

Vergaderjaar 1998–1999

25 938

Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving

Nr. 3

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 17 september 1998

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹, heeft over de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van de minister van Justitie en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 2 maart 1998 over het regeringsstandpunt inzake leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving (25 938, nr. 1) de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen alsmede de daarop op 17 september 1998 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de Commissie,
De Cloe

De griffier voor deze lijst,
Del Grosso

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), Schutte (GPV), Te Veldhuis (VVD), ondervoorzitter, De Cloe (PvdA), voorzitter, Van den Berg (SGP), Van de Camp (CDA), Scheltema-de Nie (D66), Zijlstra (PvdA), Van der Hoeven (CDA), Van Heemst (PvdA), Oedayraj Singh Varma (GL), Dankers (CDA), Hoekema (D66), Rijpstra (VVD), Cornielje (VVD), Rehwinkel (PvdA), Luchtenveld (VVD), De Boer (PvdA), Belinfante (PvdA), Buijs (CDA), Rietkerk (CDA), Barth (PvdA), Halsema (GL), Kant (SP) en Balemans (VVD).

Plv. leden: Van den Doel (VVD), Rouvoet (RPF), Van Beek (VVD), Duijkers (CDA), Ravestein (D66), Van Wijmen (CDA), Augusteijn-Esser (D66), Wagenaar (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), Rabbae (GL), Schreijer-Pierik (CDA), Dittrich (D66), Cherribi (VVD), Nicolai (VVD), Van Oven (PvdA), Brood (VVD), Kuijper (PvdA), Apostolou (PvdA), De Milliano (CDA), Eurlings (CDA), Albayrak (PvdA), Van Gent (GL), Poppe (SP), Essers (VVD).

1

Wanneer zijn het gebruik van een leeftijdscriterium en de keuze van de hoogte van de leeftijdsgrens te rechtvaardigen in wet- en regelgeving? Aan welke criteria moet een draagkrachtige motivering voldoen? Hoe of door welke instantie wordt deze motivering getoetst? (blz. 2).

Bij het hanteren van leeftijdsgrenzen zal de wetgever steeds moeten motiveren waarom het maken van onderscheid naar leeftijd noodzakelijk en geschikt is om het beoogde doel – dat op zichzelf ook legitiem moet zijn – te bereiken. Bij de beoordeling van de vraag of het hanteren van een leeftijdsgrens onvermijdelijk is, moet worden aangetoond dat er geen andere bruikbare criteria voorhanden zijn.

Is eenmaal vastgesteld dat het gebruik van een leeftijdscriterium een objectief en zakelijk doel dient en noodzakelijk is, dan moet vervolgens ook voor de te kiezen leeftijdsgrens een deugdelijke motivering kunnen worden gegeven. Dit betekent dat ook de te kiezen leeftijdsgrens onderbouwd moet worden en gebaseerd moet zijn op objectieve en zakelijke gronden. Daar het bij het hanteren van leeftijdscriteria gaat om een complex van met elkaar verweven argumenten van maatschappelijke, ontwikkelingspsychologische, economische, sociale en demografische aard, moet bij de keuze van een leeftijdsgrens steeds worden afgewogen of het gelet op het doel van de regeling noodzakelijk is dat de gekozen leeftijdsgrens een dwingende dan wel een flexibele moet zijn. De keuze tussen een dwingende dan wel een flexibele leeftijdsgrens vergt een afweging van de belangen die met het doel van de regeling zijn gemoeid en een afweging van de mate waarin de persoonlijke omstandigheden van het individu bij de toepassing van de regeling een rol spelen. In hoofdstuk I, onderdeel 1.2.2, e.v. van het Rapport Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, dat bij brief van 14 maart 1996, nr. CWI 96/287, aan de Tweede Kamer is aangeboden, is hier nader op ingegaan.

Het toetsen van de deugdelijkheid van de motivering bij het hanteren van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving vindt in de voorbereidende fase plaats door de degene die een wetsvoorstel heeft ingediend, in de ministerraad en tijdens de parlementaire behandeling. Toetsing achteraf vindt in voorkomend geval op grond van artikel 1 van de Grondwet en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burger- en politieke rechten plaats door de rechterlijke macht.

2

Acht de regering het in alle gevallen onmogelijk dat de keuze voor een ondergrens op politieke afwegingen kan worden gebaseerd waarbij eventueel voor lief wordt genomen dat de gekozen leeftijdsgrens arbitrair is (denk bijvoorbeeld aan het verlagen van de leeftijdsgrens voor meerderjarigheid of het verlagen van de kiesgerechtigde leeftijd)? (blz. 3).

Bij het voorbereiden van wetgeving vindt ook een politieke afweging plaats. Het feit dat een gekozen leeftijdsgrens mede het resultaat is van een politieke afweging maakt de keuze echter niet arbitrair. Uit eerdergenoemd Rapport Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving blijkt dat in het verleden inderdaad wel eens arbitraire keuzen zijn gemaakt. Sedert de jaren zeventig is de kritiek op het hanteren van leeftijdsgrenzen in het maatschappelijk verkeer en in wet- en regelgeving toegenomen. Om in de toekomst arbitraire keuzen zoveel mogelijk te vermijden, is voormeld rapport en het kabinetsstandpunt van 2 maart 1998 tot stand gekomen. Zoals uit dit standpunt moge blijken, wordt het hanteren van leeftijdsgrenzen en het kiezen van een ondergrens serieus genomen.

3 en 4

Hoe verhoudt zich de opmerking van de regering dat geen plaats is voor leeftijdsdifferentiatie bij de toekenning van extra verlofuren of extra verlofdagen met het bij overheid in ontwikkeling zijnde leeftijdsbewust personeelsbeleid? (blz. 3).

Met welk standpunt ten aanzien van de toekenning van extra verlofuren of extra verlofdagen op grond van leeftijd zullen de verschillende overheidssectoren het arbeidsvoorwaardenoverleg ingaan met de bonden van het overheidspersoneel? (blz. 3).

In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft het kabinet gesteld dat bezien moet worden of de leeftijdsdifferentiatie bij de toekenning van extra verlofuren of extra verlofdagen, kan worden vervangen door een ander criterium. Daarbij kan worden gedacht aan een criterium dat verband houdt met de extra belasting die een «oudere» werknemer ondervindt in een bepaalde functie. De huidige «CAO-afspraken» gelden tot 1 januari 1999. Tijdens het komende arbeidsvoorwaardenoverleg zullen de sociale partners bepalen voor welk criterium eventueel wordt gekozen. Daarover bestaat op dit moment nog geen duidelijkheid. Wel zullen de verschillende sectoren uiteraard het kabinetsstandpunt als uitgangspunt hanteren.

5

Hoe ziet de regering in de toekomst het systeem van de salarisperiodieken van overheidsambtenaren functioneren? (blz. 3).

Het toekennen van salarisperiodieken is niet gebaseerd op een leeftijds-criterium, doch ingevolge artikel 7, eerste lid, BBRA 1984, afhankelijk van de wijze van functioneren van de betrokken ambtenaar. Deze bepaling luidt: «Het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd tot het in de schaal naast hogere bedrag, indien hij naar het oordeel van het bevoegde gezag zijn functie naar behoren vervult.»

6

Meent de regering dat het criterium ervaring voldoende is te objectiveren om als alternatief te dienen voor het criterium leeftijd? (blz. 3). Kan de regering ingaan op de waarschuwing van het Raad voor het Overheids-personeelsbeleid (ROP) voor het hanteren van uitsluitend het criterium «ervaring» als mogelijk alternatief voor leeftijdsgrenzen en aangeven welke selectiecriteria overblijven? (blz. 6).

Een passende werkervaring kan voldoende worden geobjectiveerd en kan daarom als alternatief dienen voor een leeftijdscriterium indien op grond van de werkervaring mag worden aangenomen dat betrokkene de te bekleden functie naar behoren zal kunnen vervullen. De waarschuwing van de ROP houdt in dat de regering er rekening mee moet houden dat niet de dienstdaag bepalend is voor de wijze waarop een functie wordt vervuld, maar dat het gaat om de kwaliteit van de geleverde arbeid. Het resultaat van de toetsing aan dit criterium is voor de overheid altijd al doorslaggevend geweest. Een algemene uitspraak over andere selectiecriteria kan niet worden gedaan, omdat dit per functie wordt bepaald.

7

Is onderzocht in hoeverre leeftijdsdiscriminatie ten aanzien van beloning en verlof juist noodzakelijk is om te bereiken dat ouderen langer in het arbeidsproces (kunnen) blijven participeren? (blz. 3).

Leeftijdsdiscriminatie impliceert het maken van een ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd en is derhalve nimmer toegestaan. Er is nog geen zicht op of het maken van onderscheid naar leeftijd ten aanzien van

de beloning en het verlof noodzakelijk is om te bereiken dat ouderen langer in het arbeidsproces (kunnen) blijven participeren. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tracht in de loop van dit jaar de (potentiële) belemmeringen voor de arbeidsparticipatie van ouderen in kaart te brengen. Daartoe wordt een onderzoekopdracht gegeven, waarbij onder meer zal worden nagegaan of beloningsprofielen een belemmerende factor zijn voor de arbeidsparticipatie van ouderen, met name van werknemers die ouder zijn dan 55 jaar. Daarbij wordt tevens nagegaan in hoeverre de Nederlandse situatie op dit punt afwijkt van die van andere landen. De uitkomst van dit onderzoek zal worden benut om te beoordelen of maatregelen noodzakelijk zijn en op welke wijze vorm kunnen worden gegeven.

In de overwegingen en aanbevelingen over participatiebevorderend ouderenbeleid van de Stichting van de Arbeid wordt nadrukkelijk gewezen op de stimulerende bijdrage die arbeidsvoorwaarden moeten leveren aan de participatiebevordering van oudere werknemers. De stichting stelt dat deze regelingen zo goed mogelijk moeten inspelen op de positie van de oudere werknemers; enerzijds moeten zij de voorwaarden helpen creëren waaronder oudere werknemers volwaardig in het productieproces kunnen blijven functioneren en anderzijds mogen zij geen belemmeringen bevatten voor deelname van ouderen aan het arbeidsproces. Het verdient volgens de stichting dan ook aanbeveling dat CAO-partijen periodiek alle elementen van de arbeidsvoorwaardenstructuur op dit punt wegen.

8

Op welke termijn wordt het wetsvoorstel naar de Kamer gestuurd, waarin de leeftijdsgrens van 72 jaar geschrapt wordt als uittredingsleeftijd voor het lidmaatschap van de raad van commissarissen? In welke mate denkt de regering dat er gebruik zal worden gemaakt van de mogelijkheid bij statuut regels te stellen omtrent maximale benoemingstermijnen en mogelijkheden van herbenoeming? (blz. 3).

Een voorstel tot het schrappen van de leeftijdsgrens van 72 jaar in het vennootschapsrecht als uittredingsleeftijd voor het lidmaatschap van de raad van commissarissen zal worden meegenomen in het eerstvolgende wetsvoorstel op dat terrein of bij een eerdere goede gelegenheid. Op dit moment zijn er nog geen wetsvoorstellen in voorbereiding. Een termijn is dan ook thans nog niet aan te geven. Van belang in dit verband zijn de aanbevelingen van de Commissie Corporate Governance (de Commissie Petersen), waarin ook aandacht wordt besteed aan de samenstelling en benoeming van raden van commissarissen. De commissie beveelt onder andere aan (aanbeveling 2.7) om bij de benoeming een toetsing te laten plaatsvinden aan het profiel van de raad en te bezien of nieuw bloed gewenst is. In het voorstel tot herbenoeming moet vermeld worden waarom er aanleiding is voor herbenoeming, waarbij expliciet moet worden aangegeven op welke gronden men van mening is dat het desbetreffende lid voldoende heeft gefunctioneerd. De commissie meent dat er geen grond is een maximumduur te bepalen als aan haar aanbevelingen de hand wordt gehouden. De commissie inventariseert thans in hoeverre beursgenoteerde ondernemingen de hand houden aan de aanbevelingen. De aanbevelingen zijn primair voor deze ondernemingen bedoeld, maar kunnen naar de mening van de commissie ook worden toegepast door niet beursgenoteerde ondernemingen, coöporaties en pensioenfondsen die een groot aantal aandeelhouders, leden of gerechtigden hebben.

Zoals de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de Tweede Kamer op 7 mei 1998 heeft meegedeeld, zullen ten aanzien van de instellingen die onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport vallen, het komende jaar inspanningen

verrichten om het gebruik van leeftijdsgrenzen in statuten en reglementen van organisaties die van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport subsidie ontvangen, tegen te gaan (Kamerstukken II, 1997/98, 25 938, nr. 2). Indien deze inspanningen niet tot het beoogde resultaat leiden, zal in het voorjaar van 1999 worden beslist welke vervolgstappen noodzakelijk zijn.

9

Hoe verhoudt zich de mening van de regering dat de AWGB niet het juiste kader biedt om regels ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie vast te leggen, zich tot het wetsvoorstel Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid? (blz. 4).

In aanvulling op het antwoord op vraag 1, zij opgemerkt dat in genoemd Rapport Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving is aangegeven dat de AWGB niet het juiste kader biedt om leeftijdsdiscriminatie te verbieden, omdat de AWGB voor direct onderscheid een gesloten systeem kent van specifieke uitzonderingen. Dit betekent dat de AWGB een algemeen verbod heeft ingevoerd ten aanzien van alle in die wet genoemde non-discriminatiegronden en beleidsterreinen. In zo'n systeem passen wel gronden die bij voorbaat verdacht zijn, doch geen grond als leeftijd, omdat daaraan een aantal open geformuleerde uitzonderingen zou moeten worden verbonden. Van een gesloten systeem zou dan geen sprake meer zijn. Voorts is in par. V.2.1 van het Rapport gesteld dat de AWGB nagenoeg alle terreinen van het maatschappelijk leven bestrijkt, terwijl met betrekking tot het leeftijds criterium nog weinig zicht op knelpunten op andere terreinen dan het terrein van werving en selectie bij de arbeid bestaat.

Uit de beschikbare onderzoeken naar het gebruik van leeftijds criteria op het terrein van de arbeid en naar knelpunten die dat oplevert zonder dat er middelen zijn om die knelpunten aan de orde te stellen, kan worden opgemaakt dat de rechtsbescherming van een sollicitant in de wervings- en selectiefase bescherming behoeft. In genoemd rapport is derhalve aangegeven dat het gebruik van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie een duidelijk knelpunt oplevert en is aanbevolen met wetgeving terzake te komen. Op grond van het vorenstaande heeft de regering geen algemeen verbod op leeftijdsdiscriminatie voorgesteld, maar het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid (Kamerstukken II, 1997/98, 25 677) vooralsnog beperkt tot werving en selectie bij de arbeid. In het licht van de afspraken die in het regeerakkoord zijn neergelegd, zal de voortgang van dit wetsvoorstel worden bevorderd.

10

In hoeverre is er een relatie aan te geven tussen het gebruik van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie en de huidige krapte op de arbeidsmarkt? (blz. 5).

Op grond van de demografische ontwikkelingen is het niet uitgesloten dat er in de toekomst sprake zal zijn van onvoldoende aanbod van sollicitanten. Het is daarom ook in het belang van de werkgevers zich nu reeds in te spannen om door middel van leeftijdsbewust personeelsbeleid werknemers langer binnen het bedrijf te houden en om in hun wervings- en selectiebeleid de kwaliteiten van een sollicitant doorslaggevend te laten zijn in plaats van de leeftijd.

Waarop baseert de regering de mening dat nog weinig zicht op knelpunten op andere terreinen dan het terrein van werving en selectie bij de arbeid bestaat? (blz. 5).

De regering is ervan op de hoogte dat ook op andere terreinen dan het terrein van werving en selectie leeftijdscriteria worden gehanteerd. Zo wordt in het rapport «Leeftijd en Arbeid» van de Stichting van de Arbeid aangegeven dat ouderen nog te vaak buiten de aandachtssfeer van scholing en opleiding vallen. Niet uitgesloten kan worden dat leeftijdsdiscriminatie hierbij een rol speelt. De regering neemt deze signalen serieus en streeft er naar om samen met de andere verantwoordelijke partijen, zoals de sociale partners, de deelname van ouderen aan de arbeid en aan andere belangrijke maatschappelijke voorzieningen te bevorderen. Inmiddels zijn er initiatieven genomen om te komen tot zelfregulering. Op het terrein van scholing en opleiding hebben sociale partners diverse initiatieven genomen, zoals CAO-afspraken en de recente aanbevelingen inzake participatiebevorderend ouderenbeleid. De regering zal deze ontwikkelingen nauwkeurig blijven volgen.

De regering zal nagaan op welke terreinen van de arbeid nadere inventarisatie nodig is. Dat betekent dat ook bezien zal worden of er knelpunten zijn ten aanzien van ontslag van oudere werknemers. Dit jaar wordt het onderzoek naar ouderenbeleid in CAO's en arbeidsorganisaties, dat de Arbeidsinspectie in 1996 heeft gedaan, herhaald. In dit onderzoek wordt ook aandacht besteed aan de deelname van ouderen aan scholing. Gelet op de door onderzoek aangetoonde, ernst en omvang van de problematiek van leeftijdsdiscriminatie op het terrein van werving en selectie heeft de regering gemeend dat thans voor dit terrein een wettelijk verbod op ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd noodzakelijk is. De voortgang van het wetsvoorstel op dit terrein wordt bevorderd in het licht van de afspraken die in het regeerakkoord zijn neergelegd.

In het kabinetsstandpunt is aangegeven dat de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie (LBL) zou benaderen om een inventarisatie te maken van mogelijke maatschappelijke knelpunten ten gevolge van leeftijdsgrenzen in de particuliere sector. Het LBL is hierover inmiddels door de Staatssecretaris benaderd hetgeen heeft geleid tot voorstellen voor een inventarisatie.

Acht de regering de Grondwet geschikt om het verbod van discriminatie op grond van leeftijd vast te leggen? Zo nee, waarom niet? (blz. 5).

Het kabinet meent dat het expliciet vermelden van leeftijdsdiscriminatie als non-discriminatiegrond in artikel 1 van de Grondwet niet gewenst is. Artikel 1 van de Grondwet bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook is niet toegestaan. Bij de laatste grondwetsherziening is ervan uitgegaan dat onderscheid op grond van één der expliciet in dit artikel genoemde gronden bij voorbaat verdacht is. Dit is aanleiding geweest om in de AWGB aan te sluiten bij de in dit artikel genoemde gronden en deze uit te breiden. Naast de expliciet genoemde gronden verbiedt, zoals vermeld, artikel 1 van de Grondwet discriminatie «op welke grond dan ook». Dat onder dit artikel van de Grondwet, evenals in het Internationale Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten, dat nagenoeg dezelfde omschrijving als de Grondwet hanteert, de bescherming tegen discriminatie naar leeftijd valt, is inmiddels algemeen

aanvaard. Om deze reden heeft het kabinet tot nu toe het standpunt ingenomen, dat het toevoegen van deze grond aan de reeds in artikel 1 Grondwet opgenomen gronden, niet de rechtszekerheid van de burger vergroot, omdat zijn grondrechten ongewijzigd blijven.

13

Heeft de regering zicht op de gevolgen voor de werklust van beroepsinstanties? (blz. 6).

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel verbod leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid, is aangegeven dat de uitbreiding van de gelijke behandelingswetgeving met deze non-discriminatiegrond waarschijnlijk zal resulteren in een toename van door de Commissie gelijke behandeling te beoordelen zaken van ongeveer 55 zaken per jaar en dat de uitbreiding van de handhavingstaak van de Commissie gelijke behandeling naar verwachting de extra kosten van f 905 395,- met zich brengt.

14 en 15

Zou de regering bij de inventarisatie van mogelijke maatschappelijke knelpunten ten gevolge van leeftijdsgrenzen in de particuliere sector mede op willen nemen de mogelijke discriminatie op grond van leeftijd bij ontslag van oudere werknemers? (blz. 6).

Wat is de stand van zaken betreffende de knelpunteninventarisatie in de particuliere sector? (blz. 6).

Verwezen zij naar het antwoord op vraag 11.

16

Wat is de regering bereid te doen om het risico van indirecte discriminatie naar geslacht, te weten van herintredende vrouwen, door het hanteren van ervaringeisen bij werving en selectie te minimaliseren? (blz. 6).

Wanneer werkervaring gekoppeld wordt aan een bepaalde periode (aantal jaren) kan dit dicht tegen een leeftijdsgrens aan liggen. In het nader kabinetsstandpunt is aangegeven dat het hanteren van het criterium «ervaring» als alternatief voor een leeftijdsgrens dan ook met terughoudendheid moet worden bezien, te meer daar dit ten aanzien van herintredende vrouwen het risico in zich bergt van het overtreden van het wettelijk verbod van indirect onderscheid naar geslacht. Herintredende vrouwen die menen slachtoffer te zijn van indirecte discriminatie, kunnen hun zaak voorleggen aan de Commissie gelijke behandeling of aan de rechter. De regering heeft destijds ten aanzien van indirect onderscheid naar geslacht in afdoende rechtsbeschermingsmiddelen voorzien en ziet nu geen reden om verdere maatregelen te treffen ten aanzien van herintredende vrouwen.

17

Wat behelst het project «Beeldvorming en leeftijd»? Tot welke doelgroepen richt dit project zich? Is het naast burgers ook gericht op overheidsinstanties als uitvoerende instanties die moeten bemiddelen voor oudere werkzoekenden en op werkgevers die vaak een vooroordeel hebben over oudere werknemers?

Zo nee, is de regering bereid hier een speciale bewustwordingscampagne voor te ontwikkelen? (blz. 7).

Met het project Beeldvorming en leeftijd wordt beoogd de nadelige gevolgen van stereotype beelden die de maatschappelijke participatie van bepaalde leeftijdsgroepen belemmeren, zichtbaar te maken en aan de kaak te stellen. Dit project omvat onder meer een literatuuronderzoek,

onderzoek naar de rol van leeftijd in (overheids)beleidstukken, een voorlichtingsvideo, het organiseren van expertmeetings, het vervaardigen van voorlichtingsmateriaal en het ontwikkelen van trainingen voor diverse opleidingen. Het project zal worden afgesloten met een advies, waarin door de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport suggesties zullen worden gedaan voor vervolgacties.

De doelgroep waarop het project gericht is, is zeer breed. Doelgroepen zijn de media, werkgevers, wetenschappers, hulpverleners, politici alsmede uitvoerende overheidsinstanties die een bemiddelingsrol vervullen voor oudere werknemers. In hoeverre voor deze doelgroepen een speciale bewustwordingscampagne ontwikkeld moet worden, zal aan het eind van het project worden gezien.

18

Kan de regering aangeven hoe functies in de zorg, in de industrie en in het MKB gestalte krijgen in de voorgenomen wetgeving? (blz. 7).

Het hanteren van een leeftijdsgrens in een bepaalde bedrijftak is in het wetsvoorstel verbod leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid niet aan de orde. Wel van belang zijn de functioneel relevante leeftijdsgrenzen. Deze leeftijdsgrenzen kunnen objectief worden gerechtvaardigd en om die reden in functieomschrijvingen worden opgenomen. Dit geldt zonder uitzondering voor alle sectoren.

19

Waarom zal artikel 312, tweede lid van het Mijnreglement 1964 worden geschrapt? (blz. ?).

Artikel 312, tweede lid, van het Mijnreglement is in 1996 geschrapt. Sedertdien geldt in plaats van de leeftijdsgrens van 21 jaar, de ervaringseis van 3 jaar ondergrondse arbeid, voor een ieder die houwersondergrondse werken verricht.

20

Waarom is de gezondheidszorg niet in dit rapport opgenomen?

Uit par. III.2.3 van het Rapport leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving moge blijken dat dit rapport ook betrekking heeft op de regelgeving in de gezondheidszorg.