische, economische of sociale motieven wordt onderbouwd. Het gaat niet aan om bij ondergrenzen genoeg te nemen met een minder goede onderbouwing dan bij bovengrenzen.

Dat betekent ook dat, zoals in het rapport beschreven, bij de keuze voor een bepaalde leeftijdsgrens steeds goed in het oog moet worden gehouden of de onderbouwing ervan, die vaak op statistische gemiddelden berust, nog valide is. Een grens die nu nog gerechtvaardigd is, kan dat over een aantal jaren niet meer zijn. Een goed voorbeeld daarvan is de verlaging van de meerderjarigheidsgrens in 1988 van 21 jaar naar 18 jaar.

3. Schraping dan wel vervanging van bestaande leeftijdsgrenzen

Tijdens het onderzoek dat aan het Rapport ten grondslag heeft gelegen bleek het, zoals eerder aangegeven, mogelijk over verscheidene leeftijdsgrenzen die overbodig of achterhaald dan wel anderszins niet zinvol bleken, afspraken te maken over schrapping of vervanging door een meer voor de hand liggende leeftijdsgrens dan wel vervanging door andere criteria. Een bij deze brief gevoegd overzicht bevat een beschrijving van de desbetreffende leeftijdsgrenzen, van de voornemens tot schrapping dan wel vervanging en van de stand van zaken met betrekking tot deze voornemens¹. Uit het overzicht blijkt dat vele tientallen leeftijdsgrenzen in de afgelopen jaren reeds zijn geschrapt dan wel vervangen of binnen afzienbare tijd zullen worden aangepast.

In het rapport is tevens de leeftijdsgrens van 72 jaar welke in het vennootschapsrecht wordt gehanteerd als uittredingsleeftijd voor het lidmaatschap van de raad van commissarissen, aangemerkt als criterium dat heroverweging behoeft. Onderzocht zou moeten worden of het schrappen van de leeftijdsgrens dan wel de mogelijkheid om bij statuut afwijken naar boven toe te staan, mogelijk is. Evenals terzake van het lidmaatschap van adviesorganen tot staande praktijk is verheven, heeft het kabinet besloten de leeftijdsgrens van 72 jaar in de artikelen 57a, 142, 252 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek te vervangen door de mogelijkheid bij statuut regels te stellen omtrent maximale benoemingsstermijnen en mogelijkheden van herbenoeming. Een daartoe strekkend voorstel zal te gelegener tijd aan uw kamer worden aangeboden.

In het rapport is verder opgemerkt dat wat betreft de beloning van overheidspersoneel in het licht van het adagium «gelijk loon voor gelijk werk» geen plaats is voor leeftijdsdifferentiatie bij feitelijke beloning van jeugdigen of bij de toekenning van extra verlofuren of extra verlofdagen. Bezien zou moeten worden in hoeverre op basis van ervaring in plaats van leeftijd beloningsdifferentiatie kan plaatsvinden. Voorgesteld wordt deze kwestie in te brengen in het arbeidsvoorwaardenoverleg van de verschillende overheidssectoren met de bonden van overheidspersoneel. Door de Raad voor het overheidspersoneelsbeleid (ROP) is gewezen op de problemen die het hanteren van het criterium «ervaring» als alternatief voor leeftijd met zich mee kunnen brengen. De meetbaarheid en controle op de toepassing van dat criterium is niet alleen lastig, maar bergt als gevolg van zijn open definitie het risico in zich om onder de bedoeling van de non-discriminatiebepaling uit te komen.

Verder betwijfelt de ROP of voor leeftijdsdifferentiatie, op de wijze waarop dit nu in de verschillende rechtspositieregelingen van overheidspersoneel vorm krijgt in de koppeling «loon» aan «jeugdige leeftijd» nog voldoende objectieve argumenten zijn. Hij sluit niet uit dat een koppeling met een

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

objectief criterium (bijvoorbeeld het feit dat men nog in opleiding is) kan leiden tot een lager loon. In een dergelijke situatie is er evenwel sprake van een functie-inhoud en -prestatie die objectief dient te onderbouwen waarom (nog) niet het volledige «volwassen» loon wordt opgegeven. Leeftijd als criterium zou dan verder niet nodig zijn.

Ten slotte meent de Raad dat de huidige (extra) leeftijdsdagen bedoeld zijn om de extra belasting voor de oudere werknemer binnen een bepaalde functie op te vangen. In die zin is het mogelijk om de koppeling tussen leeftijd en extra verlof objectief te rechtvaardigen. Dit laat evenwel onverlet de bevoegdheid van sociale partners om te streven naar een meer naar individuele behoefte in te vullen omgang met de totale verlofaanspraken.

Het kabinet waardeert het streven dat de ROP beschrijft. Het deelt het standpunt van de Raad dat het primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners is om aan de mogelijkheden van de toepassing van leeftijdsdifferentiatie daadwerkelijk een andere invulling te geven. Het kabinet wil bevorderen dat de overheidssectoren het onderwerp op de agenda plaatsen bij de eerstkomende onderhandelingen.

Voor de goede orde wijzen wij, tot slot, erop dat de Staatssecretaris van Financiën u op korte termijn een separate notitie over de leeftijdsgrens van 65 jaar in de zelfstandigenaftrek en de fiscale oudedagsreserve, over vergelijkbare leeftijdsgrenzen in de fiscale regelgeving en de relatie met het rapport van de werkgroep Fiscale behandeling pensioenen (rapport Witteveen) zal doen toekomen.¹

4. Relatie tot de Algemene wet gelijke behandeling

In par. V.2.1. van het rapport is gesteld dat de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) niet het juiste kader biedt om regels ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie vast te leggen. Een van de redenen die daartoe is aangevoerd, is dat het criterium leeftijd niet kan worden beschouwd als een criterium dat bij voorbaat een vermoeden van discriminatie oproept. Onder meer door het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie (LBL) wordt de wens uitgesproken dit standpunt te heroverwegen. Daarbij wordt de stelling ingenomen dat godsdienst en nationaliteit evenmin bij voorbaat verdachte criteria zijn, terwijl deze wel in de Awgb zijn opgenomen. Wij kunnen deze stelling niet onderschrijven. De strekking van het verbod van discriminatie is het verbieden van onderscheid op grond van eigenschappen of kenmerken van personen die in redelijkheid niet relevant zijn voor het bepalen van aanspraken en verplichtingen op een bepaald gebied van het maatschappelijk leven, zoals arbeid, onderwijs, wonen en gezondheidszorg². Het belijden van een bepaalde godsdienst is in deze zin doorgaans niet relevant te achten, zodat een onderscheid naar godsdienst bij voorbaat verdacht is. Uit de wetsgeschiedenis met betrekking tot de AWGB valt op te maken dat ook onderscheid naar nationaliteit als bij voorbaat verdacht moet worden aangemerkt: slechts in uitzonderingsgevallen zal het onderscheid gerechtvaardigd zijn³. Voor leeftijd als criterium geldt dit in veel mindere mate. Leeftijd vormt in tal van situaties een objectief en geschikt criterium om onderscheid te maken. Om die reden is het niet mogelijk dit criterium in de AWGB op te nemen. De AWGB kent voor direct onderscheid een gesloten systeem van specifieke uitzonderingen. In zo'n systeem passen wel gronden die voorbaat verdacht zijn, doch geen grond als leeftijd, omdat daaraan een groot aantal, relatief open geformuleerde uitzonderingen zou moeten worden verbonden. Van een gesloten systeem zou dan geen sprake meer zijn.

Overigens is de omstandigheid dat het leeftijdscriterium niet bij voorbaat verdacht is, niet het enige argument dat tegen opneming in de AWGB pleit. In par. V.2.1 van het Rapport hebben wij er ook op gewezen dat de

¹ Deze notitie is toegezegd op verzoek van de leden Giskes en B. M. de Vries tijdens de behandeling van het voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 c.a. (aanpassing van de fiscale oudedagsreserve en de zelfstandigenaftrek alsmede het vervallen van de vermogensaftrek), Handelingen II 1997/98, blz. 2271.

² Vgl. kamerstukken II 1981/82, 16 905 nr. 5, blz. 16.

³ Kamerstukken II 1992/93, 22 014, nr. 36.

AWGB nagenoeg alle terreinen van het maatschappelijk leven bestrijkt, terwijl met betrekking tot het leeftijdscriterium nog weinig zicht op knelpunten op andere terreinen dan het terrein van werving en selectie bij de arbeid bestaat. Overigens zal in paragraaf 6 ingegaan worden op onderzoek naar knelpunten op andere terreinen.

Een en ander betekent uiteraard niet dat voor een wettelijke regeling inzake het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie niet een andere systematiek dan die van de AWGB wél geschikt zou kunnen zijn. Wij wijzen in dit verband op de systematiek in de wet van 3 juli 1996, houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (Stb. 391). In die wet wordt onderscheid tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur verboden, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Een dergelijk, relatief open systeem is inmiddels ook opgenomen in het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid¹. In de volgende paragraaf wordt op dit wetsvoorstel nader ingegaan.

5. Wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie

Naar aanleiding van de conclusie in het rapport dat het gebruik van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie een duidelijk knelpunt oplevert, wordt aanbevolen met wetgeving terzake te komen. Uit onderzoek² is naar voren gekomen dat het gebruik van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie in de praktijk nog veel voorkomt. Ook uit maatschappij en politiek³ zijn in toenemende mate signalen in die richting gekomen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op 5 juli 1996, mede namens de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie, een notitie voor overleg over het voornemen om tot wetgeving ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie over te gaan, aan de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid gestuurd. Vervolgens is op 14 oktober 1997 een wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid bij de Tweede Kamer ingediend.

Op hoofdlijnen bevat het wetsvoorstel de volgende elementen

- Een concrete toetsbare norm, te weten het verbod op het maken van ongerechtvaardigd onderscheid bij zowel interne als externe werving en selectie;
- Een expliciet verbod op het vermelden van leeftijdsgrenzen in personeelsadvertenties, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Die objectieve rechtvaardiging zal bij de leeftijdsgrens in de advertentie moeten worden vermeld. Enerzijds dwingt dit verbod werkgevers tot een kritische beoordeling van leeftijdsgrenzen als functievereiste. Anderzijds draagt de verplichte vermelding van een eventuele objectieve rechtvaardiging ertoe bij dat de geïnteresseerden deze kunnen – laten – toetsen;
- De Commissie Gelijke Behandeling zal bevoegd worden te oordelen en te adviseren in geschillen met betrekking tot de wet.

¹ Kamerstukken II 1996/97, nr 25 677, nrs. 1–2.

² Research voor beleid, Rapport inzake het Tijdelijke Meldpunt sollicitatieklachten, april 1997, Arbeidsinspectie, Werving en Selectie, april 1997.

³ Bijv. motie van de leden Wolters en Bijleveld-Schouten met het verzoek aan de Minister van SZW om regelgeving ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie op het terrein van werving en selectie tot stand te brengen (kamerstukken II 1995/96, 24 400-XV, nr. 26).

Mogelijke alternatieven voor leeftijdsgrenzen dienen in zijn algemeenheid met voorzichtigheid te worden gezien. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat in plaats van leeftijd ervaringseisen kunnen worden gesteld. Daarbij is aangegeven dat een zorgvuldige beoordeling van dit criterium noodzakelijk is. Het kan bijvoorbeeld relevant zijn om een ervaringseis te stellen wanneer geworven wordt voor een management-functie. Indien gevraagd wordt naar «ervaring in management» is er geen sprake van een verkapte leeftijdseis. Wanneer ervaring echter gekoppeld wordt aan een bepaalde periode (aantal jaren)

kan dit wel heel dicht tegen een leeftijdsgrens aan liggen. In de ingekomen reacties is er terecht op gewezen dat hantering van het criterium «ervaring» als alternatief voor een leeftijdsgrens met terughoudendheid moet worden bezien. Dit klemt te meer daar het stellen van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie alsook het hanteren van ervarings-eisen in dat verband, tevens het risico in zich bergt van indirecte discriminatie naar geslacht, te weten herintredende vrouwen.

6. Overige aspecten van het rapport

Van verschillende kanten is erop gewezen dat in het rapport slechts aandacht is gegeven aan leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, terwijl de echte pijn nu juist in het gebruik van die grenzen tussen burgers onderling zit.

Bedacht moet worden dat «een algehele inventarisatie van leeftijdsbelemmerende factoren in wet- en regelgeving» de opdracht was aan de opstellers van het rapport. Omdat al snel duidelijk was dat met name de «verborgen» leeftijdsgrenzen als knelpunt worden ervaren, is in het rapport een hoofdstuk gewijd aan leeftijdscriteria in de particuliere sector. Er zijn immers voldoende indicaties op grond waarvan gesteld kan worden dat het gebruik van leeftijdsgrenzen tussen burgers tot maatschappelijke knelpunten kunnen leiden. Een belangrijke voorbeeld daarvan zijn de resultaten van de Landelijke Melddag Leeftijdsdiscriminatie die het LBL op 29 februari 1996 heeft georganiseerd. In sectoren als arbeid en gezondheidszorg is of wordt onderzoek verricht naar het gebruik van leeftijdsgrenzen en de maatschappelijke knelpunten die dat gebruik kan opleveren. Hoewel er indicaties zijn van maatschappelijke knelpunten in die sectoren, wil dat nog niet zeggen dat er voldoende bekend is over mogelijke maatschappelijke knelpunten in andere sectoren. De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) zal het LBL vragen een inventarisatie te maken van mogelijke maatschappelijke knelpunten ten gevolge van leeftijdsgrenzen in de particuliere sector. Daarnaast zal de overheid nagaan op welke terreinen van de arbeid nadere inventarisatie nodig is. Indien noodzakelijk zullen de resultaten door een onderzoeksinstituut nader geanalyseerd worden. Indien een getraceerd knelpunt door het kabinet aangemerkt kan worden als maatschappelijke probleem is de vraag opportuun in hoeverre overheidssingrijpen gerechtvaardigd en noodzakelijk is. Indien de vraag bevestigend kan worden beantwoord, is het nemen van wettelijke maatregelen daarbij niet uitgesloten maar moet toch vooral worden gezien als het sluitstuk van eerdere activiteiten. Immers, het nemen van wettelijke maatregelen, zonder verder aandacht te besteden aan de bekendheid met en het draagvlak voor de norm in de samenleving, leidt veelal slechts tot symboolwetgeving in de negatieve zin van het woord.

Om voor een positieve normstelling draagvlak te creëren is veeleer de inzet van andere instrumenten nodig. Daarbij meent het kabinet, evenals het LBL in zijn advies opmerkt, dat een bredere bewustwording van het fenomeen leeftijdsdiscriminatie nodig is.

Het gaat daarbij om het geven van extra impulsen aan de discussie over de gevolgen van het gebruik van leeftijdsgrenzen en het uitbannen van leeftijdsdiscriminatie in het bijzonder. Vandaar dat het kabinet aandacht geeft aan het «ongezien leeftijdsonderscheid» zoals dat in onze cultuur en in ons gedrag besloten ligt. Het «ongezien leeftijdsonderscheid» is immers gebaseerd op vaak verouderde stereotypen rond leeftijd die mede verankerd zijn in de taal, de symbolen en de representaties en in het normen- en waardenpatroon.

Met meer kennis, expertise en voorlichting over de mechanismen rond «ongezien leeftijdsonderscheid» kunnen de normen en waarden die daar aan ten grondslag liggen, effectiever der discussie worden gesteld.

Om die cultuuromslag te bereiken is bewustwording over de gevolgen van het hanteren van niet te rechtvaardigen leeftijdsgrenzen uiterst belangrijk. Om die reden heeft de Staatssecretaris van VWS het LBL subsidie verleend voor het project «Beeldvorming en leeftijd». Beeldvorming kan immers het voorportaal van leeftijdsdiscriminatie genoemd worden. De toekenning en waardering van maatschappelijke rollen – die vaak leeftijdsgebonden zijn – vindt plaats op basis van ingesleten normen en waarden. Mensen die niet aan de norm kunnen voldoen kunnen, onder andere op de arbeidsmarkt, aan de zijlijn komen te staan. Stereotyperingen hebben niet alleen maatschappelijke consequenties, ze kunnen ook het zelfbeeld van mensen aantasten. Als vooroordelen over jongeren of ouderen niet overeenkomen met de werkelijke situatie van deze groepen, kan dat verstrekken gevolgen hebben voor hun eigenwaarde en autonomie. Bovendien kunnen mensen de vooroordelen die over hen bestaan onbewust bevestigen door zich ernaar te gedragen. Het project geeft een aanzet om deze vicieuze cirkel te doorbreken en de bewustwording hierover op gang te brengen. Het Ministerie van SZW heeft bijgedragen aan een onderdeel van dit project, namelijk de video «Leeftijd anders gezien».

Het kabinet gaat bij het stimuleren van deze bredere bewustwording met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie uit van het zelfregulerende vermogen binnen sectoren. Een voorbeeld waarbij eerst het zelfregulerend vermogen van partijen is afgewacht, is het terrein van werving en selectie. Slechts nadat duidelijk was dat sociale partners, ondanks vele inspanningen, er niet in slaagden het stellen van leeftijdsgrenzen bij het aanbieden van vacatures terug te dringen, is wetgeving terzake voorbereid. Het benutten van het zelfregulerend vermogen binnen sectoren is een van de speerpunten van het beleid.

De overheid heeft daarnaast in het kader van zijn voorbeeldfunctie een duidelijk signaal afgegeven: reeds in 1989 is in het kabinet afgesproken dat bij het benoemen van leden voor adviesorganen geen leeftijdsgrenzen meer gesteld mogen worden. Dit heeft ertoe geleid dat er in de Kaderwet adviescolleges geen leeftijdsgrenzen voor het lidmaatschap van een adviesorgaan zijn opgenomen. Voorts wordt sinds 1992 het SOR-rapport «Het belang van leeftijd (Aanzet tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid)» betrokken bij de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenpakket voor de sector Rijk.

De Staatssecretaris van VWS zal ten slotte uw Kamer op korte termijn informeren over initiatieven op het terrein van volksgezondheid, welzijn en sport inzake het tegengaan van het gebruik van leeftijdsgrenzen in statuten en reglementen van organisaties die subsidie ontvangen.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
E. G. Terpstra

Overzicht activiteiten en voornemens

1. Schrapping/vervanging van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving:

Zie bijlage.

2. Aanwijzingen voor de regelgeving:

Bezien wordt of in de Aanwijzingen voor de regelgeving kan worden vastgelegd dat steeds kritisch wordt onderzocht of er voor te hanteren onderscheidingen naar persoonlijke kenmerken in regelgeving voldoende rechtvaardiging bestaat.

3. Leeftijdscategorisering bij feitelijke beloning en de toekenning van verlofuren:

Het kabinet wil bevorderen dat de sectoren dit onderwerp op de agenda plaatsen bij de eerstkomende onderhandelingen in de overheidssectoren.

4. 72-jaars grens voor commissarissen in het vennootschapsrecht:

Een wijziging van de artikelen 57a, 142 en 252 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek waarin de leeftijdsgrens wordt vervangen door de mogelijkheid bij statuut regels te stellen omtrent maximale benoemings-termijnen en mogelijkheden van herbenoeming, is in voorbereiding en zal te gelegener tijd aan de kamer worden aangeboden.

5. Bekendheid van knelpunten in verhouding tussen burgers onderling:

Het Landelijk Bureau Leeftijdscategorisering (LBL) zal worden gevraagd een inventarisatie te maken van mogelijke maatschappelijke knelpunten ten gevolge van leeftijdsgrenzen in de particuliere sector. Daarnaast zal de overheid nagaan op welke terreinen van de arbeid nadere inventarisatie nodig is.

6. Bestrijding vooroordelen en stereotype beelden over leeftijd en levensloop:

Het project «Beeldvorming» van het LBL is subsidie verleend.

7. Leeftijdsgrenzen in statuten en reglementen:

De Staatssecretaris van VWS zal de kamer op korte termijn informeren over initiatieven op het terrein van volksgezondheid, welzijn en sport inzake het tegengaan van het gebruik van leeftijdsgrenzen in statuten en reglementen van organisaties die subsidie ontvangen.