

Voorzitter

Namens u allen wens ik haar man en dochter en haar andere familieleden en vrienden die vandaag in ons midden zijn, veel sterkte toe in deze moeilijke periode in hun leven.

Ik verzoek u, enige ogenblikken stilte in acht te nemen.

(De aanwezigen nemen staande enkele ogenblikken stilte in acht.)

De vergadering wordt van 13.08 uur tot 13.20 uur geschorst.

De **voorzitter**: Ik stel vast dat niemand het woord wil voeren bij de regeling van werkzaamheden.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid) (28170).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Voorzitter. Ik verbaas mij erover dat het tijdstip van behandeling van dit wetsvoorstel zo goed gekozen is. Het is immers precies een week nadat wij tijdens het vragenuur gediscussieerd hebben met de minister van Binnenlandse Zaken over leeftijdsontslag en leeftijdsopbouw op de departementen. Deze actualiteit is opmerkelijk, omdat niet alleen de behandeling van dit wetsvoorstel een geschiedenis van uitstel van meer dan anderhalf jaar kent, maar ook omdat dit het derde wetsvoorstel op rij is waarbij de regering tracht te voorzien in wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid.

Bij het eerste voorstel, uit 1996, stuitte de keuze voor de beperkte reikwijdte en de open systematiek op zoveel verzet dat het wetsvoorstel ingetrokken werd. Het tweede voorstel, uit 1999, werd doorkruist door de Europese richtlijn van november 2000, waardoor de parlementaire behandeling stil kwam te liggen. Het derde voorstel mag zich dan ook in de belangstelling van velen verheugen.

Doel van de wet is het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Dit steunt de CDA-fractie van harte. Dankzij de EU-richtlijn is de reikwijdte van dit wetsvoorstel uitgebreid, waardoor de leeftijdsdiscriminatie op het gehele terrein van arbeid verboden wordt. Vanuit de Kamer, mede naar aanleiding van de motie-Wolters/Bijleveld-Schouten, en vanuit het maatschappelijk middenveld is daarop al veel eerder aangedrongen.

De CDA-fractie vindt het jammer dat er drie wetten komen over gelijke behandeling in plaats van een algemeen wetsvoorstel. Wanneer worden de resultaten van het toegezegde onderzoek naar integratie verwacht? Kan de regering aangeven hoe dit onderzoek zich qua inhoud en tijdplanning verhoudt tot de aangekondigde evaluatie van de onderhavige wet? Wat zijn de evaluatiecriteria? De eerste stappen voor behandeling van de Algemene wet gelijke behandeling zijn in de Kamer al genomen. Het is vreemd om over een wet te spreken die waarschijnlijk ingehaald zal worden door zijn opvolger voordat die volledig in werking zal treden. Ik hoor graag de verwachtingen van de minister op dit vlak.

Bij de voorgaande twee wetsvoorstellen aangaande leeftijdsdiscriminatie is in de Kamer aan de orde geweest dat er meer duidelijkheid moet komen en dat in verband hiermee het systeem meer gesloten moet worden. Nee, tenzij dus. Dit was zelfs voor de regering indertijd de reden om het eerste wetsvoorstel terug te trekken. Gezien deze voorgeschiedenis vraagt de CDA-fractie zich af wat de redenen van de regering zijn om in het voorliggende wetsvoorstel een systeem te realiseren dat meer open in plaats van meer gesloten is. Het systeem is zelfs meer open dan de richtlijn voorschrijft. De voorbeelden van artikel 6 van de richtlijn zijn uit de wetstekst gehaald en overgebracht naar de memorie van toelichting.

Waar de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte een half gesloten systeem kent, vrezin wij dat de open systematiek van dit wetsvoorstel eventuele integratie zal bemoeilijken in de algemene wet. Kan de minister aantonen dat deze vrees ongegrond is? Graag een reactie op beide punten.

Als CDA-fractie hebben wij enkele vragen over de noodzaak van de uitzonderingspositie van de krijgsmacht, juist omdat die uitzondering ontbreekt in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. De krijgsmacht is dus in beginsel verplicht mensen met een handicap of een chronische ziekte in dienst te nemen, maar kan leeftijdsgrenzen stellen zonder dat die worden getoetst. Kan de minister uitleggen waarom is gekozen voor deze tweeledige benadering?

De CDA-fractie waardeert dat de regering niet volstaat met de conclusie uit de memorie van toelichting dat de krijgsmacht volgens de richtlijn mag worden uitgezonderd en dat dit dus moet worden gedaan, maar in de nota naar aanleiding van het verslag een objectieve rechtvaardiging heeft gegeven van haar standpunt. Een van de genoemde argumenten is de fysieke belasting bij operationele eenheden. Wij horen graag van de minister welke niet-objectieve redenen er zijn om de krijgsmacht niet onder deze wet te brengen. Wij krijgen graag ook uitgelegd waarom een militair moet worden uitgezonderd en iemand die bij de marechaussee werkt niet. Lopen wij niet het risico dat alle gepensioneerde ex-militairen bij de marechaussee gaan solliciteren en gezien deze wet en hun geschiktheid daarbij in dienst komen? Graag krijg ik hierop een reactie van de minister.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U hebt een hele rij vragen gesteld over de redenen waarom de regering een uitzondering maakt voor de krijgsmacht. Dat waren ook mijn vragen. Ik heb een amendement ingediend om de krijgsmacht niet langer uit te zonderen van deze wet. Als ik u zo hoor, hebt u daar veel sympathie voor.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Ik ben van mening dat ik eerst het antwoord van de minister moet afwachten over wat precies de redenen voor deze uitzondering zijn. Er zijn enkele objectieve redenen voor genoemd, maar mogelijk zijn er ook enkele niet-objectieve redenen. Ik wil graag het hele pakket van redenen horen van deze minister, zodat wij op basis van dat antwoord ons besluit kunnen nemen.

Vietsch

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Als ik u zo hoor, bent u tot nu toe absoluut niet overtuigd van de noodzaak van het maken van een uitzondering voor de krijgsmacht.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Ik hoor altijd graag de redenen waarom iets gebeurt voordat ik een besluit neem. Ik ga ervan uit dat wij die redenen in het antwoord in eerste termijn horen. Daarna zullen wij die redenen op hun merites beoordelen.

In het Hoofdlijnenakkoord wordt prepensionering genoemd. Kan de minister uiteenzetten hoe de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord zich verhouden tot dit wetsvoorstel?

In artikel 7 van het wetsvoorstel staat dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat geeft ons aanleiding tot enkele vragen. Wat betekent dit voor mensen die door verblijf in het buitenland geen volledige AOW hebben opgebouwd? Mogen deze mensen worden ontslagen als zij 65 zijn? Mag iemand die vier jaar in de Verenigde Staten heeft gestudeerd en dus geen volledige AOW-rechten heeft toch worden ontslagen? Geldt dat ook voor de gastarbeider die op zijn 19de naar Nederland is gekomen? Of kunnen zij pas op hun 69ste worden ontslagen, omdat zij dan pas een volledige AOW hebben opgebouwd? Dit is een technische, maar relevante vraag.

Een andere vraag betreft de eventuele concurrentievervalsing tussen de 65-plussers die geen AOW-premie behoeven te betalen en werknemers van 60 tot 65 jaar die dat wel moeten. Is dat een probleem en, zo ja, hoe kan dat worden opgelost?

Wij hebben tevens een vraag over de opgebouwde rechten inzake prepensionering. Betekent dit dat er na invoering van deze wet iemand op de werkvloer kan rondlopen met een normaal salaris die ten gevolge van oude rechten geld krijgt vanuit de prepensioneringsregeling waaraan zijn collega's via de cao verplicht hebben meebetaald? Hoe moet ik mij dat voorstellen? Wat betekent dat voor de verhoudingen op de werkvloer? Hoe wordt met opgebouwde rechten omgegaan?

Op het moment kennen wij in Nederland slechts twee breed geaccepteerde ontslagregelingen. Wij hebben een discussie gevoerd over het ontslag waarbij, zoals laatst de

minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangaf, rekening moet worden gehouden met de leeftijdsopbouw, met het feit dat ouderen een afvloeiingsregeling krijgen en dat jongeren hun baan mogen behouden. Ook bestaat er een ontslagregeling waarbij het principe van "last in, first out" geldt. Het eerste principe leidde duidelijk tot leeftijdsdiscriminatie, maar het tweede principe kan daar ook toe leiden, omdat degenen die het laatst ingekomen zijn, meestal jonger zijn en zich dus ook op discriminatie kunnen beroepen. Zijn deze ontslagregelingen in de toekomst nog mogelijk of worden ze door deze wet verboden? Wat komt ervoor in de plaats in de onderhandelingen? Wij willen hier duidelijkheid over. Ook vernemen wij graag wat de invloed van deze wet is op de cao-onderhandelingen, waarbij de huidige regeling voor vervroegde uittreding als een verworven recht wordt gezien.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Mevrouw Vietsch stelt veel vragen. Ik ben benieuwd naar wat zij er zelf van vindt. Wij hebben vorige week met minister Remkes en met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een debat gehad, waarin werd geconstateerd dat het afschaffen van prepensioen- en vut-regelingen op de manier waarop het kabinet daartoe voorstellen doet, leidt tot leeftijdsdiscriminatie.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Ik denk dat mevrouw Bussemaker net het tegenovergestelde zegt. Niet de afschaffing ervan kan als leeftijdsdiscriminatie worden gezien, maar juist het handhaven ervan. In een regeling wordt namelijk een leeftijd opgenomen; dan is er sprake van discriminatie. Als er geen prepensioenregeling is, is er ook geen discriminatie. Ik vraag mij juist af wat er in de toekomst gebeurt en wat de consequenties daarvan zullen zijn. Ik neem aan dat de minister of zijn ambtenaren zich daar wel in hebben verdiept en dat wij daarop dus een antwoord kunnen krijgen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Mevrouw Vietsch vindt dus dat individuele regelingen, zoals individuele prepensioenregelingen en individuele spaarregelingen, in ieder geval behouden moeten blijven.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Zoals u weet, zijn wij voor de levensloopregeling. U kent de levensloopregeling net zo goed als ik. Je kunt mensen niet zomaar hun opgebouwde rechten afnemen. Ik heb de minister dan ook gevraagd wat er gebeurt met mensen die rechten hebben.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dan zijn wij het daarover eens.

Mevrouw Vietsch zegt dat ik de levensloopregeling net zo goed ken als zij, maar ik ken die niet: ik ken alleen wat flodders van vorig jaar en weet dat er een verlofknip was, maar ook dat die alweer in de prullenbak is verdwenen. Kan mevrouw Vietsch meer meedelen over de levensloopregeling? Ik heb er namelijk nog niets over vernomen van het kabinet.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Ik denk niet dat wij moeten spreken van losse "flodders" in een "prullenbak". Ik heb in ieder geval niet uit het Hoofdlijnenakkoord begrepen dat dit aan de hand is. Ik denk dat hierover nog aparte overleggen worden gevoerd. Nu hebben wij het over de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en niet over andere regelingen; dan zouden wij namelijk een andere discussie kunnen voeren.

Pensioenregelingen voor 65-jarigen zijn natuurlijk gebaseerd op objectieve criteria, zoals bescherming van gezondheid van werknemers als brandweermannen en beroepsvliegers, maar ook op veiligheidsoverwegingen en zwaarwegende bedrijfsbelangen, zoals continuïteit van het bedrijf, werkgelegenheid voor andere werknemers enzovoort. Ook het argument van doorstroming dat door de kantonrechtbank te Haarlem is geaccepteerd bij prepensionering van verkeersvliegers en bij de verplichte pensionering op 62-jarige leeftijd bij Holland Casino vinden wij van belang bij onze afwegingen. De regering hecht aan de mogelijkheid om langer door te werken. Zullen daardoor volgens de minister geen misverstanden ontstaan, zodat bijvoorbeeld een ambulanceverpleegkundige bij een bepaalde objectieve leeftijd afgekocht moet worden met een gouden of koperen handdruk om ontslag mogelijk te maken? Kan de minister aangeven of de overheid extra geld kwijt zal zijn bij de invoering van deze wet? Zo ja,

Vietsch

zijn deze bedragen dan gedekt in de komende begroting of komen die alsnog als een onverwachte tegenvaller op ons bordje terecht?

De motie-Wolters/Bijleveld-Schouten veroordeelde leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties. Door artikel 3a wordt dit nu verboden, waar wij blij mee zijn. In artikel 9 wordt dit verbod aangevuld met de eis dat als er toch een onderscheid wordt gemaakt in de advertentie, de grond waarop dit onderscheid wordt gemaakt nadrukkelijk moet worden vermeld. Dit betekent dat niet alleen direct onderscheid naar leeftijd strafbaar is maar ook indirect onderscheid. In dat kader kunnen discussies ontstaan als: hoe oud is een senior accountant? Mag je nog steeds aangeven: wij zoeken iemand met vijf of tien jaar ervaring? Wie is een jong Kamerlid en wie is een ervaren Kamerlid? Gezien deze discussies, leidt artikel 9 tot veel onduidelijkheid. Men kan dat moeilijk uitzetten in een voetnoot onderaan een advertentie. Wij voorzien eideloze discussies en het ontstaan van obligate standaardformuleringen, zoals nu achter een functie altijd "m/v" staat vermeld. Eigenlijk weet iedereen dat dit gewoon verplicht is. Ook de tekst "bij gelijke geschiktheid geven wij de voorkeur aan een vrouw" is helaas vaak een obligate tekst die geen inhoud meer heeft. Vandaar dat wij in overweging willen geven om dit artikel, en daarmee de aanvullende eis tot verklaring in de advertentie zelf dat men de wet niet overtreedt, te laten vervallen. Wij overwegen een amendement op dit punt.

De heer **Van der Ham** (D66): Mevrouw Vietsch stelt voor om dit artikel te schrappen en zo te voorkomen dat er obligate zaken in dergelijke advertentieteksten terecht komen. Ik ben het ermee eens dat zo'n tekst niet obligaat moet zijn, maar het probleem zit meer in de naleving. Ik begrijp wat mevrouw Vietsch bedoelt, maar ik betwijfel of zij dat met het schrappen van dit artikel voor elkaar krijgt. Je kunt een werkgever er dan niet meer op aanspreken dat hij zwart-op-wit in alle advertenties heeft gezegd dat hij zich eraan committeert.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Als deze wet is aangenomen, ga ik ervan uit dat elke Nederlander zich daaraan

committeert. Wie dat niet doet, is gewoon strafbaar. Als iemand zo'n advertentie ziet, mag hij ervan uitgaan dat het geen rol speelt en dat er dus gegronde redenen achter zitten. De reactie kan zijn: dat zeggen wij wel bij het sollicitatiegesprek, of: wij laten die brieven vervallen "omdat". Dan hebben wij echter geen last van lobbyisten die jurisprudentie willen opbouwen op dit punt door het voeren van allerlei rechtszaken, terwijl er feitelijk niets aan de hand is. Indien mensen de wet overtreden en wel discrimineren op leeftijd, is het een andere zaak en moet gewoon actie worden ondernomen. Wij zouden echter verkeerd bezig zijn als het enige effect is dat de kas van de krantenmensen wordt gespekt. De tekst "m/v" wordt er door degene die de advertentie invult, standaard achter gezet, zelfs zonder dat dit wordt opgegeven. Ik wil juist voorkomen dat men dat soort dingen doet. Er moet juist worden nagedacht over die criteria.

De heer **Van der Ham** (D66): Principieel ben ik het helemaal met mevrouw Vietsch eens, maar praktisch niet. Dat een werkgever in een advertentie voortdurend herhaalt zich te committeren aan de wet, geeft de sollicitant de boodschap: solliciteer toch vooral. Daarmee ontstaat er een voortdurende stok achter de deur voor de uitvoering. De praktijk is weerbarstig; ik zou graag willen dat het werkt zoals mevrouw Vietsch zegt. In onze cultuur moeten wij het er echter behoorlijk inslaan bij mensen dat zij niet mogen discrimineren op sekse, leeftijd en dat soort zaken. Herhaling is dan een middel. Kan mevrouw Vietsch zich vinden in deze meer praktische benadering?

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Nee, daarin kan ik mij niet vinden. Er zijn profielschetsen waarin staat: bij gelijke geschiktheid geven wij de voorkeur aan een vrouw. Wij zijn er niet tevreden mee als mensen daarvan dan afwijken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Mevrouw Vietsch is wel erg optimistisch in dezen. Ik vind het naïef om te veronderstellen dat iedereen zal handelen naar de wet. Het gevolg van uw amendement is volgens mij dat niet meer hoeft te worden aangegeven waarom in een

personeelsadvertentie een onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Daarmee introduceert u mijns inziens de mogelijkheid voor iedereen om welke leeftijdsgrens dan ook te stellen in een personeelsadvertentie zonder dat een werkgever daar op kan worden aangesproken. Wat vindt u daarvan?

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Ik ben het daar niet mee eens. Men kan altijd op leeftijdsdiscriminatie worden aangesproken. Ik wil voorkomen dat er bijvoorbeeld vijf uitzonderingen worden verzonnen die juridisch zijn afgedekt. Juristen zullen dat soort formuleringen verzinnen. Het eerste halfjaar is het nog wel aardig om een zin hierover op te nemen in advertenties. Mensen moeten er immers nog over nadenken. Na dat halfjaar zijn die vijf standaardzinnnetjes gewoon de standaardzinnnetjes die onder elke advertentie worden geplakt. Dan wordt er nog minder over nagedacht. Nu kan ik nog bellen en vragen waarop het leeftijds criterium in de advertentie is gebaseerd en moet de werkgever mij een antwoord geven. Men moet dus altijd een antwoord voorhanden hebben. Ik wil van die standaardzinnnetjes af. Ik wil dat die wet echt gaat leven en dat men zich er niet vanaf maakt met standaarden.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Volgens mij moet men dit doen door een debat te entameren over de vraag wanneer er onderscheid mag worden gemaakt naar leeftijd en wanneer niet. Als u echt wilt dat er niet meer wordt gediscrimineerd en dat hierover een debat ontstaat, had u een ander amendement moeten indienen. U had dan niet artikel 9 moeten schrappen, maar artikel 7, lid c. Daarin wordt namelijk de mogelijkheid geïntroduceerd om in bepaalde gevallen wel onderscheid naar leeftijd te maken. Als u consequent bent, zegt u dat het nooit mag tenzij iemand aan iedereen uit kan leggen waarom het gelegiti-meerd is. Volgens mij had u dan een ander amendement moeten indienen.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Dat is uw opvatting. Ik vind dat men inderdaad conform deze wet op basis van objectieve redenen onderscheid mag maken. Dat staat ook in het wetsvoorstel. Dat onderscheid is dus gelijk ook het antwoord. Als iemand

Vietsch

wordt gebeld, moet hij ook antwoord geven waarom dat onderscheid wordt gemaakt. Dan is de vraag of dat een objectieve reden is. Als dat het geval is, vind ik het goed.

Ik wil voorkomen dat wij zo'n m/v-discussie krijgen. Het zou niet goed zijn als de haakjes in personeelsadvertenties groter worden en dat er staat dat ouderen wordt geadviseerd om vooral te solliciteren en dat vervolgens blijkt dat het een drogreden is. Ouderen verkrijgen zich erop en het werkt juist averechts. De kans bestaat dan immers dat als een keer een oudere wordt aangenomen, wordt gezegd dat die persoon alleen is aangenomen omdat hij oud is. Dat is dezelfde discussie die wij over vrouwen hebben gehad. Ik zou dat standaardregeltje dat nu verplicht is, ook geschrapt willen zien.

De CDA-fractie is tegen elke vorm van discriminatie. Daarom zijn wij blij dat deze wet er conform de motie-Wolters/Bijleveld-Schouten eindelijk komt.

□

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter. De SGP-fractie heeft kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Het wetsvoorstel is het derde op rij. Twee eerdere wetsvoorstellen over dezelfde materie zijn ingetrokken. Het eerste wetsvoorstel, de Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij arbeid uit 1997-1998, richtte zich op de positie van de sollicitant. Het tweede wetsvoorstel was de Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, dat twee jaar later werd ingediend. Dit werd ingetrokken omdat de aanpassing aan de kaderrichtlijn een te ingrijpende wijziging met zich mee zou brengen, zodat het naar het oordeel van de regering beter was om een nieuw wetsvoorstel te maken. De SGP-fractie heeft indertijd aangegeven dat zij zich met de doelstelling van deze twee wetsvoorstellen kon verenigen. In die zin spreken wij ons ook nu weer uit. Naar het oordeel van mijn fractie staat vast dat het maken van onderscheid enkel op basis van het leeftijdscriterium in veel gevallen niet wenselijk is. Daarom vatten wij de zoektocht van de regering naar een passend instrumentarium om het maken van onderscheid naar leeftijd bij het betrekken van personen in en

bij het arbeidsproces te verbieden positief op. Dat weerhoudt ons er overigens niet van om nog enkele vragen te stellen bij het resultaat van dit zoekproces, als voorgelegd in het wetsvoorstel.

Over de gekozen systematiek merkt de fractie van de SGP op dat is opgevallen dat de regering met het voorliggende wetsvoorstel ervoor heeft gekozen om de materie van de leeftijdsdiscriminatie in een afzonderlijke regeling onder te brengen. De regering heeft er niet voor gekozen om aan te sluiten bij bestaande wetgeving als titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet. Hierdoor kan de werkingssfeer worden uitgebreid naar andere terreinen. Kan de regering aangeven welke onderwerpen de regering daarmee zoal beoogt?

De fractie van de SGP wijst erop dat ook de Raad van State kritische opmerkingen heeft gemaakt over de wijze van implementatie. In antwoord daarop stelt de regering dat zij persisteert bij de indiening van het wetsvoorstel, maar daarnaast onderzoekt of integratie in de Algemene wet gelijke behandeling van de gronden leeftijd en handicap mogelijk en wenselijk is. Als uit dat onderzoek blijkt dat integratie in de Algemene wet gelijke behandeling aangewezen is, zal dat leiden tot een nieuw wetgevingsinitiatief, dat de integratie zal bewerkstelligen. De fractie van de SGP vraagt of dat destijds aangekondigde onderzoek al tot uitkomsten of voorlopige dan wel definitieve conclusies heeft geleid.

De fractie van de SGP ziet een verschuiving in de motivering om tot het wetsvoorstel te komen. In het vorige wetsvoorstel stelde de regering dat de noodzaak om tot het wetsvoorstel te komen vooral voortvloeide uit het feit dat slechts een kwart van de mensen tussen 55 jaar en 65 jaar deelneemt aan het arbeidsproces. Overigens was de fractie van de SGP bij die motivering van mening dat leeftijdsdiscriminatie geen enkelvoudige verklaring kan zijn voor de lage arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55 jaar en 65 jaar. Met andere woorden, er is waarschijnlijk bij die leeftijdscategorie meer aan de hand geweest en nog aan de hand.

De tijden veranderen. Ook de doelstellingen veranderen. De visies op dit punt veranderen ook. Zo staat

er nu wetgeving op stapel om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. En dus lijkt de motivatie van destijds niet echt meer doorslaggevend aan de orde. Dat de nieuwe wetgeving op stapel staat is op zichzelf terecht. Het gaat dan vooral om de mensen die het betreft, maar ook om het simpele feit dat wij de mensen van die leeftijd in de nabije toekomst keihard nodig hebben, gelet op de vergrijzing en alles daaromheen.

Ik maak een enkele opmerking over de inhoud van de voorstellen. Zoals ik al bij de vorige implementatie van de richtlijn heb aangegeven, heeft de fractie van de SGP moeite met de verschuiving van de bewijslast. Wij onderkennen het probleem dat de sollicitant in een minder goede positie is dan de werkgever. Toch is de fractie van de SGP van mening dat er wel heel goede gronden nodig zijn om de Nederlandse wetgeving en rechtspraak op dit punt aan te passen. Over de noodzaak om tot een verschuiving van de bewijslast te komen, is er naar ons oordeel nooit een helder antwoord gekomen. Op een eerder door de fractie van de SGP gestelde vraag of de thans geldende verdeling van de bewijslast in de Nederlandse rechtspraak of rechtswetenschappelijke literatuur als problematisch is aangeduid, antwoordt de regering dat de richtlijn de huidige verdeling van de bewijslast als problematisch bestempelt en daarom dient te worden aangepast. Leggen wij nu niet te veel een probleemoplossend vermogen in de richtlijn voor een probleem dat er zo scherp niet eerder was?

De fractie van de SGP vraagt zich ook af of de bewijslast voor de werkgever niet te rigide is. De regering stelt dat de versterking van de ene partij niet zonder meer ten koste gaat van de belangen van de andere partij. Dat kan inderdaad niet zonder meer, maar het is wel mogelijk dat een rechtzoekende feiten aanvoert waarvan het tegenbewijs nu eenmaal niet makkelijk te leveren is. Graag verneem ik een reactie van de minister op dit punt. Kan de regering, nu de omkering van de bewijslast reeds twee jaar in Nederland functioneert, mededelen wat de eerste ervaringen daarmee zijn? Zijn er al concrete kwesties geweest? Is er jurisprudentie op dit

Van der Vlies

punt en, zo ja, hoe ziet die eruit? Heeft de omkering van de bewijslast inderdaad geleid tot een betere bescherming van de sollicitant?

De SGP-fractie stelt vast dat in het onderzoek naar de mogelijkheid van een geïntegreerde Algemene wet gelijke behandeling zal worden bezien of het raadzaam is het begrip "onderscheid" te blijven hanteren dan wel de term "discriminatie" uit de richtlijnen over te nemen. De regering wil het begrip "onderscheid" vooralsnog handhaven. De SGP-fractie vraagt zich af of het, nog afgezien van de inhoudelijke overwegingen, uit het oogpunt van rechtszekerheid en consistentie niet meer voor de hand ligt reeds nu aansluiting te zoeken op het Europeesrechtelijke begrippenkader. Dat is toch het gebruik van het begrip "discriminatie".

Ik heb een enkel woord over de amendementen, te beginnen met het amendement op stuk nr. 8 van mevrouw Bussemaker over de krijgsmacht. Wij hebben uiteraard de stukken op dit punt nauwgezet tot ons genomen. Populair samengevat, zien wij mogelijkheden om het onderscheid te blijven maken tussen gevechtsfuncties en ondersteunende functies. Ik doel natuurlijk op potentiële gevechtsfuncties in de hoop dat het nooit tot een echt gevecht hoeft te komen, waarbij uitputting en fysieke kracht een rol spelen. Bij ondersteunende functies kan dat er toch een tikkeltje anders uitzien.

In hun amendement op stuk nr. 13 over de overgangsbepaling inzake de implementatietermijn die aan instellingen, ondernemingen en dergelijke wordt gegund, pleiten de collega's De Grave en Varela ervoor een termijn van drie jaar aan te wijzen. Wij vernemen heel graag de visie van de minister daarop.

Ik begrijp uit het amendement van mevrouw Vietsch dat in artikel 3, onder a, een categorische verbodsbepaling wordt vastgesteld waarvan in artikel 9 kan worden afgeweken. Zij spreekt over onduidelijkheid. Als je beide zaken naast elkaar ziet, heeft zij daarin gelijk. Als je artikel 9 niet in een zelfstandige paragraaf 4 met de titel "Vermelding leeftijdsgrens" plaatst, maar onderdeel laat zijn van paragraaf 3, "Uitzonderingen op het verbod van onderscheid", komt het er al heel anders uit te zien. Dan staat het namelijk in een bepaalde

context. Zou het niet zo kunnen gaan?

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Is de heer Van der Vlies het met mij eens dat obligate standaardzinnen die nu in advertenties worden gehanteerd in het kader van de m/v-discussie overbodig zijn? Ziet hij ook dat die het resultaat zullen zijn van deze regeling? Of zegt hij dat deze regeling nuttig is? Vindt hij het nuttig dat in elke advertentie komt te staan waarom die uitzondering op de leeftijd wordt gemaakt?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik begrijp uw punt. Een "tarra" in personeelsadvertenties moeten wij zoveel mogelijk voorkomen. Het gaat om de zaak zelve. De functiebeschrijving moet op zichzelf al inhouden waar het om gaat en moet als het ware voorsorteren op leeftijds-categorieën zonder nu precies leeftijd sec te noemen. Als gesproken wordt van ervaring of van een vertrouwensfunctie, dan wijst dat erop dat je niet aan zo'n functie moet beginnen als je meteen van school komt. Tijdens de voorbereiding van de behandeling van dit wetsvoorstel heb ik eens wat kranten en magazines bekeken op de inhoud van de advertenties. In een advertentie las ik de volgende zinsnede: wij denken aan iemand van plusminus 45 jaar. Hoe moet je daar tegenaan kijken? Ik heb bekeken om wat voor functie het ging. Het was een functie waarin leidinggeven en management aan de orde waren. Het ging om een kleine organisatie, waarbij ook sprake was van een vertrouwensfunctie. Dan luistert het natuurlijk nauw. Ik vind zoiets gewettigd.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Dat vindt u dus geen leeftijdsdiscriminatie die onder deze wet komt te vallen? Ik zou wél bezwaar hebben tegen het noemen van een leeftijd van 45 jaar. Ik vind dat gewoon leeftijdsdiscriminatie. Als gesproken wordt van ervaring, hoeft wat mij betreft niet toegelicht te worden waarom die ervaring in de desbetreffende functie nodig is, omdat ik anders heel uitgebreide teksten voorzie. Daar is mijn amendement op gericht.

De heer **Van der Vlies** (SGP): In het wetsvoorstel staat een paragraaf 3 met uitzonderingen op het verbod van onderscheid. Wij houden het dus voor mogelijk dat er uitzonderingen

worden gemaakt. In artikel 7, lid 1, onder c, staat: "anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn". Daarbij past het afgeven van een indicatie. Althans, dat vind ik niet wereldvreemd. Het is bovendien duidelijk voor potentiële gegadigden. Wij moeten nuchter zijn en met beide benen op de grond blijven staan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Misschien heeft de heer Van der Vlies gezien dat ik een amendement heb ingediend dat het spiegelbeeld vormt van het amendement van mevrouw Vietsch. Artikel 9 houdt in dat als iemand een uitzondering wil maken en toch van mening is dat er een rechtvaardiging is om onderscheid te maken naar leeftijd, dat dan gemotiveerd moet worden als het gaat om het aanbieden van een functie. Mevrouw Vietsch wil dit artikel schrappen. Ik vind echter dat wij consequent moeten zijn en van iemand die onderscheid naar leeftijd maakt, moeten vragen dat op alle terreinen te doen waar deze wet betrekking op heeft. Artikel 9 moet dus worden uitgebreid. Een motivering is niet alleen nodig als het gaat om het aanbieden van een functie, maar ook op de andere terreinen waar deze wet betrekking op heeft.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik dacht alle amendementen bij mij te hebben, maar dit amendement van mevrouw Bussemaker kende ik nog niet. Ik zal er graag positief naar kijken. Mijn visie op de rol van de materie van artikel 9 heb ik zojuist gegeven. Ik ben niet voor leeftijdsdiscriminatie, maar er zijn situaties denkbaar waarbij het niet anders gewenst is of kan. Voor die gevallen moeten wij het fatsoenlijk regelen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter.

De **voorzitter**: De heer Van der Vlies zal positief naar uw amendement kijken. U gaat uw betoog nog houden, de minister gaat nog antwoorden en er komt nog een tweede termijn. Er is nog alle gelegenheid om erover van gedachten te wisselen.

□

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. Een zo groot mogelijke vrijheid van de mens is een onmisbare voorwaarde voor ontplooiing. De VVD doelt dan op de vrijheid in geestelijk, staatkundig en materieel opzicht. Deze vrijheid komt ieder mens toe, zonder enige vorm van discriminatie. Mensen zijn niet gelijk, maar wel gelijkwaardig, en ieder mens moet de mogelijkheid hebben zich naar eigen kunnen en wil te ontplooiën. Discriminatie is uit den boze. Het is belangrijk dat deze fundamentele rechten en vrijheden, zoals deze ook zijn verankerd in onze liberale grondbeginselen, worden geëerbiedigd. Op tal van terreinen zijn in de loop der jaren antidiscriminatiebepalingen gekomen. Deze week worden twee verschillende wetten om discriminatie tegen te gaan plenair behandeld.

Als het gaat om leeftijdsdiscriminatie bij arbeid heeft de VVD-fractie bij eerdere wetsvoorstellen reeds aangegeven, zulks met kracht te willen bestrijden. Vanwege een op handen zijnde Europese richtlijn hebben de toenmalige wetsvoorstellen de eindstreep niet gehaald, en ligt thans ter implementatie van die richtlijn onderhavig wetsvoorstel voor. Het verdriet mijn fractie zeer dat de behandeling van dit wetsvoorstel keer op keer is uitgesteld. Ik meen dat het al bijna een jaar voor plenaire behandeling staat aangemeld. Ik ben in elk geval blij dat wij het op dit moment plenair kunnen bespreken.

De VVD vindt de aanpak van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid zoals gezegd om principiële redenen zeer gewenst, maar ook om beleidsmatige redenen. In het bijzonder de steeds groter wordende groep van ouderen wordt keer op keer geconfronteerd met discriminatie op grond van leeftijd, en deze groep kenmerkt zich dan ook door een lage arbeidsparticipatie. Dat lijkt een vicieuze cirkel. Werkgevers nemen niet eenvoudig oudere werknemers aan, die op hun beurt steeds gedemotiveerder raken om überhaupt nog te solliciteren. Die vicieuze cirkel moet worden doorbroken. De vergrijzing van de Nederlandse samenleving maakt het noodzakelijk om de arbeidsparticipatie onder ouderen te vergroten. Dat klinkt raar, in deze tijd van olopende werkloosheid, maar we moeten nu met visie

en beleid naar de toekomst kijken, en ons niet laten afleiden door een kortetermijnpolitiek te voeren. Ook om die reden ligt het voor de hand zeer positief tegenover dit wetsvoorstel te staan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U verbindt de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers direct met discriminatie op de arbeidsmarkt, waardoor mensen wel solliciteren, maar steeds niet worden aangenomen. Wat vindt u dat daaraan moet worden gedaan, verder dan de wet waarover wij het nu hebben, om werkgevers te stimuleren oudere werknemers in dienst te nemen? Net als ik weet u dat het kabinet wel allerlei maatregelen...

De **voorzitter**: Uw vraag is helder. Wat gaat u doen om de werkgevers te stimuleren?

De heer **Weekers** (VVD): Ik ben het met mevrouw Bussemaker eens dat er een cultuuromslag moet komen, ook bij werkgevers. Daartoe wordt een aantal zaken uitgevoerd. Een daarvan is dit wetsvoorstel, dat wat ons betreft geen symboolwetgeving mag zijn. Verder moeten wij ervoor zorgen dat alle categoriale vrijstellingen van de sollicitatieplicht worden afgeschaft. Dat werkt immers alleen maar stigmatiserend. Vorige week, bij de behandeling van de Wet werk en bijstand, is onder meer geregeld dat de categoriale vrijstelling van de sollicitatie- en arbeidsplicht voor 57,5-plussers wordt afgeschaft. Daarnaast vindt mijn fractie dat moet worden onderzocht tegen welke belemmeringen werkgevers aanlopen om kwetsbaren in de samenleving, dus moeilijk plaatsbaren, een plaatsje in de arbeidsorganisatie te geven. Ik heb toen ook aangegeven dat onze fractie niet voelt voor quotering, want met stroop vang je meer vliegen dan met azijn. De staatssecretaris van Sociale Zaken heeft dat toegezegd. Wij komen hier bij de begrotingsbehandeling Sociale Zaken nog uitvoerig op terug, want ik kan mij voorstellen dat er nog meer zaken denkbaar zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik hoop dat dan met de heer Weekers ook verder valt te praten over welke middelen je werknemers in handen kunt geven wat dit betreft. Hij weet net zo goed als ik dat het invoeren

van een sollicitatieplicht in de huidige omstandigheden nogal wat met zich brengt. Werknemers schrijven soms kilometerslange brieven, terwijl ze elke keer nul op het rekest krijgen. Ik heb een paar brieven bij me van mensen die schrijven dat ze zich kapot solliciteren, maar niet worden aangenomen, omdat ze te oud zijn. Je moet die mensen helpen om aan het werk te komen door ze instrumenten in handen te geven. Heeft de heer Weekers daar ideeën over?

De heer **Weekers** (VVD): Mijn fractie heeft daar zeker ideeën over, maar het voert te ver om dat in dit kader te doen. Bij de begrotingsbehandeling Sociale Zaken komen wij er zeker op terug, want ook wij vinden het al jaren belangrijk dat de arbeidsparticipatie van ouderen wordt bevorderd. Er moet overigens niet alleen worden gekeken naar werkgevers. Ook moet worden bezien welke prikkels kunnen worden ingebouwd in de richting van oudere werkzoekenden. Ik neem aan dat ook het kabinet hierover nadenkt. Wij wachten de voorstellen die met Prinsjesdag worden gepresenteerd eerst af. Wij hopen en vertrouwen erop dat dit wetsvoorstel geen symboolwetgeving is, maar daadwerkelijk bijdraagt aan het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, het bestrijden van vooroordelen die samenhangen met leeftijd en arbeid, opdat mensen los van globale of uiterlijke kenmerken, zoals leeftijd, op hun eigen individuele capaciteiten, mogelijkheden en motivatie worden beoordeeld en op grond daarvan in onze maatschappij aan de slag kunnen en ook kunnen blijven.

Wil de minister het begrip "objectieve rechtvaardiging" nader verduidelijken, mede aan de hand van voorbeelden? Dan wordt helder wat daar naar het oordeel van de regering wel en niet onder valt. Naar mijn opvatting zou de rechtspraak daar zeer mee zijn gediend. Doet de regering dat niet, dan leidt de thans gekozen constructie van uitzonderingsgronden tot een uitweg voor organisaties en burgers om wellicht onder het verbod van leeftijdsdiscriminatie uit te komen. Het zet in elk geval de deur open naar verdere juridisering van onze samenleving, want dan is het de burger die daadwerkelijk de gang naar de rechter of de Commissie

Weekers

gelijke behandeling maakt. Deze maakt uiteindelijk uit wanneer wel en wanneer geen sprake is van leeftijdsdiscriminatie en objectieve rechtvaardiging. Met de gekozen systematiek moet de burger dan voor rechtersrecht zorgen, omdat de wetgever onvoldoende duidelijk is. Ik hoop dat de minister daar vandaag nadere verduidelijking over kan geven. Deelt de minister onze kritiek in dezen? Kan hij nader motiveren hoe hij tot de gekozen systematiek en structuur van het wetsvoorstel is gekomen? Is hij bereid alsnog een poging te wagen om meer richting te geven aan de vraag wanneer er wel en wanneer er geen sprake is van verboden leeftijdsdiscriminatie bij arbeid? Ik krijg graag concrete voorbeelden als het gaat om objectieve rechtvaardiging. Dat zou burgers, bedrijven en instellingen helpen met de interpretatie van deze wet. Het zou hen voorts helpen met de vraag wat er met deze wet nu eigenlijk verandert ten opzichte van de bestaande jurisprudentie. De wetsgeschiedenis van vandaag kan heel wat onnodige procedures en daarmee onzekerheid, rechtsonzekerheid, maar ook geld en gerechtelijke capaciteit besparen.

Na lezing van de voorbereidende stukken en de toelichting op het wetsvoorstel blijft onduidelijk of het functioneel leeftijdontslag voor verkeersvliegers, brandweerlieden, politieagenten, metaalarbeiders en beroepsmilitairen categoriaal mogelijk blijft. Kan een individuele afweging achterwege blijven wanneer er sprake is van een heel goed doordacht en onderbouwd personeelsbeleid en wanneer er categoriaal gezien sprake is van een legitiem doel, een passend en ook noodzakelijk middel? Op welk niveau moet dit plaatshebben? Kunnen cao-partijen dit voor een hele bedrijfstak of branche regelen, bijvoorbeeld voor alle brandweerlieden of alle verkeersvliegers, kan dit slechts gebeuren op bedrijfs- of dienstniveau, of moet het op afdelingsniveau of zelfs op de individuele persoon zijn toegesneden?

Een vraag die dan verder opkomt, is of een departement leeftijdsbewust beleid kan voeren, bijvoorbeeld om voor jongeren toch nog een loopbaan binnen dat departement mogelijk te maken in een tijd dat de organisatie moet inkrimpen. Kan de overheid als werkgever – dus

niet als wetgever van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid – concernbreed regelen dat oudere werknemers bij inkrimping van de organisatie eerder moeten afvloeien om daarmee doorstroom en evenwichtige leeftijdsopbouw te realiseren? Dat thema is verleden week tijdens het vragenuurtje ook aan de orde geweest naar aanleiding van ten onrechte aan minister Remkes toegeschreven uitspraken. Ik hoop dat de minister van Sociale Zaken hier vanmiddag meer over kan vertellen in het kader van deze wet.

De VVD-fractie is van mening dat wat voor het bedrijfsleven geldt ook voor de overheid als werkgever zou moeten gelden, onder het motto "gelijke monniken gelijke kappen". Bovendien heeft de overheid naar mijn mening een voorbeeldfunctie te vervullen als het gaat om het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie. De rijksoverheid kan dus zeker niet met de pet van wetgever op dingen voor zichzelf regelen ten behoeve van zijn positie als werkgever. Waarom zeg ik dat met zoveel woorden? Ik zeg dat omdat dit wetsvoorstel een volledige uitzonderingsgrond kent voor de Nederlandse strijdkrachten. Op vragen van de kant van de Kamer, waarom hiervoor is gekozen, zijn wat mij betreft nog onvoldoende antwoorden gekomen. De antwoorden die wij tot dusver hebben gekregen, hebben mij in elk geval nog niet overtuigd. Gezien onze principiële uitgangspunten vermag ik vooralsnog niet in te zien waarom voor Defensie een algemene uitzonderingsgrond is opgenomen. Uiteraard staat mijn fractie open voor alle argumenten en praktische bezwaren van Defensie, maar ik ben nog niet overtuigd. Ik ben er althans niet van overtuigd dat Defensie met de bezwaren die daar bestaan, niet op een andere wijze dan met een algemene uitzondering bediend zou moeten worden. Ik heb daar de volgende vragen over.

Waarom is in de richtlijn een algemene uitzonderingsmogelijkheid voor strijdkrachten gecreëerd? Welke ambtenaren of medewerkers vallen precies onder het begrip "strijdkrachten"? Ook diegenen die nooit het veld in hoeven? Welke landen hebben om deze uitzonderingsgrond verzocht en wat waren de argumenten? Welke landen – ik heb het dan uitaard over de EU-lidstaten – maken geen gebruik van deze mogelijkheid?

Wat maakt de positie van hun strijdkrachten anders dan die van ons land? Wat maakt Defensie als arbeidsorganisatie zo uitzonderlijk dat een algemene uitzonderingsgrond voor de strijdkrachten gerechtvaardigd is? Waarom zouden mogelijke praktische bezwaren van Defensie niet met een beroep op de objectieve rechtvaardiging, zoals die in de wetssystematiek is uitgewerkt, met een goed onderbouwd personeelsbeleid en een overgangsregeling weggenomen kunnen worden? Tegen welke problemen loopt Defensie aan wanneer wij de uitzondering schrappen?

Mijn fractie begrijpt goed dat je niet alle leeftijdscategorieën en alle militaire functies op een missie kunt sturen. Mijn fractie begrijpt goed dat je niet elke militair die je vanwege zijn leeftijd niet meer kunt laten tijgeren, een functie achter het bureau kunt geven. Dus begrijpt mijn fractie goed dat Defensie als arbeidsorganisatie aan leeftijdsbewust beleid moet doen, opdat Nederland een evenwichtige strijdmacht heeft die ook zijn verplichtingen in internationaal verband kan nakomen. Dat wil mijn fractie ook nadrukkelijk. Wij willen Defensie niet voor een onmogelijke opgave stellen of met bureaucratistische rompslomp opzadelen. Maar, zeg ik daar tegelijkertijd bij, dat geldt ook voor het Nederlandse bedrijfsleven. Wij stellen ons de vraag of niet veel te gemakkelijk gekozen is voor een algemene uitzonderingsgrond. Kijkend naar de argumenten die in de schriftelijke voorbereiding zijn gewisseld, dunkt mij dat bijvoorbeeld een minimum aanstellingsleeftijd van 18 jaar als militair en van 17 jaar als aspirant-militair – dat is een verplichting die voortvloeit uit het Verdrag ter bescherming van de rechten van het kind – ook mogelijk is zonder een algemene uitsluitingsgrond voor strijdkrachten. De veiligheid van de betrokken werknemer was ook een legitiem doel op grond van de objectieve rechtvaardiging. Daarmee kan Defensie toch met een algemene en goed gemotiveerde beleidslijn, mits objectief gerechtvaardigd, daar waar nodig onderscheid maken naar leeftijd, zonder dat elke individueel geval afzonderlijk moet worden getoetst. Ik krijg hier graag een reactie op. Er hoeven vanwege de fysieke belasting van oudere krachten toch geen andere regels te

Weekers

gelden dan voor de brandweer? Waarom heeft Nederland gekozen voor de optionele uitzonderingsbepaling vanwege de leeftijd en niet vanwege een handicap?

Vanuit principiële liberale overwegingen voelt mijn fractie ervoor om de uitsluitingsgrond voor de strijdkrachten uit de wet te halen. Mijn fractie heeft sympathie voor het voorstel van collega Bussemaker. Mijn fractie wil een afgewogen eindoordeel vellen op grond van alle argumenten. Het moet duidelijk zijn wat onze strijdkrachten nu zo bijzonder maakt dat zij ongeclausuleerd aan leeftijdsdiscriminatie zouden mogen doen. Ook wanneer ik niet overtuigd kan worden door argumenten, heb ik al aangegeven sowieso oog te hebben voor de praktische bezwaren waarmee Defensie kampt omdat het personeelsbeleid anders vormgegeven zou moeten worden. Voor dat geval overweeg ik een subamendement op het amendement-Bussemaker of een gezamenlijk gewijzigd amendement in te dienen waarin een overgangstermijn aan de strijdkrachten wordt gegund om zich naar deze wet te kunnen richten. Daarmee meen ik een brug te kunnen slaan tussen onze principiële uitgangspunten en praktische bezwaren.

De **voorzitter**: U bent al grotendeels door de door u opgegeven spreektijd heen, maar u bent blijkbaar nog niet aan een afronding toe.

De heer **Weekers** (VVD): Ik zal een aantal onderdelen van mijn inbreng schrappen, maar vindt u het goed dat ik nog kort enkele punten aankaart?

De **voorzitter**: Ja, dat vind ik goed.

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. Mijn voorstel om Defensie dan wel een overgangstermijn van drie jaar te gunnen voor de aanpassing van het interne beleid is ook in lijn met een ander voorstel van mijn fractie op het punt van onbillijkheden die zich voordoen wanneer ondernemingen worden geconfronteerd met snelle inwerkingtreding van het wetsvoorstel. In het wetsvoorstel is namelijk als een van de uitzonderingen op het verbod op onderscheid opgenomen het beëindigen van de arbeidsverhoudingen in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de AOW recht op

ouderdomspensioen ontstaat, of op een tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. Deze bepaling zal tot gevolg hebben dat het beding dat de arbeidsverhouding eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd veelal overbodig zal zijn indien de pensioenleeftijd lager dan 65 jaar is.

Dit kan verstrekkende gevolgen hebben voor ondernemingen. Werkgevers kunnen worden geconfronteerd met werknemers die aanspraak maken op een prepensioenuitkering, maar die zich vervolgens verzetten tegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl een collectieve prepensioenregeling met daaraan gekoppeld verplicht ontslag op die leeftijd, een samenhangend pakket is in veelal collectieve arbeidsvoorwaarden. Haal je één steentje uit het bouwwerk, dan zakt het gehele bouwwerk van de arbeidsvoorwaarden in elkaar, omdat de rechten en plichten van werknemers en werkgevers niet meer in balans zijn.

Wij menen dat met dit wetsvoorstel niet wordt beoogd om een wijziging aan te brengen in een samenhangend pakket van lusten en lasten ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Om de gevolgen van dit wetsvoorstel voor werkgevers te verzachten, hebben wij samen met de LPF een amendement ingediend waarin wordt voorzien in een overgangsbepaling tot 2 december 2006 voor onderscheid bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voorzover deze lager is dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Op deze wijze krijgen sociale partners en individuele werkgevers voldoende tijd om de in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen opgenomen bepalingen waarin aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd verplicht ontslag voor werknemers gekoppeld is, aan te passen aan het wetsvoorstel. Dan heeft men enkele jaren de tijd om een nieuw samenhangend pakket van arbeidsvoorwaarden af te spreken.

Ook plaatst de VVD vanwege principiële overwegingen vraagtekens bij de leeftijdsgrens van 65 jaar, op welke leeftijd het volledige recht op AOW ontstaat en het objectief gerechtvaardigd is om iemand te ontslaan. Ik wil hier niet de discussie voeren over de vraag of mensen in

het algemeen na het 65ste jaar zullen moeten of kunnen doorwerken vanwege een langere levensverwachting. Dat doen wij wel later. Ik wil ook niet de AOW-gerechtigde leeftijd ter discussie stellen, maar ik wil wel dat de leeftijdsgrens van 65 jaar in deze wet op termijn wordt losgelaten. Ik ben wat dat betreft gecharmeerd van de Amerikaanse antidiscriminatiewetgeving, welke nogal stringenter is en burgers meer bescherming biedt. Daar kan ook een 70-jarige niet louter op grond van zijn leeftijd worden ontslagen. In Nederland zou dat ook niet mogelijk moeten zijn. Ik zie natuurlijk wel dat er, gelet op het ontslagrecht en het arbeidsrecht, nogal wat haken en ogen aan het nu loslaten daarvan zitten. Ik vraag de minister om een onderzoek toe te zeggen naar de hervormingen die doorgevoerd moeten worden op verschillende terreinen om uiteindelijk de leeftijdsgrens van 65 jaar los te kunnen laten.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Wilt u werknemers die na hun 65ste door willen werken, stimuleren door die werknemers middelen in handen te geven om dat te kunnen blijven doen? Of wilt u toch via een omweg de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar ter discussie stellen?

De heer **Weekers** (VVD): Ik heb gezegd dat ik in het kader van dit wetsvoorstel niet de AOW-gerechtigde leeftijd ter discussie wil stellen. Dat is een ander punt. Daar hebben wij als partij natuurlijk ook bepaalde opvattingen over. Werknemers die na hun 65ste willen doorwerken, zouden die mogelijkheid in principe moeten hebben. Als de werkgever het goed vindt, kan dat ook, zoals de minister in de stukken heeft aangegeven. Nu is het echter een automatisme dat iedereen wordt ontslagen wanneer men 65 wordt. Ik zou dat recht graag willen geven, maar dan zul je ook wel moeten kijken naar andere zaken, zoals ons arbeidsrecht en ontslagrecht, maar ook het socialezekerheidsrecht. Je kunt immers niet eenzijdig ergens bepaalde rechten neerleggen, waardoor werkgevers vervolgens worden opgezadeld met allerlei plichten die zij gewoon niet kunnen verwerken. Ik denk dus dat met name het ontslagrecht dan nader bezien zou moeten worden.

Weekers

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De heer Weekers opent hier nogal een discussie. Ik ben het van harte eens met het steunen van werknemers die langer willen doorwerken, maar waaraan denkt de heer Weekers als hij zegt dat werkgevers tegelijkertijd niet met te veel plichten moeten worden opgezadeld en dat het ontslagrecht en het sociale-zekerheidsrecht moeten worden aangepast? Ik kan daaruit immers alleen maar concluderen dat hij via een omweg toch wil sleutelen aan de sociale rechten van oudere werknemers of gepensioneerden.

De heer **Weekers** (VVD): Ik wil de discussie over het sleutelen aan allerlei sociale rechten niet voeren. Ik vind dat in principe na het 65ste jaar doorgewerkt zou moeten kunnen worden, maar werkgevers lopen nu tegen grote problemen aan als zij iemand moeten ontslaan. Zij moeten dan naar de kantonrechter; men zit dan met de kantonrechtersformule: hoe ouder iemand is, hoe hoger de ontslagvergoeding. Dat geeft heel veel rompslomp. Dat is niet goed, maar ik zou willen dat het leeftijds-criterium niet meer doorslaggevend mag zijn voor de beslissing om iemand wel of niet te ontslaan. Mijn verzoek is niet om die discussie hier nu inhoudelijk te voeren. Daarvoor hebben wij gewoon onvoldoende achtergrondinformatie. Het enige wat ik de minister vraag, is of hij bereid is om ons dat soort gegevens te verstrekken om ons een aantal bouwstenen aan te reiken, zodat wij die discussie verder kunnen voeren. Ook om andere redenen is het immers van belang dat ons arbeids- en ontslagrecht gemoderniseerd wordt, opdat onze arbeidsmarkt een stuk flexibeler wordt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Eigenlijk zegt u dus dat mensen langer mogen doorwerken, maar gemakkelijker ontslagen moeten kunnen worden.

De heer **Weekers** (VVD): Dat zeg ik inderdaad, mits dat gebeurt op basis van goede criteria en niet omdat iemand een bepaalde leeftijd heeft bereikt. Misschien kan de minister straks in ieder geval toezeggen dat dat onderzoekje zal worden uitgevoerd. Ik denk dat er op zijn departement al voldoende materiaal beschikbaar is. Dan zouden wij daarover bijvoorbeeld bij de

begrotingsbehandeling nader van gedachten kunnen wisselen.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): De heer Weekers noemde zojuist een interessant punt, namelijk de kantonrechterformule. Hij zei dat de leeftijd daarin zit, maar is dat geen leeftijdsdiscriminatie? Vervalt die niet automatisch? Deze vraag is ook aan de minister gericht.

De heer **Weekers** (VVD): Dat is een interessante benadering. Ik ben benieuwd naar de reactie van de minister daarop. Ik zou daar op dit moment geen antwoord op weten, maar ik vind dit een interessante vraag, die ik graag doorgeleid.

Mijn fractie vindt dat dit wetsvoorstel beter had kunnen worden opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling om verdere versnippering van regelgeving inzake discriminatie te voorkomen. Ook andere fracties hebben daarover gesproken of zullen dat zeggen. De plenaire behandeling moet doorgang vinden. Dit wetsvoorstel moet ook snel kracht van wet krijgen vanwege de deadline die vanuit Brussel is gesteld. Ik dring erop aan om dit wetsvoorstel het liefst op korte termijn te integreren in de Algemene wet gelijke behandeling. Wil de minister dat toezeggen en, zo ja, kan hij daarvoor een termijn noemen?

Voorts dring ik erop aan dat de minister een beleidslijn uitzet om cao's waarvan een algemeen-verbindendverklaring wordt gevraagd te screenen op leeftijdsdiscriminatie. Daar waar leeftijdsdiscriminatie voorkomt en niet objectief gerechtvaardigd is, mag de minister naar het oordeel van mijn fractie niet overgaan tot algemeen-verbindendverklaring. Graag verkrijg ik daaromtrent een toezegging.

Tot slot vraag ik op welke wijze de voorlichting over dit wetsvoorstel wordt georganiseerd, want pas bij grote bekendheid zal de wet echt effect hebben. Daar gaat het om. Het gaat om een cultuurverandering in onze samenleving. Het mag dus geen symboolwetgeving zijn.

□

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter. Mijn collega's hebben al gezegd dat dit wetsvoorstel al zeer lang op de agenda heeft gestaan; ik geloof ondertussen anderhalf jaar. Vlak nadat wij het wetsvoorstel

gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte hadden behandeld, zouden wij het wetsvoorstel tegen leeftijdsdiscriminatie behandelen, maar die behandeling is keer op keer uitgesteld. En de wetsgeschiedenis was toch al lang. Het ging om het derde voorstel op rij. Eerdere voorstellen zijn door de Kamer teruggestuurd dan wel door de regering ingetrokken. De laatste vanwege een Europese richtlijn die discriminatie op grond van leeftijd, ras en handicap verbiedt; een richtlijn die mijn fractie zeer ter harte gaat en die wij dan ook ten eerste ondersteunen. Het is dus goed dat er nu een nieuw wetsvoorstel is.

Gezien de voorgeschiedenis denk ik dat er weinig mogelijkheden zijn om dit wetsvoorstel op zeer principiële punten te veranderen. Wel zeg ik dat wij kritisch waren over dit wetsvoorstel, dat wij daarvoor een aantal vragen hebben gesteld en dat ik nog steeds op een aantal punten kritisch ben, omdat ik niet vind dat alle vragen, bijvoorbeeld die over de objectieve rechtvaardiging, afdoende zijn beantwoord. Ik moet ook zeggen dat ik het cynisch vind dat wij nu dit wetsvoorstel behandelen om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan, terwijl het kabinet tegelijkertijd allerlei maatregelen uitvaardigt die de positie van ouderen treffen en hen alleen maar extra kwetsbaar maken. Wij hebben daarover inderdaad zoals mevrouw Vietsch memoreerde vorige week vragen gesteld bij het mondelinge vragen-uur. Ik vond en vind het onbegrijpelijk dat je aan de ene kant leeftijdsdiscriminatie wilt bestrijden en aan de andere kant fiscale instrumenten voor scholing van oudere werknemers afschaft, strenger gaat herkeuren in de WAO, de vervolguitkering in de WW schrapt et cetera. Dat betekent dat het beleid en wat men in de praktijk doet niet met elkaar in overeenstemming zijn.

Dit wetsvoorstel geeft een nieuwe discriminatiegrond aan, namelijk discriminatie op grond van leeftijd, in dit geval bij arbeid en beroepsonderwijs. Zoals ik al zei, juichen wij het toe dat er Europese afspraken over zijn gemaakt en dat die nu ook in Nederland in concrete wetgeving worden omgezet. Leeftijd dient als non-discriminatiegrond gelijkwaardig te zijn aan de andere discriminatiegronden die onder artikel 1 van de Grondwet vallen. Gedupeerden van leeftijdsdiscriminatie hebben recht

Bussemaker

op dezelfde bescherming als gedupeerden van discriminatie op andere gronden.

Ik erken volmondig dat leeftijd anders is dan andere discriminatiegronden. In dit voorstel is daarom een halfgesloten systeem opgenomen. Dat betekent dat het maken van onderscheid mag als het objectief gerechtvaardigd is. Op zich is daar niks mis mee, maar nu zijn er twee schriftelijke rondes geweest en zijn er uiteindelijk door de regering drie concrete criteria geformuleerd op grond waarvan mag worden getoetst of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Die criteria zijn neergelegd in de volgende drie vragen. Is er sprake van een legitiem doel? Is er sprake van een passend middel? Is het middel noodzakelijk om het doel te bereiken? Wij hadden gevraagd deze toetsing uit te werken naar leeftijdsgrenzen in bestaande wet- en regelgeving. De regering heeft dat gedaan, maar niet volledig. Zij verwijst naar de verplichting uit de kaderrichtlijn om alle wetgeving rond 2003 aan te passen. Ondertussen is het bijna zover. Wat is er tot nu toe gebeurd? Veel te weinig. De regering geeft bovendien steeds motiveringen aan voor het maken van onderscheid naar leeftijd met het argument dat het objectief gerechtvaardigd is. Wat is nu juist objectief gerechtvaardigd? Dat moet de volgende vraag zijn. Als daarop geen antwoord gegeven kan worden, is de terminologie van objectieve rechtvaardiging onvoldoende.

De heer Weekers noemde een aantal voorbeelden. Ook ten behoeve van de wetgeschiedenis wil ik de mening van de minister horen over een paar andere voorbeelden. Volgens de regering valt het gebruik van het criterium anciënniteit bij ontslag onder de wet omdat het objectief gerechtvaardigd is op grond van het Ontslagbesluit. Hoe zit dat precies? Wat zijn de criteria? Is het een passend middel? Is het middel noodzakelijk om het doel te bereiken? Is het doel legitiem? Mag de KNVB scheidsrechters op 47-jarige leeftijd verplicht laten stoppen met werken? Mag de brandweer werknemers verplichten op hun 55ste met ontslag te gaan? Hoe kijken wij aan tegen dit soort categoriale uitzonderingen? Deze wet gaat over het individu. De wet beschermt het individu. Waarom wordt er dan niet meer naar het individu gekeken en wordt er niet

meer van maatwerk uitgegaan? Maatwerk is immers tegenwoordig overal het credo. Ik denk hierbij ook aan de Wet werk en bijstand die wij vorige week hebben behandeld. Als het gaat om leeftijdsdiscriminatie, zie ook de krijgsmacht, gaat het kabinet blijkbaar uit van allerlei categoriale ontheffingen. Wat men in de ene wet opheft, maakt men in een volgende wet. Dat lijkt mij inconsequent.

Ik wil van de regering een overzicht van de toetsing van alle wetten met daarbij de vraag of er sprake is van objectieve rechtvaardiging en de mogelijke argumentatie daarvoor. Dat is voor ons een belangrijk punt. Ik wil van de regering tevens een indicatie van het leeftijdsverschil dat nodig is om aan een onderscheid op grond van leeftijd te voldoen. Als een sollicitant van 42 jaar wordt afgewezen en vervolgens iemand van 38 jaar wordt aangenomen, is dat dan een voldoende leeftijds onderscheid om een beroep op deze wet te kunnen doen of is daarvoor meer nodig? En wat als het om iemand van 36 jaar gaat of van 40 jaar? Met andere woorden, waar ligt de grens? Kan de minister een indicatie geven?

Bij ouderen houdt de richtlijn de mogelijkheid open om specifieke maatregelen te treffen om nadelen in verband met leeftijd te voorkomen of te compenseren. De regering geeft aan van mening te zijn dat van structurele achterstanden van personen van bepaalde leeftijd geen sprake is. Dat is een te gemakkelijk antwoord. Onlangs hebben wij enkele honderden meters sollicitatiebrieven aangeboden gekregen van oudere werknemers die systematisch niet uitgenodigd worden. Ik kan de minister ook nog een stapel van dergelijke brieven geven.

Ik verwijs ook naar het invoeren van de sollicitatieplicht bij mensen van 57,5 jaar. Dat heeft geen zin en leidt slechts tot stigmatisering als sprake is van een structurele achterstand. Enige vorm van invoering van een sollicitatieplicht heeft alleen zin als die groep reële kansen op de arbeidsmarkt heeft. Dan moet gewaarborgd worden dat centra voor werk en inkomen zich voor deze groep inzetten en dat zij die mensen niet al te gemakkelijk naar huis sturen met de boodschap dat men thuis moet blijven omdat er betere kandidaten zijn. Wat gaat het kabinet daaraan doen? Ik weet dat het kabinet snijdt in uitkeringen en

dat de fiscale regelingen voor prepensioen en dergelijk worden afgeschaft. Wat gaat het kabinet echter doen om deze werknemers meer arbeidskansen te geven, zeker gezien de slechte economische tijden? Ik verwijs naar het rapport van het Sociaal en cultureel planbureau over reïntegratie. Dat concludeert dat de kansen voor ouderen aanmerkelijk kleiner zijn dan voor jongeren. Het wordt tijd dat het kabinet een meer geïntegreerd beleid voert voor oudere werknemers. Ik moet helaas constateren dat het kabinet nu precies het tegenovergestelde doet. Het voert een gefragmenteerd en destructief beleid uit.

Bij AOW en pensioen heeft de regering aangegeven dat ontslag bij de AOW-gerechtigde leeftijd redelijk is. Hoe zit het met werknemers die graag willen doorwerken? De heer Weekers had het daar ook al over. De uitzendbureaus voor 65-plussers ervaren problemen en moeten vaak tegen vele bezwaren opboksen. Hoe denkt de regering hen hierbij te steunen?

Ook jongeren hebben te maken met pensioenopbouw. Een belangrijke reden voor werknemers om geen pensioen op te bouwen is leeftijd. In veel cao's wordt pas pensioen opgebouwd vanaf 23 jaar of 25 jaar. Mijn collega Staf Depla heeft twee jaar geleden samen met Arthie Schimmel van de toenmalige fractie van D66 een initiatiefwet ingediend om het mogelijk te maken dat alle werknemers pensioen opbouwen, ongeacht de leeftijd, vanaf het moment dat zij 18 jaar oud zijn. Het zou logisch zijn om in deze Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid de pensioenopbouw ook voor jongeren te regelen. Het argument om dat niet te doen, namelijk dat mensen vaak van baan wisselen, lijkt mij niet adequaat. Ook het argument dat je gedurende 40 jaar pensioen opbouwt en dus pas op 25-jarige leeftijd hoeft te beginnen, is natuurlijk nonsens: wij weten immers dat mensen hun loopbaan steeds vaker onderbreken. Waarom mogen zij niet eerder beginnen met opbouwen, zodat zij wel 40 pensioensjaren halen? Is de minister met ons van mening dat de wet materieel vraagt om het implementeren van de initiatiefwet van Staf Depla en Arthie Schimmel?

De collectieve regelingen voor vervroegd verplicht ontslag op een bepaalde generieke leeftijd zijn in

Bussemaker

strijd met dit wetsvoorstel. Aangezien de vut-regelingen steeds meer zijn omgezet in prepensioenen, is het goed als er geen verplicht ontslag aan een richtleeftijd voor pensioen is verbonden. Het ligt immers voor de hand om hierbij voornamelijk uit te gaan van de individuele mogelijkheden en wensen. Ook op dit vlak lijkt het kabinet echter beleid te voeren dat hiermee in tegenspraak is. In plaats van ze te vergroten, verkleint het kabinetsbeleid juist de mogelijkheden om, uitgaande van het individu, tot flexibele oplossingen te komen. Nu heeft de heer De Grave gelukkig een eerder ingediend amendement ingetrokken om de arbeidsovereenkomsten voor de 65-jarige leeftijd van een werknemer te beëindigen, indien een inkomensvervangend pensioen ingaat. Het nieuwe amendement dat hij samen met de heer Varela heeft ingediend, vind ik sympathieker; daarin worden overgangstermijnen gecreëerd om sociale partners en individuele werkgevers voldoende tijd te geven om arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen aan te passen aan het wetsvoorstel. Ik vind wel dat duidelijk moet zijn dat het alleen mag gaan om lopende cao's. Na inwerkingtreding van de wet mag in cao's geen vervroegd leeftijdsontslag meer worden opgenomen. Ik heb de heer Weekers dat nog niet duidelijk horen zeggen, dus ik vraag hem hierop te reageren in zijn tweede termijn.

De krijgsmacht is uitgezonderd van het wetsvoorstel. Ik heb aan hetgeen de vorige sprekers daarover hebben gezegd niet veel meer toe te voegen. Ik heb absoluut niet begrepen waarom in deze wet voor de krijgsmacht een uitzondering wordt gemaakt. Ik heb er ook nog steeds geen overtuigend argument voor gehoord. Ik vind het verder buitengewoon vreemd dat het kabinet wel alle werkgevers in heel Nederland voorschrijft dat zij niet naar leeftijd mogen discrimineren, maar voor zichzelf maar vast een uitzonderingssituatie creëert. Dat doet mij denken aan het debat van vorige week met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: iedereen moet zich van het kabinet aan de regels houden, maar het kabinet even niet. Vorige week gold dit voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en deze week blijkt dit voor de krijgsmacht te gelden. Naar mijn

idee biedt de wet voldoende mogelijkheden om uitzonderingen te maken voor individuele werknemers van de krijgsmacht die bepaalde functies niet meer aankunnen. Zo zijn er altijd mogelijkheden om mensen een kantoorbaan te geven. Kortom, er is onvoldoende objectieve rechtvaardiging voor een categoriale uitzondering. Het is inconsequent en onnodig om dat wel te doen. Ik heb daarom een amendement ingediend om de krijgsmacht niet meer uit te zonderen en hoop dat dit op voldoende steun kan rekenen.

Het wetsvoorstel bepaalt dat bij onderscheid naar leeftijd de objectieve rechtvaardiging moet worden genoemd.

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. In mijn betoog heb ik gezegd dat ik het voorstel van collega Bussemaker sympathiek vond. Tegelijkertijd heb ik gezegd dat er veel praktische bezwaren tegen bestonden. Vragen daarover heb ik aan de minister voorgelegd. Is mevrouw Bussemaker bereid om een brug te slaan tussen de principiële uitgangspunten en de praktische bezwaren door het ministerie van Defensie een overgangstermijn te gunnen om het personeelsbeleid conform deze wet te regelen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik ben ertoe bereid om erover van gedachten te wisselen, want ik heb, zoals gezegd, sympathie voor het amendement van de heer De Grave over een overgangstermijn. Mijns inziens moet die ook worden gegund aan de krijgsmacht op voorwaarde dat daarna geen categoriale uitzondering meer bestaat voor de krijgsmacht. Ik begrijp namelijk niet dat een kabinet dat overal het categoriale beleid wil afschaffen, voor de krijgsmacht een uitzondering wil maken.

Eerder heb ik al gezegd dat ik nog niet overtuigd ben van het nut van het amendement van mevrouw Vietsch op artikel 9. In het wetsvoorstel staat dat bij onderscheid naar leeftijd een objectieve rechtvaardiging moet worden genoemd. In artikel 7 wordt daarop een uitzondering gemaakt en in artikel 9 wordt vermeld dat een objectieve rechtvaardiging alleen hoeft te worden gegeven bij het aanbieden van een baan. Waarom is die rechtvaardiging alleen vereist bij het aanbieden van een baan en geldt deze niet voor alle

terreinen waarop het wetsvoorstel betrekking heeft? Dit zou veel consequenter zijn; men zou dat altijd objectief moeten rechtvaardigen. In dat licht heb ik een amendement ingediend op basis waarvan elk onderscheid naar leeftijd op de terreinen waarop het wetsvoorstel betrekking heeft, moet worden gemotiveerd.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): De FNV heeft voorgesteld om de leeftijdsgrens van de leerplicht voor mensen zonder baan te verhogen tot 25 jaar. Vindt mevrouw Bussemaker dat ook leeftijdsdiscriminatie? De genoemde leeftijd is niet gerelateerd aan andere zaken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Mevrouw Vietsch verwijst naar een gisteren door de FNV gepresenteerd voorstel om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De FNV doet daarmee tenminste iets wat dit kabinet nalaat. Dat voert namelijk helemaal geen beleid om jongeren aan werk of scholing te helpen. In ieder geval legt het in dat verband geen verplichtingen op. Dat neemt niet weg dat ook in dat verband kan worden gediscussieerd over leeftijdsgrenzen, maar dan kan ik nog wel een paar leeftijdsgrenzen noemen. Ik denk daarbij aan het minimumloon en de toekenning van huursubsidie, die je niet krijgt als je jonger bent dan 23. Er zijn allerlei leeftijdsgrenzen gesteld in wetten.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Mijn vraag was eenvoudig: vindt mevrouw Bussemaker dit leeftijdsdiscriminatie?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Nee, want ik vind de Leerplichtwet ook geen leeftijdsdiscriminatie. Het enige wat de FNV voorstelt, is om de leerplicht te verlengen voor degenen die niet aan het werk zijn. Zo heb ik het voorstel tenminste begrepen; het is echter pas gisteren gepubliceerd.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Het gaat erom dat de FNV een leeftijd noemt. Kan dat in de ogen van mevrouw Bussemaker? Zij wil het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet alleen laten gelden voor arbeid, maar het verbreden. Dit item zou daar dan onder kunnen vallen. Maakt het amendement van mevrouw Bussemaker dit FNV-voorstel onmogelijk?

Bussemaker

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het gaat niet om het FNV-voorstel. Onderscheid naar leeftijd zou in alle gevallen gemotiveerd moeten worden. In het wetsvoorstel staat nu dat dit alleen moet bij het aanbieden van een baan. De plicht om het onderscheid te motiveren zou bijvoorbeeld ook kunnen gelden voor arbeidsbemiddeling en beroepsonderwijs. Alle in deze wet genoemde terreinen, die betrekking hebben op arbeid en beroepsonderwijs in brede zin, zouden eronder moeten vallen. Daarnaast heb ik de minister al gevraagd om een systematisch overzicht te geven van alle leeftijdsgrenzen in bestaande wetgeving. In dat kader komt de grens van 23 jaar in beeld, die onder andere geldt voor het minimumloon. Als wij dat overzicht hebben, wil ik met mevrouw Vietsch wel eens verder praten over de leerplicht en andere wetgeving. Ik hoop dat zij mijn vraag aan de minister steunt om een volledig overzicht te krijgen van alle bestaande leeftijdsgrenzen in wetten en de wijze waarop die objectief worden gerechtvaardigd.

Ik maak nog een paar opmerkingen over de relatie met andere wetgeving. Allereerst ga ik in op de relatie met het Handvest grondrechten van de Europese Unie. Dat is inmiddels opgenomen als deel 2 in het voorstel voor een constitutioneel verdrag van de Europese Conventie. In het Handvest staat de meest complete antidiscriminatiebepaling die er is. Die bepaling gaat verder dan de Nederlandse Grondwet. De PvdA-fractie wil dat Nederland zich, vooruitlopend op de aanneming van een nieuwe Europese grondwet, bij alle wetgeving die te maken heeft met de bestrijding van ongelijkheid, baseert op de definitie van het Handvest. Deze Nederlandse regering heeft zich daar eerder tegen verzet, maar zij heeft die strijd verloren. De regering zal wetgeving dus op enig moment moeten aanpassen aan het Handvest en de Conventie. Daarom zou het onderhavige wetsvoorstel over leeftijdsdiscriminatie eigenlijk al een verwijzing moeten bevatten naar het Handvest, zodat burgers zich in voorkomende gevallen bij de rechter kunnen beroepen op de bepalingen ervan indien zijn van oordeel zijn dat de overheid of een andere natuurlijke persoon of rechtspersoon hun rechten schendt. Ik hoor graag de reactie van de minister hierop.

De Europese kaderrichtlijn en de antirassendiscriminatie-richtlijn hebben implicaties voor de Algemene wet gelijke behandeling. Er is geprobeerd om de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en bij de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte zoveel mogelijk aan te sluiten bij de Algemene wet gelijke behandeling. Dat is bij de wet inzake discriminatie op grond van handicap beter gelukt dan bij de wet over leeftijdsdiscriminatie. De regering heeft toegezegd dat zij een onderzoek zou laten doen naar de vraag of en op welke wijze beide discriminatiegronden in de Algemene wet gelijke behandeling kunnen worden geïntegreerd. Andere woordvoerders hebben daar ook al naar verwezen. Wij hebben nog niets vernomen over dit onderzoek. Hoe zit het ermee? Wanneer is het onderzoek klaar?

Als deze wet wordt opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling, is de minister dan bereid te wet uit te breiden naar andere terreinen dan arbeid en beroepsonderwijs? Wij horen dat er veel klachten zijn die op andere terreinen betrekking hebben, met name op dat van goederen en diensten. Ik denk hierbij aan verzekeringen. Waarom zou de wet niet kunnen worden uitgebreid tot in ieder geval het terrein van goederen en diensten? Wij hebben overigens hetzelfde gevraagd bij de behandeling van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Uit het oogpunt van uniformiteit en eenvormigheid ligt het voor de hand om het hier ook te doen.

Ik wil graag weten wat nu precies de definitie is van beroepsonderwijs. Hier kan veel onduidelijkheid over ontstaan. Daar hebben wij bij de wet inzake gelijke behandeling van gehandicapten over gesproken. De regering maakt onderscheid tussen het beroepsonderwijs, waarvoor het verbod wel geldt, en het algemeen vormend onderwijs, waarvoor het niet geldt. In die praktijk is die scheiding echter niet zo strak te maken, want er bestaan veel mengvormen. Wat is de consequentie van de wet op het recht op studiefinanciering en wettelijk collegegeld waarvoor een grens van 30 jaar wordt gehanteerd?

Het gaat nu over leeftijd en over Europa. Voor discriminatie naar geslacht zijn in Europees verband al eerder bepalingen vastgesteld. Nu

dreigt het gevaar van de wet van de remmende voorsprong. Nederland heeft eerder al eens aangegeven altijd het hoogste niveau van bescherming voor alle discriminatiegronden te willen hanteren. Deze minister is nu ook verantwoordelijk voor emancipatie. Daarom is dit misschien een goede gelegenheid om hem te vragen of hij bereid is om daar waar discriminatie op grond van geslacht achter dreigt te gaan lopen op andere discriminatiegronden, op korte termijn maatregelen te nemen.

Het gaat hier om Europese wetgeving die recht doet aan Europa als een democratische gemeenschap. Daarom is het interessant om te onderzoeken hoe verschillende lidstaten omgaan met de implementatie van de antidiscriminatie-richtlijnen en tot welke beleidswijzigingen deze in de praktijk van het beleid hebben geleid. Is de regering bereid om volgend jaar bij het Nederlandse voorzitterschap het initiatief te nemen om in Europees verband een conferentie in het kader van gelijke behandeling te organiseren, mede in relatie tot de Conventie? Dat zou ons, en ik hoop ook andere parlementariërs, inzicht kunnen verschaffen in de gang van zaken rond discriminatie bij leeftijd en vooral rond het bestrijden daarvan in andere landen.

Hoe gaat de regering de wet bekendmaken en hoe gaat zij om met voorlichting over de wet? Deze wet is erg ingewikkeld, onder andere als gevolg van de gebruikte systematiek. De wet kan alleen een maatschappelijk debat losmaken en in de praktijk werken als hij bekend is en als het voor mensen helder is wat wel en niet toelaatbaar is. Nu dat bij ons nog zoveel vragen oproept, is het de vraag wat de individuele argeloze burger daarvan moet denken. Kan de minister de mensen duidelijk maken waar de wet precies over gaat, wat de voorwaarden zijn voor een optimale rechtszekerheid en hoe hij de cultuuromslag wil bereiken?

Naar mijn indruk verwijst het kabinet bij de voorlichting heel erg naar anderen, naar werkgevers en werknemers, naar het Bureau leeftijdsdiscriminatie en naar de Commissie gelijke behandeling. Het kan de voorlichting toch niet alleen aan intermediaire organisaties overlaten? Het lijkt mij dat het kabinet daarbij echt een actieve rol



De heer Van der Ham (D66)

© M. Sablerolle – Gouda

moet spelen en er geld voor moet uittrekken.

Door de wet kunnen werknemers die denken benadeeld te worden nu zelfstandig naar de Commissie gelijke behandeling stappen. Hoeveel verzoeken worden er eigenlijk verwacht? Kunnen deze snel worden behandeld? Zeker in de begintijd van de wet is het belangrijk dat mensen snel duidelijkheid krijgen, zodat anderen ook weten waar zij aan toe zijn. Heeft de Commissie gelijke behandeling daar voldoende budget voor? Klopt het dat haar budget gehalveerd dreigt te worden, terwijl wij tegelijkertijd horen, onder andere van het Bureau leeftijdsdiscriminatie, dat het aantal vragen over leeftijdsdiscriminatie juist fors toeneemt?

Voorzitter. Wij zullen de wet in algemene zin ondersteunen. Wij hebben twee amendementen ingediend. Wij hopen voorts een goed antwoord te krijgen op onze kritische vragen.

□

De heer **Van der Ham** (D66):
Voorzitter. Er is al heel veel gezegd dat ik ook had willen zeggen, dus ik probeer het zo kort mogelijk te houden. Anderen hebben er al aan gerefereerd dat het wetsvoorstel een zekere leeftijd heeft. Toen ik in de Kamer kwam, leek het erop dat mijn maidenspeech erover zou gaan.

Inmiddels zijn wij al meer dan een jaar verder. Ik heb wat grijze haren erbij gekregen en het wetsvoorstel ook. De waarde en het belang van het wetsvoorstel zijn echter niet verloren gegaan.

Wat de leeftijdsdiscriminatie betreft, is het belangrijk dat de druk op de ketel blijft. Ik sluit mij van harte aan bij hetgeen mevrouw Bussemaker heeft gezegd over het belang dat goederen en diensten ook in de wet worden vermeld. Er zijn ontzettend veel problemen. Ziet de minister kans om dit snel in de wet te integreren? Mevrouw Bussemaker sprak over de verzekeringen. Een aantal maanden geleden heeft mijn collega mevrouw Van Geen, inmiddels uit de Kamer vertrokken, vragen gesteld over mensen die zich wilden laten verzekeren. Zij stuurden een brief daarover aan een verzekeringsmaatschappij, maar kregen helemaal geen antwoord, omdat zij behoorlijk op leeftijd waren. Dat is dan geen feitelijke discriminatie, maar er gaat toch iets fout bij verzekeringen en ook bij andersoortige diensten. Oudere mensen krijgen gewoon geen antwoord van bepaalde verzekeringsmaatschappijen als zij een brief sturen om verzekerd te worden. Dat kan natuurlijk gewoon niet.

Er zijn een aantal dingen over Defensie gezegd, waarbij ik mij van harte aansluit, zoals ook bij de vraag

hoe andere landen met de desbetreffende clausule zijn omgegaan.

Toen het zojuist over voorlichting ging, werd al iets gezegd over de noodzakelijke cultuuromslag. Wat moet er in personeelsadvertenties komen te staan? Ik zei bij interruptie al dat de nieuwe houding er een beetje in moet worden geslagen. De mensen zijn zo gewoon geworden dat oudere mensen meestal heel snel bij het grof vuil worden gezet of ergens anders worden geparkeerd. Dat kan niet. Dat moet erin worden geramd, ook met papier en via personeelsadvertenties. Maak maar inzichtelijk dat het moet, elke keer als er een personeelsadvertentie in de krant wordt geplaatst. Het woordje "cultuuromslag" ligt natuurlijk heel lekker. Het wordt zo uitgesproken. Die cultuuromslag kan echter niet alleen door een wet, een beetje voorlichting en een aantal zinnnetjes in een advertentie worden bewerkstelligd. Hoe wil de minister vorm geven aan de cultuuromslag? Ik kan daar niet zomaar een antwoord op verzinnen. Een cultuuromslag is nogal wat. Ik hoor toch graag wat de visie van de minister is.

Ik sta sympathiek tegenover het amendement van de heren Varela en De Grave. Ik hoor wel graag de reactie van de minister.

Er staat nu dat de wet over vijf jaar zal worden geëvalueerd. In de verslagen en de reacties daarop zijn allerlei problemen naar voren gebracht die de uitvoering van deze wet met zich kan brengen. Is die vijf jaar niet te lang? Zou dat niet eerder kunnen, bijvoorbeeld na drie jaar? Of kun je het na een termijn van vijf jaar zo goed overzien dat je bepaalde ziektes uit de wet kunt krijgen?

Ik kom bij het leeftijdsdenken. Ik vond het interessant om de heer Weekers over de leeftijdsgrens van 65 jaar te horen spreken. Anderen hebben ook al gesproken over wetten waarin leeftijden wordt genoemd, bijvoorbeeld de WAO. Die zijn allemaal motiveerbaar. Op dit moment is niet omschreven waarom er wordt gekozen voor een bepaalde leeftijd. Samen met collega Bussemaker krijg ik graag inzicht in alle wetten waarin leeftijden worden genoemd. Wat is er nu precies de motiveringsgrond voor? Het gaat niet alleen om de sociale zekerheid, maar bijvoorbeeld ook om de fiscaliteit. Ook die kent allerlei regels: met 57 jaar hoef je bijvoorbeeld minder loonbelasting te betalen. Dergelijke

Van der Ham

aspecten moeten worden bekeken, nog los van de vraag of je er vervolgens iets aan moet doen: is het gemotiveerd?

Iemand in mijn directe omgeving is 63 en moet over twee jaar met pensioen. Zij zit met heel veel liefde in de verpleging, maar werkt bij een overheid en moet er straks uit. Dat vindt zij erg vervelend. Ik vind het heel belangrijk dat er in de toekomst een goede discussie wordt gevoerd over de leeftijdsgrens van 65 jaar. Daarmee doe je recht aan die mensen die hun hele leven in een bepaald vak, bijvoorbeeld de verpleging, hebben gewerkt en er nu gewoon uit worden gegooid. Zij voelen zich letterlijk grofvuil en dat kan natuurlijk niet. Ik sluit mij van harte aan bij de oproep tot dat debat. Misschien komen wij op andere dingen uit, zo zeg ik in de richting van de heer Weekers. Maar dat debat vind ik heel relevant, zeker voor de aankomende jaren.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik stel vast dat wij met de behandeling van dit wetsvoorstel een punt in de geschiedenis hebben bereikt waar wij eigenlijk al veel eerder hadden willen komen. Dat is ons echter niet gelukt. Ik ben nu iets meer dan een jaar in dit ambt. Het spijt mij dat wij het niet al eerder hebben besproken, maar het lukte gewoon niet, niet op uw agenda en ook niet in onze voorbereiding. Het is nu eindelijk het moment dat wij hier over dit wetsvoorstel spreken. Ik meen dat wij in de Kamer brede steun kunnen vaststellen voor de hoofdlijnen van het wetsvoorstel. Ik kan mij dan ook concentreren op de concrete vragen zonder dat ik mij op dit moment genoodzaakt voel om de principia en de grondslagen van dit wetsvoorstel nader te verdedigen of aan de Kamer voor te leggen.

Door verschillende fracties is gevraagd naar de consequentie en de casuïstiek van deze wetgeving. Op voorhand merk ik op dat er een poging is om consequent te zijn met datgene wat hier wordt voorgesteld om geen ongerechtvaardigd onderscheid op leeftijd te maken. In mijn beantwoording zal blijken dat daarin het evenwicht moet worden gevonden tussen consequentie en oog voor de praktische omstandigheden van het geval en van dit moment. Jede Konsequenz führt zum

Teufel. Dat geldt ook hier. Het tot in het oneindige doortrekken van het principe van het verbod op leeftijdsdiscriminatie zal niet gaan, maar wij hebben wel een belangrijke inhoudelijke slag te maken.

Onder meer door de CDA-fractie is de belangrijke vraag gesteld naar de integratie van leeftijd in de Algemene wet gelijke behandeling. Er loopt een onderzoek naar deze mogelijkheid. Het tijdplan ziet er als volgt uit. Eerst is er de behandeling van het wetsvoorstel dat thans aan de orde is en de EU-implementatiewet Algemene wet gelijke behandeling in het parlement. De afronding is beoogd per 1 december 2003. Dan volgen de voorbereiding en de verkenning van de integratie. Daarna komt er een integratiewetsvoorstel. Ik verwacht dat dat in het voorjaar van 2004 naar de Raad van State kan. De brief van 12 december 2002 geeft hierop een toelichting. Het gaat om de wetstechnische integratie van leeftijd in de Algemene wet gelijke behandeling, waarmee ook voor de toekomst helderheid wordt beoogd. Het gaat dan niet meer om inhoudelijke wijzigingen; wij praten thans over de inhoudelijke kant van de zaak. Het tijdpad kan niet worden versneld. Eerst moet duidelijk zijn wat waarin moet worden geïntegreerd. Integratie kan pas plaatsvinden nadat dit wetsvoorstel en de EU-implementatiewet, waarin een deel handicap is opgenomen, door het parlement zijn aangenomen. Het is onze ambitie om het aangegeven tijdpad te volgen.

Mevrouw Vietsch heeft gevraagd waarom gekozen is voor een halfopen systeem. Wij hebben ons eerst de vraag gesteld waarom wij niet met een gesloten systeem zouden komen. Wij denken dat dat niet wenselijk is, omdat een gesloten systeem geen flexibiliteit biedt. Punt van kritiek op het gesloten systeem in het tweede wetsvoorstel was dat de uitzonderingsgronden zo ruim waren, dat een gesloten stelsel daarmee in feite opengebroken werd. Met andere woorden, maak je het systeem gesloten, dan worden de uitzonderingsgronden daarmee spiegelbeeldig zo ruim, dat de feitelijke zeggenschap van de systematiek ontkracht wordt.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Eerder heeft de regering het voorgaande wetsvoorstel teruggetrokken om het

gesloten te maken. De regering is blijkbaar van standpunt veranderd. Wij gaan thans over naar een open systeem. Wordt de gehandicaptenwet daarmee ook een open systeem? Worden beide wetten halfopen of gaan wij toch naar een gesloten systeem?

Minister **De Geus**: De toekomst voor dit wetsvoorstel wordt een halfopen systeem. Ik wil nu niet ingaan op andere wetsvoorstellen. Het is waar dat in de discussie over de grond bij leeftijd is gesproken over de voors en tegens van een gesloten systeem, net als over de voors en tegens van een open systeem. Met dit voorstel voor een halfopen stelsel, waartoe de richtlijn absoluut de mogelijkheid biedt, wordt een goed evenwicht gevonden. Wij kunnen één algemene uitzonderingsgrond opnemen, net als een aantal specifieke uitzonderingsgronden die een kolossale helderheid bieden op een aantal direct aan te duiden punten.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): U realiseert zich dus dat dit in strijd is met het eerdere standpunt van de regering en de Kamer, die juist pleiten voor duidelijkheid? Mijn vraag over de toekomst gaat over de periode na deze wet, want dan praten we over integratie van drie wetten. U zegt dat dat alleen technisch gebeurt, maar open/gesloten is natuurlijk iets technisch. Kunt u aangeven wat er gebeurt als we praten over één wet? Of houden we dan per onderdeel toch nog drie verschillende systemen?

Minister **De Geus**: Ik sluit niet uit dat wij voor de verschillende terreinen, dus leeftijd, handicap en anderszins, niet noodzakelijkerwijs zullen kiezen voor dezelfde systematiek. Dat hangt ermee samen dat er in het algemeen in onze samenleving veel meer terreinen zijn waarop maatschappelijk geaccepteerd onderscheid wordt gemaakt wegens leeftijd; bij een handicap ligt dat anders. U zegt terecht dat hierover al eerder van standpunt is gewisseld. Het voorstel dat hier nu ligt, gaat uit van een halfopen stelsel, bestaande uit een algemene uitzonderingsgrond en een aantal specifieke uitzonderingsgronden, die een kolossale helderheid bieden. Er hoeft in de toekomst niet per se één en dezelfde systematiek te zijn. Wel is het de ambitie, de verschillende regelingen te integre-

De Geus

ren in één en dezelfde regeling, zodat ook de discussie daarover in de samenleving en het zoeken naar bronnen in één en dezelfde regeling kunnen worden gevonden. We sorteren met een halfopen systeem dus niet voor alle andere terreinen daarop voor.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Is de discussie over de reikwijdte van de wet en de discriminatiegronden nu technisch of inhoudelijk?

Minister **De Geus**: Die kan zowel technisch als inhoudelijk zijn. Dat ligt eraan, welke inzichten worden opgebracht in de discussie.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Kunnen we bij verdere berichten van de regering over die technische exercitie ook opvattingen verwachten over het al dan niet uitbreiden van wetten naar andere terreinen? Of is dat een aparte discussie?

Minister **De Geus**: Ik kom zo dadelijk terug op de uitbreiding naar andere terreinen en de toetsing aan andere wetten. Hier gaat het om de vraag in hoeverre er een integratie van leeftijd komt in de Algemene wet gelijke behandeling. Daarvan heb ik het tijdspad aangegeven. Verder heb ik aangegeven dat de inhoud van de regelgeving op het gebied van leeftijd wat de regering betreft nu wordt behandeld en dat het niet het voornemen van de regering is de discussie over de inhoud van nieuwe inzichten te voorzien op het moment dat er integratie komt in de Algemene wet gelijke behandeling. Als de Kamer er behoefte aan heeft om verschillende systemen naast elkaar te zetten, kan ik mij voorstellen dat die discussie later wordt gevoerd. Ik geef er echter de voorkeur aan, de discussie over de systematiek bij leeftijd nu te voeren, omdat nu de voorstellen van de regering aan de orde zijn, en de Kamer straks een standpunt in moet nemen over de voorstellen, zoals die er nu liggen.

De heer **Weekers** (VVD): Ik ben het met u eens dat, als straks tot integratie wordt overgegaan, niet de hele discussie moet worden overgedaan. Maar waarom is niet onmiddellijk gekozen voor het onmiddellijk in de Algemene wet gelijke behandeling regelen van de verbodsbepalingen inzake leeftijds-

discriminatie? Dat zou een stuk eenvoudiger zijn geweest.

Minister **De Geus**: Eerst moet duidelijk zijn wat moet worden geïntegreerd, en waarin. Integratie kan pas plaatsvinden nadat het wetsvoorstel inzake leeftijd en de EU-implementatie, waarin een deel handicap is opgenomen, door beide Kamers zijn aangenomen. Als dat is gepasseerd, volgt daarna as soon as possible de integratie.

De heer **Weekers** (VVD): Dat snap ik, want de behandeling van deze wet is al flink gevorderd. Je kunt nu niet stoppen en vrolijk opnieuw beginnen, maar in december 2000 lag er een Europese richtlijn. Die moet op de een of andere manier worden geïmplementeerd. Dat hoeft niet met een afzonderlijke wet. Het kan ook via integratie in de bestaande wetgeving. Waarom is niet voor die route gekozen? Waarom is voor dit moeizame traject gekozen?

Minister **De Geus**: Ik bestrijd dat het traject moeizaam is. De heer Weekers heeft wel een punt, want wij hadden ervoor kunnen kiezen dit wetsvoorstel in te trekken en een nieuw wetsvoorstel in te dienen. Dan hadden wij een paar maanden geleden echter voor een andere insteek moeten kiezen, maar dan hadden wij ook weer langs de ambtenaren, de ministerraad en de Raad van State moeten gaan. Dit ligt er nu. De afronding hiervan in deze Kamer kan heel snel plaatsvinden. Vervolgens gaan wij naar de Eerste Kamer. De discussie loopt niet voor niets al zo lang. Wij denken dat wij nu tot een afronding kunnen komen. Dat moment willen wij niet voorbij laten gaan. Het klopt echter dat het anders had gekund.

Dan een belangrijke kwestie, namelijk de uitzonderingen voor de krijgsmacht. Daar is ook een amendement over ingediend. Mevrouw Vietsch vroeg hoe het staat met de chronisch zieken en gehandicapten in de krijgsmacht. Bij de toetreding tot de krijgsmacht vindt een medische keuring plaats. Dan is aan de orde de bepaling of de gezondheid, eventuele ziekte of handicap het wel of niet mogelijk maakt toe te treden tot de krijgsmacht. Dat betekent dat er in de loop van het dienstverband binnen de krijgsmacht geen algemene

uitzondering hoeft te worden gemaakt voor de regelingen daarbinnen.

Het onderscheid in leeftijd speelt bij de krijgsmacht zowel aan het begin als het aan het eind van het dienstverband een rol, evenals bij de verschillende functies. De kader-richtlijn geeft expliciet een uitzonderingsmogelijkheid voor de krijgsmacht. Dat is heel anders bij andere onderdelen. In de internationale context zien wij dan ook dat diverse lidstaten van die mogelijkheid gebruik maken, zoals Groot-Brittannië, Oostenrijk en Spanje. Ook de Nederlandse regering is voornemens dit aldus te regelen.

Vervolgens komt het gesloten karakter van het personeelssysteem bij de krijgsmacht aan de orde. Militair personeel kan alleen worden opgeleid door Defensie zelf en is als zodanig niet beschikbaar op de arbeidsmarkt. Na hun loopbaan bij Defensie kunnen mensen andere dingen gaan doen, maar de opleidingen en het personeelssysteem van de krijgsmacht hebben een gesloten karakter. Militairen worden niet voor een functie aangesteld, maar voor een loopbaan waarin verschillende functies van wisselende aard en zwaarte worden vervuld. De discussie hoeft niet over de minimumleeftijd te gaan, want die is noodzakelijk met het oog op het Verdrag tot bescherming van de rechten van het kind. De maximumleeftijden zijn noodzakelijk met het oog op de fysieke zwaarte van functies bij de operationele eenheden.

De verschillende sprekers onderkennen deze argumentatie. De centrale vraag is niet of er bij de krijgsmacht onderscheid naar leeftijd mag worden gemaakt, maar of het onderscheid dat bij de krijgsmacht wordt gemaakt van dien aard is dat het voor de gehele krijgsmacht als zodanig zou moeten worden gemaakt, in plaats van voor de zaken die ik zojuist aangaf. De krijgsmacht omvat in zichzelf een heleboel functies die sterk met elkaar samenhangen en waarbij de onderlinge samenhang van het personeelsbeleid van geweldig groot gewicht is. In deze wet met een halfopen systeem is aangegeven dat er maximale helderheid nodig is over waar het wel en waar het niet werkt. Ik heb zojuist aangegeven dat het onderscheid naar leeftijd op tal van zaken belangrijk is. Ik denk dan ook

De Geus

dat het overnemen van het amendement – wat ik de Kamer wil ontraden – onduidelijkheid schept, namelijk alsof ook bij de krijgsmacht steeds weer de discussie gevoerd zou moeten worden of een bepaalde maximumleeftijd wel of niet gerechtvaardigd zou zijn. De regering heeft de indruk dat het merendeel van de krijgsmacht, en daarmee de gehele krijgsmacht, een zodanig belang heeft bij duidelijkheid dat het nu niet opnemen van duidelijkheid voor die groep een enorme belasting zou zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De minister heeft een lang verhaal, maar toch is mij nog steeds niet duidelijk waarom de gehele krijgsmacht uitgezonderd zou moeten worden. Als dat met de zwaarte van het beroep en dergelijke te maken heeft, kan ik er nog wel een paar bedenken.

Minister **De Geus**: Er zijn ook andere beroepen waarbij een bepaalde maximumleeftijd zou kunnen stelen op een objectieve rechtvaardigingsgrond. Bij de krijgsmacht heb je het echter niet over een beroep, maar over een complete overheidsdienst. Dat is het verschil.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Maar juist omdat het een complete overheidsdienst is, bestaan er mogelijkheden om te schuiven van de ene naar de andere functie. Als je niet meer op een onderzeeër of in een vliegtuig kunt werken, kun je misschien nog wel een bureaubaan vervullen. Dat zou van de krijgsmacht wel vragen – dat ben ik met u eens – dat ze meer aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en job rotation zouden moeten doen. Volgens mij is dat een gedachte die prima past in deze wet. De krijgsmacht zou dan ook niet uitgezonderd moeten worden, maar juist onderdeel moeten zijn van deze wet.

Minister **De Geus**: Mevrouw Bussemaker stelt terecht dat verschuiving van functies binnen de krijgsmacht aan de orde zou kunnen zijn. Dat is ook aan de orde. Voor bepaalde functies worden maximumleeftijden gehanteerd die niet overeenkomen met het functioneel leeftijdsontslag. Dan gaan mensen ook inderdaad andere dingen doen. Wat bij de krijgsmacht wel geldt, is dat de totale krijgsmacht te maken

heeft met de geweldige uitdaging, als krijgsmacht en als overheidsdienst, om een samenhangend en integraal personeelsbeleid te voeren. Binnen dat personeelsbeleid zijn er voor de hele krijgsmacht zodanige objectieve rechtvaardigingsgronden voor maximumleeftijden, dat wij ervoor gekozen hebben in de wet een algemene uitzondering te maken. Je zou kunnen zeggen dat vanwege die enkele functies die er zijn binnen de krijgsmacht waarin men misschien langer door zou mogen werken, de krijgsmacht niet onder het gehele criterium van de algemene uitzonderingsgrond zou moeten vallen. Maar dan zou voor alle functies in de krijgsmacht een doorlichting plaats moeten vinden en dat is een grote belasting voor de samenhang in het hele personeelsbeleid van de krijgsmacht, in een periode dat er geweldige aanpassingen plaatsvinden.

De heer Weekers heeft gevraagd of voor de krijgsmacht dan niet een bepaalde overgangstermijn kan gelden, bijvoorbeeld een periode van drie jaar. De bedoeling van deze wetgeving is dat die intreedt twaalf maanden na publicatie in het Staatsblad. Wij hebben er zelf ook aan gedacht verschillende partijen die te maken hebben met deze richtlijn, de mogelijkheid te geven om zich voor te bereiden op de werking van deze regeling. Dat is dus al voorzien. Het voorstel van de heer Weekers is om een uitzondering van drie jaar te hanteren. Voor een overgangstermijn met het doel dat partijen zich kunnen prepareren om een nieuwe eindsituatie, is naar het oordeel van de regering twaalf maanden voldoende. Als u argumenten hebt om voor een langere termijn te kiezen, hoor ik dat graag. Ik heb wel de argumenten voor een overgangstermijn gehoord, maar niet die voor de specifieke lengte daarvan. Wij denken dat een termijn van twaalf maanden voor invoering goed is. Een overgangstermijn voor de krijgsmacht van een jaar of drie bevordert de duidelijkheid van het eindplaatje niet. Beter gezegd, de onzekerheid over hoe het met de verschillende functies verder moet in de krijgsmacht, zal dan de komende jaren de agenda bepalen. Dat is een geweldige belasting met een voorspelbare uitkomst, namelijk dat in bijna alle gevallen wel objectieve rechtvaardigingsgronden zijn te vinden. Wij houden elkaar dan op

een geweldige manier bezig. De regering wil dat niet.

De heer **Weekers** (VVD): Het betoog van de minister roept meer vragen op dan dat vragen worden beantwoord die in eerste termijn door de Kamer zijn gesteld.

Ik schrik er even van dat de wet pas twaalf maanden na publicatie in het Staatsblad in werking treedt. Wij zijn al een paar jaar bezig met de implementatie van de Europese richtlijn. Dat moet gebeurd zijn voor 3 december van dit jaar. Ik ging ervan uit dat de wet als zodanig onmiddellijk in werking zou treden, anders kunnen burgers straks toch een rechtstreeks beroep doen op de Europese richtlijn. De nadere randvoorwaarden die wij in deze wet vastleggen, zouden dan niet gelden. Dat lijkt mij ongewenst. Ik denk dat de wet als zodanig onmiddellijk ingevoerd kan worden met uitzondering van de onderdelen die tot grote problemen leiden. In ons amendement wordt er één genoemd. Wij hebben daarbij aangesloten bij de maximale derogatiemogelijkheid uit de richtlijn. Consequent doorredenerend, kom je uit op drie jaar voor de krijgsmacht. Het maakt mij echter niet uit of je daar een, drie of vijf jaar van maakt. Het gaat mij erom dat wij organisaties, als tevoren duidelijk is dat grote problemen ontstaan, in ieder geval voldoende tijd geven om een leeftijdsbewust en samenhangend intern arbeidsmarktbeleid door te voeren.

Minister **De Geus**: Ik zal in tweede termijn precies ingaan op de termijnen, zodat ambtenaren mij die informatie kunnen aanreiken. Deze discussie is al eerder gevoerd en wij kunnen daar heel exact over zijn. Ten aanzien van de door u genoemde termijn voor het veld om bijvoorbeeld het personeelsbeleid aan te kunnen passen aan de nieuwe richtlijn, hebt u zich aangesloten bij de maximale derogatietijd. Wij stellen één jaar voor. Ik hoor graag uw argumenten om voor de maximale termijn te kiezen. Het standpunt van de regering is niet dat de krijgsmacht meer tijd moet hebben om zich aan te passen aan die situatie. Er zijn voldoende gronden om juist ten aanzien van de krijgsmacht gebruik te maken van de door de EU geboden mogelijkheid om in het geheel niet onder de

De Geus

werkingsfeer van deze richtlijn te vallen.

De heer **Weekers** (VVD): Dat laatste heb ik begrepen, anders was de wet niet in haar huidige vorm aangeboden. De minister is ook ingegaan op de landen die van dezelfde uitzonderingsmogelijkheid gebruik maken. Mijn vraag in eerste termijn was welke landen hier gebruik van hebben gemaakt en wat de overwegingen waren om een uitzonderingsmogelijkheid in deze richtlijn voor de strijdmacht te creëren. Ik ben daar erg benieuwd naar. Ik wil ook weten op welke wijze de landen die geen gebruik maken van de uitzonderingsmogelijkheid er wel goed uit kunnen komen met hun strijdkrachten. Het principe dat vandaag door meerdere fracties is uitgesproken, zou gehandhaafd moeten worden. Er rust een brede motiveringsplicht op het kabinet om aan te geven waarom voor de strijdmacht toch een uitzondering moet gelden.

Minister **De Geus**: Uit de internationale context is bekend dat naar verwachting meerdere lidstaten gebruik zullen maken van die mogelijkheid. In nog maar weinig landen is de discussie al afgerond. Wij zijn niet het enige land dat een beetje aan de late kant is. Ik zeg een overzicht toe van de stand van zaken in andere landen. Ik weet niet of het mogelijk is om een overzicht te verstrekken van de argumenten in andere landen. Ik heb die niet paraat. Ik zeg toe dat ik de Kamer een overzicht zal toezenden van de stand van zaken in de andere landen. Als u vraagt welke argumenten daar een rol hebben gespeeld en of u daar een overzicht van kunt krijgen om wellicht met die argumentatie dit debat te voeden, moet ik het antwoord daarop op dit moment schuldig blijven; dat antwoord heb ik niet paraat.

De heer **Weekers** (VVD): Dat was niet de strekking van mijn vraag. Bij de totstandkoming van deze richtlijn is een uitzondering gecreëerd voor de krijgsmacht. Lidstaten kunnen voor die optie kiezen. Die optie is er niet zomaar in gekomen; dat komt door een lobby van de lidstaten die samen met de Commissie voor deze richtlijn hebben gezorgd. Wat waren bij de totstandkoming van de richtlijn de argumenten om deze optie

mogelijk te maken? Wat was daarbij de positie van de diverse landen en van de Europese Commissie? Dat kunnen wij niet uit de richtlijn halen, maar dat is wel relevant voor de verdere beoordeling van dit wetsvoorstel.

Minister **De Geus**: U vraagt naar een stukje "totstandkomings-geschiedenis" van de EU-richtlijn en de daarbij gewisselde internationale argumenten. U hebt daarbij al de hypothese neergelegd dat deze uitzondering er is gekomen dankzij een bepaalde lobby. Op die hypothese zet ik met u geen fles wijn. Ik vraag mijn ambtenaren om voor de tweede termijn te bekijken wat op dit punt bekend is. Ik heb dat niet paraat, maar ik begrijp dat dat natuurlijk relevant is voor dit debat, omdat die argumenten van invloed kunnen zijn op de vraag waarom de Nederlandse regering er vervolgens voor heeft gekozen om van die uitzondering gebruik te maken.

Ik kom terug op de vraag waarom de Nederlandse regering gebruik maakt van deze uitzondering voor de krijgsmacht. Ik heb daarvoor een aantal redenen aangegeven die ik nog even kort zal noemen:

1. De kaderrichtlijn geeft die mogelijkheid niet voor niets.
2. De internationale context. Een krijgsmacht bestaat niet nationaal; ook onze Nederlandse krijgsmacht heeft natuurlijk met andere krijgsmachten te maken.
3. Het unieke gesloten karakter van het personeelssysteem bij de krijgsmacht.
4. De militairen worden niet voor één functie aangesteld, maar voor een hele loopbaan waarin functies van wisselende aard en zwaarte worden vervuld.
5. De minimumleeftijd met het oog op het Verdrag van de rechten van het kind.
6. De maximumleeftijd met het oog op de fysieke zwaarte van de functies bij de operationele eenheden.
7. Voor de vervulling van de hogere functies binnen de krijgsmacht bestaat de noodzaak van ervaring-sopbouw.

Als je kijkt naar de totaliteit, kan men blijven zeggen dat al deze dingen ook begrepen zouden kunnen worden onder de algemene uitzonderingsgrond. Het standpunt van de Nederlandse regering is: dat zou best kunnen, maar als wij toch weten en met elkaar de overtuiging

hebben dat dit ertoe zou leiden dat die uitzonderingen in de meeste, zo niet in alle gevallen bij de krijgsmacht aan de orde zijn – dat is een politiek oordeel – dan is het veel beter en duidelijker en transparanter voor de samenleving om het politieke oordeel te vellen dat de krijgsmacht buitengesloten blijft. Het is dus een combinatie van een principiële argument en een heel praktisch argument, namelijk de behoefte aan duidelijkheid op dit punt.

Ik heb aangegeven dat de regering absoluut geen behoefte heeft aan de onduidelijkheid die eventueel zou bestaan als de krijgsmacht zich voor al die functies aan die uitzonderingen zou moeten spiegelen. Sterker nog: het werken met deze uitzonderingsgrond moet in de praktijk glashelder zijn. Het moet ook duidelijk zijn dat de krijgsmacht niet een aantal jaren tegemoetgaat waarin bij elke functie een discussie moet worden gevoerd over de vraag of de maximumleeftijd wel of niet aan de orde zou moeten zijn.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het verbaast mij dat de minister niet eens probeert om het in termen van de wet te formuleren, namelijk in termen van objectieve rechtvaardiging en vervolgens de drie criteria die daarvoor volgens de wet aangevoerd moeten worden.

Een tweede vraag is of het kabinet hier niet met twee maten meet. De krijgsmacht wordt uitgezonderd, waar alle werkgevers in het land de wet moeten hanteren en dus elke keer moeten aanvoeren of er sprake is van objectieve rechtvaardiging. Dat lijkt mij niet consequent. Is de minister dat met mij eens?

Minister **De Geus**: Nee. Ik daag mevrouw Bussemaker dan ook uit om andere sectoren aan te wijzen waarin sprake is van een personeelssysteem met een dergelijk uniek karakter. Ik ben dan bereid om die in de wet op te nemen voor een uitzondering. Mevrouw Bussemaker vraagt mij ook om de aangevoerde redenen te rangschikken in de systematiek die wij aanmelden voor de algemene uitzonderingsgrond. Ik kom hier in tweede termijn op terug. Dat moet even geprepareerd worden. Ik zeg overigens van tevoren dat de krijgsmacht geen uitzonderingspositie krijgt als een soort generaal pardon ten opzichte van de

De Geus

algemene uitzonderingsgrond. Ik heb de specifieke omstandigheden van de krijgsmacht aangeduid vanuit de totale systematiek. Daarom is ook de vraag van de heer Weekers relevant. Die vraagt om te laten zien waarom al bij de EU-richtlijn van een uitzondering voor de krijgsmacht sprake is. Ik kom in tweede termijn dus zeker terug op de vraag van mevrouw Bussemaker. Ik geef eveneens aan dat ik rekening houd met de omstandigheid dat er naast deze specifieke dingen ook algemene zaken aan de orde kunnen zijn. Die zijn ook aan de orde geweest bij de totstandkoming van de EU-richtlijn.

De heer **Weekers** (VVD): De minister is ingegaan op het gesloten karakter van de krijgsmacht, de interne opleidingen en het loopbaan-perspectief. Is de minister het echter niet met mij eens dat het moderne personeelsbeleid van het moment bij Defensie betekent dat mensen voor kortdurende tijd worden aangesteld, dat tijdelijke dienstverbanden worden aangeboden en een aantal opleidingen binnen de krijgsmacht, bijvoorbeeld de Koninklijke militaire school, bezig zijn om binnen een paar jaar een civielrechtelijke MBO-status te verkrijgen? De arbeidsorganisatie van Defensie ontwikkelt zich dus tot een moderne arbeidsorganisatie waarbij er in toenemende mate sprake kan zijn van arbeidsmobiliteit tussen diverse sectoren. Zou het dan ook niet veel meer in de reden liggen om Defensie een overgangstermijn te gunnen op grond van alle praktische bezwaren die de minister heeft aangegeven? Dat geldt zeker in een tijd waarin deze grote organisatie toch al moet reorganiseren. Op termijn moet Defensie en daarmee de krijgsmacht zich echter houden aan de anti-discriminatieregels terzake van arbeid.

Minister **De Geus**: De heer Weekers spreekt over aanstelling voor bepaalde en onbepaalde tijd. Bij Defensie is echter de overweging actueel om het onderscheid tussen aanstellingen voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd los te laten. Gevolg daarvan zou zijn dat iedere militair in beginsel uitzicht heeft op een volledige loopbaan bij Defensie. De beleidsagenda van Defensie is bekend. Daarin wordt veel meer ingegaan op de mogelijkheden van het vervullen van een eventuele

vervolgcarrière buiten Defensie. Dat is een argument om aan te geven dat de leeftijdsdiscriminatie bij de krijgsmacht, bijvoorbeeld in de vorm van het op een bepaalde leeftijd moeten uittreden, niet van een zodanig gewicht hoeft te zijn dat mensen vervolgens als "grofvuil" worden afgekeurd, zoals is gezegd. Defensie geeft er zich rekenschap van dat het gevolg van het hanteren van leeftijdsgrenzen ook kan zijn dat mensen moeten worden toegerust op een eventueel vervolg van hun loopbaan buiten Defensie. De mobiliteit kan juist goed samengaan met leeftijdsdiscriminatie, omdat bij de leeftijdsdiscriminatie die erin zit in de vorm van een gerechtvaardigd onderscheid vanuit de krijgsmacht als dienst, rekening wordt gehouden met de vervolgmogelijkheden die mensen op de arbeidsmarkt hebben. Dit laat onverlet de argumenten die er zijn om voor de krijgsmacht als dienst wel degelijk bepaalde leeftijdsgrenzen te hanteren.

De heer **Van der Vlies** (SGP): De SGP-fractie is best bereid om onbevangen na te denken over hetgeen de minister zegt ter verdediging van zijn positie in dit wetsvoorstel, maar wil in precisie worden geïnformeerd over wat het doorslaggevend verschil is tussen de krijgsmacht en het politieapparaat.

Minister **De Geus**: Wat het doorslaggevend verschil is tussen de krijgsmacht en het politieapparaat heb ik niet paraat, mijnheer Van der Vlies. Daarover kan ik u op dit moment niet mondeling antwoorden.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Daar heb ik alle begrip voor. Het overkomt mij ook zo vaak dat ik iets niet meteen paraat heb. Ik begrijp dat ik er in tweede termijn iets over mag horen.

Minister **De Geus**: U krijgt op al uw vragen antwoord. Als ik op dit moment geen antwoord heb, zal ik dat in tweede termijn moeten geven. Er zijn natuurlijk heel wat functies waarin vergelijkbare rechtvaardigingsgronden als voor de functies binnen de krijgsmacht aan de orde zouden kunnen zijn. Mevrouw Vietsch noemde al de marechaussee en het ambulance-personeel. Bij geen van die diensten is evenwel sprake van een zo

nadrukkelijk afgezonderde en gesloten systematiek van een eigen dienstonderdeel van de rijksoverheid als het geval is bij de krijgsmacht. Ik zal u in tweede termijn zeggen hoe het bij de politie zit. Ik kan nu niet zeggen of bij de politie ook sprake is van een op een dergelijke manier afgezonderd zijn van de dienst. In mijn betoog is dat het onderliggende ankerpunt. Het gaat bij de krijgsmacht niet om het afvinken van alle verschillende functies. Het gaat erom dat de krijgsmacht een afgezonderd dienstonderdeel is waarvoor in zijn geheel duidelijkheid moet zijn over de leeftijdsgrenzen.

Mevrouw Vietsch heeft zich afgevraagd of de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen en de discussie over prepensionering en vut gevolgen hebben voor de positie in dit wetsvoorstel. Dat is niet het geval. Eigenlijk kun je zeggen dat de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord een versterking zijn van de algemene lijn waarmee wordt bevorderd dat ouderen op een gelijkwaardige manier participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wetsvoorstel is een bouwsteen in dat beleid. Ook de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord zijn bouwstenen in dat beleid. Die lijn wordt met vaart doorgetrokken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik merk dat de minister terwijl hij deze woorden uitspreekt zelf ook moet lachen. Volgens mij kan hij het nauwelijks serieus menen dat het afschaffen van prepensioenen, van scholingsaftrek voor oudere werknemers en van de verlengde WW allemaal bedoeld is om discriminatie tegen te gaan.

Minister **De Geus**: Ik zeg niet dat het bedoeld is om discriminatie tegen te gaan. U hebt mij goed gehoord. Ik geef aan dat zowel het verbod op leeftijdsdiscriminatie als het afschaffen van fiscale facilitering van vut en prepensioenen bijdraagt aan de participatie van ouderen. U moet mij niet in de mond leggen dat ik heb gezegd dat het hele Hoofdlijnenakkoord een antileeftijdsdiscriminatie-akkoord is. Het onderliggende generaal punt is de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. Daarin past zowel het Hoofdlijnenakkoord als deze maatregel. De vraag van mevrouw Vietsch was of die twee contrair waren of dat er sprake is van

De Geus

een samenhang. Mijn betoog is dat er een samenhang is als u kijkt naar de onderliggende doelstelling van participatie van ouderen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Kan de minister tegelijkertijd ingaan op de structurele achterstand van oudere werknemers? Als je namelijk echt wilt dat oudere werknemers langer blijven werken, moet je beleid ontwikkelen dat de arbeidsparticipatie stimuleert door positieve maatregelen. De maatregelen die in het Hoofdlijnenakkoord staan, zouden ertoe kunnen leiden dat mensen juist minder participeren op de arbeidsmarkt.

Minister **De Geus**: Ik ben blij dat mevrouw Bussemaker mij het voordeel van de twijfel gunt door te zeggen dat die maatregelen zouden kunnen leiden tot minder arbeidsparticipatie. Zij daagt mij uit om dit te beargumenteren. Ik zal mij door de interruptie van mevrouw Bussemaker in deze termijn niet laten verleiden tot een betoog over het arbeidsparticipatiebevorderende karakter van het Hoofdlijnenakkoord. Dat bedoelt zij waarschijnlijk niet. Gezien haar inbreng, denk ik dat wij het erover eens zijn dat een verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid en in het beroepsonderwijs, een aanzienlijke bijdrage is aan en een positieve stimulans voor de arbeidsparticipatie van ouderen. Wij zullen nog spreken over de vraag of de andere maatregelen op dezelfde manier bijdragen aan de arbeidsparticipatie van ouderen, wat daarbij de "carrot" is en wat de "stick", wat daarbij positief is en wat negatief. Ik stel alleen vast dat het kabinet en de Kamer het eens zijn over de algemene notie dat de arbeidsmarkt-participatie van ouderen moet worden bevorderd. Daaraan draagt dit wetsvoorstel bij.

Mevrouw Vietsch vroeg ook of de in het Hoofdlijnenakkoord voorgestelde maatregelen inzake het verbod op leeftijdsdiscriminatie extra geld zullen kosten. Welnu, extra uitgaven in dit licht zijn niet voorzien. Deze maatregelen zullen naar verwachting dus geen budgettaire consequenties hebben.

Het onderscheid dat kan worden gemaakt in advertenties, heeft te maken met de systematiek van het wetsvoorstel. Een speciaal artikel gaat over advertenties, over de openbare aankondiging voor

arbeidswerving. Mevrouw Bussemaker vroeg zich af waarom een – om het maar zo te zeggen – "openbare stelplicht" daarin alleen zou moeten gelden voor de werving van functies. Het komt mij voor dat de andere in artikel 6 genoemde zaken in praktische zin minder vaak zullen leiden tot openbare annoncering. Ik denk juist dat het punt van de openbare annoncering een stijlplicht rechtvaardigt. In niet-openbare situaties is overleg mogelijk en kunnen mensen elkaar binnen een bepaalde verhouding ergens op aanspreken. Juist het feit dat het om openbare annoncering gaat, is voor de regering een argument voor de invoering van een stijlplicht, zodat er duidelijk wordt gemaakt waarop het onderscheid berust. Mevrouw Bussemaker heeft betoogd dat die plicht ook voor andere door haar genoemde zaken moet worden ingevoerd. In het kader van artikel 6 dacht ik aan de werving voor een bepaalde opleiding. Dat kan ik mij voorstellen. Veel andere dingen hebben echter veel minder betrekking op de praktijk van openbare annoncering. Waarschijnlijk hoor ik nog van mevrouw Bussemaker wat zij exact bedoelt. Als namelijk wordt verwezen naar de stijlplicht voor alles wat onder artikel 6 valt, wordt afscheid genomen van het criterium van de openbaarheid. Mevrouw Vietsch geeft ook aan dat het introduceren van een dergelijke verantwoordingsplicht in openbare annonces zal leiden tot nietszeggende bezweringsformules in advertenties. Dat risico bestaat. Hoe nietszeggender dit echter zal zijn, hoe minder het waarschijnlijk zal worden geaccepteerd door de instanties waarbij mensen te rade gaan. Het achterwege laten van een dergelijke plicht zou meer dynamiek tussen degene die zich daaraan stoort en de opsteller van de advertentie teweegbrengen. Die redenering leidt echter verder af van het doel. Juist in de situatie van een openbare aankondiging is er eigenlijk sprake van een volstrekt onevenwichtige machtsverhouding tussen degene die daarop reageert, en de opsteller ervan. Er is dan geen enkele andere relatie dan via een openbare annonce. Voor het handhaven van een zeker evenwicht, is het noodzakelijk dat daarnaar wordt verwezen, eventueel heel summier. Stel dat wordt vermeld: "Wij zoeken mensen voor hulpverle-

ning aan gezinnen. Een zekere levenservaring is vereist. Met het oog daarop vragen wij mensen met een leeftijd van 30 tot 50 jaar." In dat geval is die 30 jaar gerechtvaardigd en die 50 jaar niet. Het geven van een motivering van dat onderscheid in een advertentie kan belangrijk zijn. Advertenties worden door iedereen gelezen, dus het kan ook belangrijk zijn voor de cultuuromslag dat een zekere bloemlezing van die verschillende rechtvaardigingsgronden daarin terugkomt. Per saldo verwacht ik een positief effect, maar het risico bestaat altijd dat mensen niet precies doen wat wij willen. De afweging van de regering is om toch deze route te kiezen, omdat wij verwachten dat die zal bijdragen aan de vermindering van leeftijdsdiscriminatie.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De minister verwees naar artikel 6, maar ik ga ervan uit dat hij artikel 3 bedoelde.

Minister **De Geus**: Ik bedoelde inderdaad artikel 3.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): In dat artikel wordt aangegeven wanneer onderscheid verboden is. In artikel 7c wordt vervolgens een uitzondering gemaakt. Artikel 9 stelt dat er een gemotiveerde uitzondering mag worden gemaakt bij het openbaar aanbieden van een betrekking. Mijn bedoeling is dat bij een openbare aanbieding in alle onder artikel 3 genoemde gevallen de grond wordt aangeduid. Dit zal inderdaad het vaakst gebeuren bij het aanbieden van een betrekking, maar het kan ook heel goed bij het aanbieden van een onderwijsopleiding of een regeling over arbeidsomstandigheden. Ons principiële punt is dat bij het noemen van een leeftijdsgrens in een publieke bekendmaking altijd de reden daarvoor moet worden aangegeven. Als dat in de praktijk niet vaak zal gebeuren, is er niets aan de hand want dan speelt leeftijd blijkbaar geen rol. Iemand zal echter altijd moeten beargumenteren waarom het in een specifiek geval wel objectief gerechtvaardigd is. Dat lijkt mij een consequente gedachte, die volgt uit de wet.

Minister **De Geus**: Van de genoemde gevallen in artikel 3 is vooral het onder lid a genoemde

De Geus

“aanbieden van een betrekking” openbaar. Het tweede deel van dat lid a betreft overigens “de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking”, wat niet openbaar is. Bij “het laten volgen van onderwijs”, kan er inderdaad sprake zijn van openbare werving. Het punt van de arbeidsomstandigheden betreft echter gewoon het arbeidsomstandighedenbeleid, dat niet in de dagbladen per advertentie wordt geannonceerd. Het leggen van een duidelijke verbinding tussen artikel 3 en artikel 9 spreekt mij ten principale aan, maar dit heeft vooral praktische betekenis voor het eerste gedeelte van lid a en eventueel voor lid f.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het geldt natuurlijk niet voor alle onderdelen van artikel 3 in dezelfde mate. Daar waar het zich kan voordoen, is het van belang dat de objectieve rechtvaardiging nadrukkelijk wordt vermeld. Zo weet iedereen die ermee te maken krijgt, wat eraan de hand is, en wordt de inzichtelijkheid en transparantie van de wet bevorderd. Ik kan mij voorstellen dat het vaker aan de orde is bij onderdeel b, arbeidsbemiddeling, dan bij arbeidsomstandigheden. Om het niet ingewikkelder te maken dan nodig is, zijn wij van mening dat het gemotiveerd moet worden in alle gevallen waarin dit onderscheid wordt gemaakt. Waar het onderscheid niet van belang is, zal het niet worden gemaakt en hoeft het derhalve ook niet te worden gemotiveerd.

Minister **De Geus**: In artikel 7 staat dat het niet mag en dat het onderscheid moet worden aangegeven. De essentie van artikel 9 is met name de openlijke aanbieding. Het is de vraag in hoeverre er in artikel 3 sprake is van openbare zaken waarin die stelplicht uitdrukkelijk zou moeten worden opgenomen. Ik denk dat het verstandig is dat u uw amendement hierover bekijkt en dat ik u daarna aangeef wat mijn mening erover is. De discussie is wat mij betreft open waar het gaat om artikel 9 en publicaties en de relatie met de relevante onderdelen van artikel 3.

Op de vraag van de SGP-fractie over de integratie in één wet ben ik in het begin van mijn termijn al ingegaan. De SGP-fractie stelde ook een vraag over het evenwicht tussen rechten en plichten. In het huidige

wetsvoorstel is geen sprake van omkering van de bewijslast, maar van een verschuiving ervan. Niet iedereen die zegt dat hij wordt gediscrimineerd op leeftijd heeft zomaar een punt. Er moeten feiten zijn op basis waarvan de betrokkene het vermoeden krijgt dat er sprake zou kunnen zijn van leeftijdsdiscriminatie. Als dat is gesteld, rust de bewijslast bij degene die het onderscheid hanteert. Daarmee is er sprake van een goed evenwicht tussen rechten en plichten van werkgevers en werknemers en van aanbieders van onderwijs en studenten.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik geef een voorbeeld. Een sollicitant van 55 jaar wordt afgewezen en is daarover teleurgesteld. Hij ontdekt dat er iemand is benoemd van 35. Hij denkt dat hij gekwalificeerd is en hij heeft daar verder ook niets over vernomen in de selectieprocedure. Hij was dus op zich geëquipeerd. Hij is teleurgesteld en maakt bezwaar. Is dat voldoende of onvoldoende om de werkgever te binden aan het leveren van bewijzen dat het toch niet zo is gegaan? Ik geef dit voorbeeld om even heel duidelijk te maken wat wij hier met elkaar afspreken.

Minister **De Geus**: Het enkele feit dat er een jongere kandidaat is benoemd, lijkt mij echt onvoldoende. De werkgever heeft natuurlijk een zekere vrijheid om mensen te kiezen en die keuze wordt echt niet alleen op leeftijd gebaseerd. Als de werkgever in hetzelfde voorbeeld zegt dat hij die kandidaat van 35 heeft aangenomen omdat hij zeven jaar ervaring heeft als autoverkoper en de afgewezen kandidaat het niet is geworden omdat hij maar zes jaar ervaring heeft, riekt het naar leeftijdsdiscriminatie. De persoon van 35 is dan misschien aangenomen omdat hij wat jonger is en wat beter aansluit bij de doelgroep of omdat zijn leeftijd de werkgever meer aanstaat. Maar dan nog zou de werkgever in de functiebeschrijving moeten aantonen dat hij met het oog op de beoogde doelgroep iemand wil hebben uit dezelfde leeftijdsgroep. Dat zou een objectieve rechtvaardigingsgrond kunnen zijn. Enkel stellen dat er een jonger iemand is aangenomen, lijkt mij onvoldoende.

Waarom wordt de bepaling omtrent de advertentie opgenomen in paragraaf 4 en niet in paragraaf 3? In artikel 9 gaat het niet over het toevoegen of preciseren van een uitzonderingsgrond. Er wordt gewezen op een speciaal, verzwaard regime bij openbare aanbiedingen. In de systematiek van het wetsvoorstel komt dat in paragraaf 4. Dat leidt dan tot de discussie of in die paragraaf wel voldoende rekening is gehouden met alle terreinen waar artikel 3 op ziet, zoals mevrouw Bussemaker in haar amendement aanduidt.

Namens de fractie van de VVD is gevraagd of ik casuïstisch nader kan ingaan op allerlei situaties die zich kunnen voordoen, om te vermijden dat wij te maken hebben met ofwel symboolwetgeving ofwel wetgeving waar de jurisprudentie mee aan de haal gaat. De keuze van de regering is geweest om dat niet te doen. Wij hebben in plaats daarvan wel een besluitvormingskader aangereikt, met het legitieme doel, het passende middel en de noodzakelijkheid van het middel. Het uitwerken daarvan in concrete voorbeelden heeft altijd het risico in zich dat hetzij een ontwikkeling van de praktijk en van de jurisprudentie wordt tegengehouden, hetzij dat die op een bepaald spoor wordt gezet, waardoor de rechtspraak onvoldoende mogelijkheden heeft om de individuele omstandigheden van het geval te meten.

Ik kan mij voorstellen dat er behoefte is aan een politiek oordeel, ook over bepaalde kwesties, om daarmee als het ware richtinggevend te zijn voor de praktijk. Ik kan mij voorstellen dat wij daar in de communicatie aandacht aan besteden, maar dat moet dan om evidente situaties gaan. Ik heb zojuist een paar situaties genoemd. Ik kan mij voorstellen dat wij dit in de communicatie ook doen. Ik wil er echter van afzien om het strak op te nemen in de besluitvorming van de wet zelf. Daarmee zouden wij ons noodzakelijkerwijs vastleggen op omstandigheden die een paar jaar later weer anders gewogen kunnen worden. Ik zal de strekking van de opmerking van de heer Weekers meenemen bij de communicatie over de wet.

De heer Weekers heeft een belangrijke vraag gesteld over het eventueel op termijn loslaten van de leeftijdsgrens van 65 jaar. Uit de interrupties bleek dat dit een belangwekkend onderwerp is. Hij

De Geus

vroeg of ik bereid ben daarop voor de begrotingsbehandeling een visie af te geven. Ik denk niet dat dit voor de aanstaande begrotingsbehandeling het geval zal zijn. De regering richt zich heel nadrukkelijk op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 65 jaar. Het vraagstuk of de pensioengerechtigde leeftijd en de daarmee samenhangende arbeidsplicht zich moeten uitstrekken tot boven de 65 jaar voert een heel stuk verder. Ik heb op dit moment geen voornemen om die discussie nu aan te zwengelen, en zeker niet voor de begrotingsbehandeling. Ik ben het er wel mee eens dat wij een keer met elkaar moeten spreken. Dat zal in deze kabinetsperiode zijn. Wij hebben al afgesproken dat wij zullen spreken over de houdbaarheid en de bestendigheid van het WW-stelsel. Ik kan mij voorstellen dat wij ook een keer spreken over de leeftijdsgrens van 65 jaar. Als je zo'n indringende en verder reikende discussie aanzwengelt, moet je weten waar je naartoe wilt. Dat moet je niet in een paar maanden regelen voorafgaande aan de begroting.

De heer Weekers heeft gevraagd welke onderzoeken daarbij nodig zijn. Er is een heel belangrijke relatie tussen leeftijdsdiscriminatie en ontslagrecht: als het gemakkelijker is om van mensen af te komen, zal het voor werkgevers ook gemakkelijker zijn om mensen aan te nemen. Daarbij past een fundamentele discussie of je ervoor kiest om het geheel dynamischer en flexibeler te maken. Oudere mensen kunnen dan gemakkelijker worden aangenomen, maar zij kunnen ook gemakkelijker worden ontslagen. Ik denk dat zo'n aspect in de discussie ook een politiek oordeel zal vergen. Ik heb al aangegeven dat ik in het najaar zal komen met een voorzet voor de discussie over arbeidstijden, anders dan over leeftijd. De kwestie van de leeftijdsgrens van 65 jaar zal later in deze kabinetsperiode aan de orde moeten komen.

De heer Weekers heeft ook gevraagd naar de cao-toets bij algemeenverbindendverklaring. Ik ben niet voornemens alle huidige cao's na te vlooiën op leeftijds-onderscheiden. Ik kan mij voorstellen dat het een heel belangrijke toets zal zijn, omdat de cao-partijen hun eigen cao's moeten aanpassen aan de komende wetgeving. Daarbij zullen punten naar voren kunnen komen

waarover werkgevers en werknemers met elkaar van mening verschillen. Als in een cao met instemming van werkgevers en werknemers apert onderscheid in leeftijd wordt gemaakt, wat flagrant in strijd lijkt te zijn met deze richtlijn, dan mag u van mij aannemen dat ik niet zonder meer tot algemeenverbindendverklaring zal overgaan. Dan zal eerst de discussie met die partijen moeten worden gevoerd en dan zullen wij ernaar vragen. Dat valt onder de algemene regel dat wij niet tot algemeenverbindendverklaring overgaan als partijen afspraken maken die strijdig zijn met de wet.

Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd of de ouderen niet extra kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en of het niet cynisch is om over meer kansen te spreken, gezien de andere onderdelen van het regeringsbeleid. Ik heb al aangegeven dat deze maatregel is gestoeld op de arbeidsparticipatie van ouderen. Andere maatregelen zijn dat ook. Zij kan daarover van mening verschillen, maar wij hebben de mogelijkheid om die andere maatregelen per stuk te bespreken.

Zij heeft gevraagd of de aanpassing van wetgeving overal al in 2003 aan de orde kan zijn. Ik kom in tweede termijn hierop terug. Ik wil de kwestie van de inwerkingtredingstermijn van twaalf maanden na publicatie in het Staatsblad precies aan u voorleggen. De ambtenaren zullen mij aanreiken hoe ik er exacter op kan ingaan. Dat heeft onder meer te maken met de vraag wanneer de wet ingaat en of het voor alle bepalingen geldt.

Mevrouw Bussemaker heeft aan de hand van een aantal voorbeelden in verband met anciënniteit aangegeven hoe het bij de KNVB en de brandweer kan uitpakken. Ik wist niet dat een KNVB-scheidsrechter op zijn 47ste moest stoppen. Moeten alle scheidsrechters in Nederland op hun 47ste jaar stoppen? Geldt dat voor het betaald voetbal? Geldt het ook voor het amateurvoetbal? Waar hebben wij het over? Ik weet het niet.

Mevrouw Bussemaker (PvdA): De minister weet volgens mij heel goed waar het over gaat. Ik heb een paar voorbeelden gegeven waarin het steeds gaat om categoriale ontheffingen. Daarop krijg ik graag een reactie van de minister, ook voor de wetsgeschiedenis, want het moet

gewoon duidelijk zijn voor de betrokkenen. Valt het onder de wet, mag dat? Of zegt de minister: als dat in cao's wordt afgesproken, dan verklaar ik ze niet algemeen verbindend?

Minister **De Geus**: Het is duidelijk dat deze wet ruimte biedt voor categoriale ontheffingen, als er uitzonderingsgronden voor zijn. Je zou je toch niet kunnen voorstellen dat het voor de ene scheidsrechter wel en voor de andere niet aan de orde zou zijn. Het kan functiegebonden aan de orde zijn. Ook categoriale heffingen zijn mogelijk, maar dan wel als de uitzonderingsgrond objectief is.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): De minister gaat hier wat al te gemakkelijk aan voorbij. Het gaat mij om de objectieve rechtvaardiging en de criteria die daarvoor gelden. Ik vind dat dat overzicht er moet komen. De minister maakt het mij moeilijk als hij zegt dat hij mijn vragen uit de eerste termijn in zijn tweede termijn gaat beantwoorden. Komt de minister met een overzicht van bestaande leeftijdsgrenzen in wetgeving en de argumentatie die daarbij wordt aangevoerd om tot objectieve rechtvaardiging te besluiten?

Minister **De Geus**: Als deze wet wordt aangenomen, volgt daar een exercitie op. Alle ministeries zullen hun eigen wetgeving analyseren. Het overzicht van die wetgeving zal ik vóór de inwerkingtreding van de wet leveren. Het is voor mij ondoenlijk om dat allemaal zelf te doen. Ik heb dat overzicht nu nog niet, maar het zal er wel zijn vóór het moment waarop de wet formeel in werking treedt.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Komt dat overzicht van u als coördinerend minister en zal dat bevatten de argumenten op grond waarvan is besloten dat het hier om objectieve rechtvaardiging gaat? Ik heb in mijn eerste termijn en in onze schriftelijke inbreng aangeleverd dat wij dat node missen.

Minister **De Geus**: Dat is precies de route die ik mij voorstel. Als coördinerend bewindsman kan ik verantwoordelijk voor het bijebrengen van een ordelijk geheel, opdat de Kamer daar een oordeel



Mevrouw Vietsch (CDA)

© M. Sablerolle – Gouda

over kan vellen. Ik heb de toetsing nog niet in gang gezet, omdat datgene waaraan getoetst moet worden, eerst door de Kamer besloten moet worden. De wet zal twaalf maanden na publicatie in het Staatsblad in werking treden. Binnen die termijn zullen de verschillende departementen, de cao-partijen en verder iedereen die te maken heeft met deze wetgeving, zich moeten voorbereiden. Een onderdeel van de voorbereiding van de rijksdiensten, van de departementen is dat de wetgeving erop wordt doorgelicht. Het zal per ministerie gebeuren. Ik ben als coördinerend bewindsman zelf zeer benieuwd naar de uitslag. Ik heb er belang bij dat dat goed gebeurt. Als er uitzonderingen worden gemaakt, moeten ze zijn terug te voeren tot de uitzonderingsgronden die in deze wet worden aangegeven. Het gaat om een consistent geheel. Binnen die termijn geef ik een overzicht van de analyse per departement met daarbij een totaaloordeel, omdat het terug te voeren moet zijn op de uitzonderingsgronden die in deze wet staan.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): U zegt dus toe dat u vóór inwerkingtreding van de wet ons een integraal overzicht toestuurt van leeftijds grenzen in bestaande wetgeving met per wet waarin een leeftijds grens

gehandhaafd wordt een argumentatie waarom het daar objectief gerechtvaardigd is.

Minister **De Geus**: Sterker nog, een argumentatie langs de lijnen van de uitzonderingsgronden zoals in deze wet genoemd.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Er wordt gesproken van het in werking treden na twaalf maanden. Als er een wet is die in strijd is met de wet die wij vandaag behandelen, hebben wij een probleem. De behandeling van deze wet heeft anderhalf jaar op zich laten wachten. Ik zie dus niet hoe wij binnen twaalf maanden alle andere wetten die in strijd met deze wet komen te verkeren, krijgen aangepast. Hoe denkt de minister over dit praktische probleem?

Minister **De Geus**: Waar wetgeving onderling strijdig is, zal deze moeten worden aangepast. U zegt dat de Kamer de wetgeving niet in een maand tijd kan wijzigen, als het overzicht pas na elf maanden komt. Dan zal de regering een politiek oordeel moeten geven over de status van de wetgeving in gevallen van strijdigheid. Naar de burgers toe mag er geen onduidelijkheid zijn over de vraag, welke wetgeving prevaleert. Ik zeg de Kamer toe dat ik in strijdigheidgevallen een oordeel

zal geven over de vraag welke wetgeving prevaleert.

Onderscheid naar leeftijd in goederen en diensten zou mij meer lijken te liggen op het terrein van mijn collega van Economische Zaken, zeker als het gaat om diensten en de vraag, of mensen bij het gebruik maken van die diensten worden gediscrimineerd in leeftijd. Feitelijk gaat het dan over de consumentenmarkt, en niet over arbeid en beroepsonderwijs. Leeftijd in brede zin is een onderwerp, maar ik kan mij voorstellen dat mevrouw Bussemaker die vraag stelt aan mijn collega van Economische Zaken. Beroepsonderwijs is inbegrepen in deze wetgeving. De vraag over de inrichting van het beroepsonderwijs hoort thuis bij mijn collega van OCW.

De **voorzitter**: Ik zie dat mevrouw Bussemaker weer een vraag wil stellen. Ik sta haar dat toe, maar dan ga ik wel uit van een zeer bescheiden tweede termijn van de Kamer. Dat moet kunnen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dit wetsvoorstel gaat over discriminatie bij arbeid en beroepsonderwijs, maar wij vinden dat het moet worden uitgebreid naar andere terreinen, zoals goederen en diensten. Dat punt hebben wij ook behandeld bij de wet inzake gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken. De toenmalige staatssecretaris van VWS heeft gezegd een eventuele motie daarover te zullen meenemen. U schuift dat nu af op andere bewinds personen. U kunt toch op zijn minst zeggen dat discriminatie ook daar moet worden bestreden, en dat het goed zou zijn als deze wet wordt uitgebreid naar andere terreinen?

Minister **De Geus**: Met respect: u kunt de hele wereld erbij halen. U spreekt mij aan als verantwoordelijke voor het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als u aan de regering een vraag op een ander terrein hebt, moet u bij mijn collega zijn. Zo simpel is het! Wellicht ten overvloede: het tegengaan van discriminatie op leeftijd is voor alle bewindslieden een belangrijke zaak, zeker voor de minister van Economische Zaken.

De heer Van der Ham heeft gevraagd of de evaluatie, voorzien over vijf jaar, kan worden vervroegd. Het is belangrijk om met de Kamer in

De Geus

gesprek te blijven over de uitwerking van de wet. Een evaluatietermijn, korter dan vijf jaar is behoorlijk kort. Om te beginnen zullen er heel wat aanpassingen moeten worden gemaakt. Vervolgens komt de cultuuromslag aan de orde. Een evaluatie over vijf jaar betekent in de praktijk dat binnen die vijf jaar de evaluatiecriteria moeten worden opgezet. Als je over vijf jaar een evaluatie klaar wilt hebben, moet je daar eigenlijk al iets eerder mee beginnen. Maar veel eerder dan dat is volgens mij niet mogelijk.

De heer Van der Ham heeft verder gevraagd of het mogelijk is, na 65 jaar door te werken, oftewel het schrappen van de algemene uitzonderingsgrond van beëindiging van het dienstverband op 65-jarige leeftijd. De heer Weekers sprak daar ook over. Ik heb hem gezegd dat deze discussie voor mij niet op zichzelf staat, maar een duidelijke samenhang vertoont met het ontslagrecht en de sociale zekerheid. Wij zullen ook in de communicatie duidelijk moeten maken dat het ophouden van een dienstverband bij de leeftijd van 65 jaar a contrario niet betekent dat iemand individueel op zijn leeftijd wordt beoordeeld, maar dat die leeftijdsgrens in heel veel gevallen als bescherming werkt voor een individuele beoordeling in de categorie eerste prijs of oud vuil. Juist een algemene leeftijdsgrens geeft de mogelijkheid om wat dat betreft niet te vervallen in het op latere leeftijd ontslaan van mensen vanwege afnemende vermogens, gebreken of wat dan ook. Er is zeker iets voor te zeggen om dit nu niet ter discussie te stellen, maar de regering gaat die niet uit de weg. Het is volgens ons een discussie die meer omvat.

In tweede instantie kom ik terug op de termijn van implementatie van deze wetgeving.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Kan de minister nog iets zeggen over de voorlichting?

Minister **De Geus**: In eerste instantie gaan wij de voorlichting samen met VWS doen, omdat wij denken dat de voorlichting over deze vorm van eventuele discriminatie heel goed samen kan gaan met de voorlichting over de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. De gedachten gaan verder uit naar samenwerking met de

Commissie gelijke behandeling, de sociale partners en andere intermediairs. Wij denken daarbij aan attenderingsadvertenties, voorlichtingsbijeenkomsten voor sociale partners, geactualiseerde brochures en websites van SZW en de Commissie gelijke behandeling. De Europese Commissie voert ook een informatiecampagne in de lidstaten. Die heet: "For diversity against discrimination". Hoe worden de maatschappelijke organisaties daarbij betrokken? Dit kan heel goed via de Commissie gelijke behandeling, want zij heeft er ook ervaring mee. Wij kunnen in dat kader een reeks bijeenkomsten organiseren. Er zijn ook middelen voor uitgetrokken, zodat organisaties financieel tegemoet kunnen worden gekomen bij het geven van voorlichting. Zo is er een subsidie aan het LBL verstrekt voor het project Leef tijd en arbeid. De Commissie gelijke behandeling ontvangt ook extra gelden. De grond leeftijd is ook betrokken bij het project van het ministerie van SZW in het kader van artikel 13. Dat is een project, gericht op het verankeren van gelijke behandeling op de werkvloer. Een groot aantal partners kan in het project meedoen, dus de sociale partners, de Commissie gelijke behandeling, het COC, het LBL, het LBR, E-quality en de CG-raad. Er zijn vier deelprojecten, gericht op de ondernemingsraden en het midden- en kleinbedrijf, een conferentie eind 2003, begin 2004, en de gelijke behandeling in grote bedrijven. Daarbij zoeken wij een rechtstreekse lijn. De voorlichting heeft dus een annoncerend karakter, maar tevens worden de maatschappelijke organisaties erbij betrokken. Er is ook voorzien in de middelen daarvoor. Het project artikel 13 is gericht op het verankeren van gelijke behandeling op de werkvloer, met de medewerking van alle organisaties. Wij realiseren ons dus dat je er niet bent met wetgeving alleen. Je moet het ook naar de werkvloer toe brengen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik wil de minister graag vragen ons een integraal overzicht te geven van de financiën die betrokken zijn bij de voorlichting. Gaat het ministerie ook zelf wat doen, bijvoorbeeld via een Postbus 51-campagne? Alles wat de minister nu noemt, bevestigt namelijk mijn vermoeden dat het vooral via intermediairen gaat en dat

de overheid, het ministerie zelf, niet veel actie onderneemt. Wij zouden dat echter toch graag zien.

Minister **De Geus**: Ik zeg graag toe dat ik de Kamer over de zaken die ik nu heb genoemd, schriftelijk zal informeren en wel voor de begrotingsbehandeling. U vraagt terecht of er voldoende middelen voor zijn. Dat is typisch iets waar bij de begrotingsbehandeling over kan worden gesproken. Dan zal duidelijk worden dat het juist onze voorkeur is om voorlichting te geven met een maximum aan samenwerking met partijen in het veld. Wij gaan onze verantwoordelijkheid daarmee niet uit de weg, want die geven wij gestalte in de vorm van attenderingsadvertenties, een voorlichtingsbijeenkomst voor de sociale partners, geactualiseerde brochures en via de website van SZW, maar vervolgens zoeken wij maximale samenwerking, juist ook om de landingsrechten van deze wetgeving op de werkvloer zoveel mogelijk te garanderen.

De vergadering wordt van 16.17 uur tot 16.25 uur geschorst.

De **voorzitter**: Wij hebben afgesproken dat de tweede termijn kort kan zijn, omdat ik in de eerste termijn soepel ben geweest, ook in het toestaan van interrupties. Ik zal de leden dan ook aan hun spreektijd in de tweede termijn houden.

□

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Voorzitter. Op de volgende kleine puntjes heb ik nog geen antwoord gehad van de minister. Ik herhaal mijn vraag in eerste termijn of de "onvolledige" AOW'er ontslagen kan worden op 65-jarige leeftijd. Ik ben ingegaan op de concurrentievervalsing ten aanzien van de 60- en de 65-plusser. Ik heb gevraagd hoe omgegaan zal worden met mensen die oude rechten hebben opgebouwd. Kan het principe van "last in, first out" ook leeftijdsdiscriminatie genoemd worden?

Daarnaast heb ik gevraagd of de objectieve gronden reden geven tot misverstand. Het is voor iedereen duidelijk dat het toch best een lastige wet is, die veel onzekerheid met zich mee kan brengen. Vandaar dat ik op zichzelf blij ben dat er gesproken wordt over een invoeringsperiode of een periode van inwerkingtreding.

Vietsch

De minister noemt een termijn van twaalf maanden na publicatie. In het amendement-De Grave wordt voorgesteld om de wet onmiddellijk in te doen gaan, omdat daarmee voldaan wordt aan de EU-richtlijn, maar met een overgangperiode van drie jaar, zodat iedereen zijn zaakjes op orde kan brengen. Ik vraag de minister wat de voor- en nadelen daarvan zijn. Wat betekent dit feitelijk en wat zijn de juridische verschillen?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Mevrouw de voorzitter. Ik wil allereerst de minister dankzeggen voor zijn beantwoording. Over de intenties hebben wij geen discussie meer. Zijn intenties en die van de SGP-fractie lopen ten principale parallel op dit thema. Wel is er nog enige discussie over vormgeving en reikwijdte van de wet voor dit moment en over de termijn van implementatie. De minister heeft toegezegd in tweede termijn verhelderende mededelingen te zullen doen. Ik wacht die graag af, ook in de context van het amendement-De Grave/Varela.

Een volgend punt betreft de positie van de krijgsmacht. Ik ben erg gevoelig voor de overweging van de minister dat er voor deze parlementaire periode ook nog een taakstelling voor Defensie is en dat dit al genoeg onrust oplevert. De sector staat voor een behoorlijke bezuinigings- en daarmee ook afslankingsoperatie. Als dit er ook nog bijkomt, levert dat een ongewenste cumulatie op, aldus de minister. Kan op termijn deze zaak via een evaluatietraject ten principale opnieuw ter discussie staan? Dat zou op een of andere manier vastgelegd kunnen worden. Graag een reactie hierop van de minister.

De minister heeft toegezegd terug te zullen komen op het amendement-Bussemaker op stuk nr. 14. Als wij artikel 9 handhaven, vind ik wel wat te zeggen voor haar benadering.

Met een knipoog naar ons allemaal: deze wet spreekt zich ook uit over de toegang tot het vrije beroep. Je mag niet meer op leeftijdscriteria worden gehinderd. Toen ik dat las, vroeg ik mij af hoe het toch met al die politieke partijen moet, die in hun reglementen bij de kandidaatstelling voor het vrije beroep van parlementariër nog een leeftijdscriterium stellen. Ik zei al

“met een knipoog”, want ik snap goed dat deze wet daar niet over gaat.

Mevrouw **Vietsch** (CDA): Mag ik die knipoog aanvullen met “m/v”?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ja, dat hebt u in eerste termijn ook al gezegd. Akkoord.

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. Ik zal iets minder kort zijn dan de voorgaande sprekers, maar ik zal het wel zo kort mogelijk houden.

Ik betreur het dat de minister niet is ingegaan op mijn verzoek om met nadere voorbeelden te komen en om het begrip “objectieve rechtvaardiging” nader te verduidelijken. Ik moet erkennen dat hij op het punt van het voorlichtingstraject een handreiking heeft gedaan: aan de burgers zal heel nadrukkelijk worden aangegeven in welke gevallen bij arbeid sprake is van discriminatie op grond van leeftijd. Voor de rechtspraak zou het echter een hele verademing zijn als er in de wetsgeschiedenis meer aandacht zou zijn voor de casuïstiek die de wetgever specifiek voor ogen heeft. Maar goed, daar komen wij vandaag niet uit. Wij verschillen daarover van opvatting.

De minister is wel heel duidelijk geweest over de vraag of alles echt individueel moet worden getoetst of dat er ook categorieën kunnen worden benoemd. Hij heeft daarbij het voorbeeld van de scheidsrechters genoemd. De brandweerlieden zijn een ander voorbeeld. Ten aanzien van de krijgsmacht heeft hij, als ik hem goed heb begrepen, nadrukkelijk aangegeven dat de politieke wens van het kabinet een andere is, namelijk het volledig uitzonderen van de krijgsmacht. Als ik hem goed heb begrepen – daar wil ik graag een bevestiging van – heeft hij ook gezegd dat men, gelet op de door Defensie opgeworpen bezwaren, op zich met categoriale uitzonderingen en motiveringen uit de voeten zou moeten kunnen. Daarop zou ik graag een nadere reactie hebben. Met verwijzing naar het amendement van collega Bussemaker, aangevuld met mijn opmerkingen daarover, willen wij straks immers wel een heel goede afweging kunnen maken, zodat datgene waartoe wij bij de

stemmingen zullen beslissen, in de praktijk werkbaar is.

Ik heb nog geen reactie gekregen op de vraag hoe dit bijvoorbeeld bij de overheid concernbreed ingevuld zou kunnen worden. Kan in het kader van dit wetsvoorstel gewerkt worden met algemene richtlijnen, doorstroomcijfers en de leeftijdsopbouw van departementen of zal men dat veel specifieker per departement of zelfs per directie of afdeling moeten onderzoeken? Dat geldt natuurlijk ook voor het bedrijfsleven, want ook daar zijn grote concerns die aan loopbaanbeleid doen en die in dat kader ook leeftijdsbewust beleid voeren.

Ten aanzien van de krijgsmacht is mijn fractie niet overtuigd door de argumenten van de minister. Hij heeft aangegeven dat hij in tweede termijn nader zal ingaan op vragen die ik op dat punt heb gesteld. Welke andere landen kunnen kennelijk wel uit de voeten met implementatie van de richtlijn zonder categoriale uitzondering? De minister zou naar aanleiding van een vraag van de heer Van der Vlies ook terugkomen op de vraag wat Defensie nou zo uitzonderlijk maakt. Ik wil ook heel graag weten tegen welke problemen Defensie zou aanlopen als deze categoriale regeling zou worden geschrapt en welke overgangstermijn Defensie nodig heeft om met de rest van de systematiek van de wet toch uit de voeten te kunnen, zeker gelet op het huidige reorganisatieproces. Dat kan echter ook nog op schrift, in elk geval ruim voor de stemmingen. Voor ons staat het principe overeind, maar ik herhaal dat wij willen luisteren naar de argumenten, die tot nu toe echter nog niet doorslaggevend waren.

In het amendement-De Grave wordt een uitzondering gemaakt voor de prepensioenen waaraan een verplicht ontslag is gekoppeld. De minister heb ik daar nauwelijks over gehoord. Hij stelt de inwerkingtreding van de wet in wezen te willen opschorten naar twaalf maanden na publicatie. Dat staat ook in de memorie van toelichting. Ik vraag mij af of dat laatste verstandig is. Brussel heeft voorgeschreven dat de zaak geïmplementeerd moet zijn voor december 2003. Mijn fractie kiest ervoor de wet veel sneller in te voeren. Het wetsvoorstel ligt er al heel lang. Veel bedrijven en organisaties hebben kennis kunnen nemen van wat eraan staat te

Weekers

komen. Waar onmiddellijke inwerkingtreding van de wet tot echte knelpunten leidt, moet de minister voor passende maatregelen zorgen. Een knelpunt is verwoord in ons amendement. Als Defensie ook hieronder moet worden begrepen, moet voor Defensie een overgangstermijn in het leven worden geroepen. Dan moet daar voor oplossingen op maat worden gezorgd. Dat ligt meer in de lijn met artikel 18 van de Europese richtlijn. Daarin staat dat lidstaten moeten implementeren en dat de bepaling uiterlijk 2 december 2003 in werking moeten laten treden. Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te kunnen houden, kunnen de lidstaten beschikken over drie extra jaren. Ik zie de bijzondere omstandigheden niet voor het totaal van de wet. Ik zie die wel voor specifieke onderdelen.

Mevrouw Bussemaker vraagt naar aanleiding van het amendement dat de VVD-fractie heeft ingediend of er nog nieuwe afspraken gemaakt kunnen worden. Dat is niet het geval. Het gaat alleen om bestaande afspraken in het kader van een totaal arbeidsvoorwaardenpakket waarvoor de sociale partners, werkgevers en werknemers, enige tijd nodig hebben om die om te bouwen tot nieuwe afspraken. Dat staat ook met zoveel woorden in het amendement. Ik zeg het langs deze weg nog eens.

De minister begrijpt de discussie over het schrappen van de algemene uitsluitingsgrond van AOW'ers, de leeftijdsgrens van 65-plus, om toe te groeien naar bijvoorbeeld de Amerikaanse systematiek waarin ook iemand van 70 jaar het recht heeft om te blijven werken. De minister zegt bereid te zijn in de komende jaren de Kamer te voorzien van informatie, van bouwstenen, en hierover te debatteren. Hartelijk dank voor deze toezegging. De minister heeft aangegeven dat het niet kan voor de begroting. Ik heb daar begrip voor. Ik vraag de minister toe te zeggen, deze informatie binnen een jaar naar de Kamer te sturen. Ik vind het jammer als de discussie hierover naar het einde van de kabinetsperiode wordt geschoven. Ik heb er behoefte aan om binnen nu en anderhalf jaar met de minister over deze kwestie van gedachten te wisselen.

□

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter. Ook ik ben nog niet overtuigd van de argumenten van de minister voor zijn vraag aan mij om mijn amendement in te trekken. Ik wacht met zeer veel belangstelling de informatie af die wij nog krijgen over de ervaringen in andere landen, de formulering in termen van objectieve rechtvaardiging en de vergelijking met de politie. Ik heb begrepen dat indertijd alleen Ierland heeft gevraagd om een uitzondering te maken voor de krijgsmacht. Kan de minister dat bevestigen? De minister noemde zo-even de landen Ierland, België en Frankrijk als de landen die deze uitzondering zouden hanteren. Welke andere landen hebben intussen de richtlijn geïmplementeerd? Ik zie daarvan graag een overzicht, zodat wij kunnen zien wat de alternatieven zijn.

In aanvulling op de woorden van de heer Weekers merk ik op dat ik mij kan voorstellen dat wij onze amendementen samenvoegen en dat er ook voor de krijgsmacht een overgangstermijn komt.

Ik had een motie aangekondigd over de bestaande leeftijdsgrenzen in de wetgeving en de toetsing van objectieve rechtvaardiging. De minister heeft toegezegd ons een compleet overzicht te zullen sturen vóór de inwerkingtreding van de wet. Daarbij zal ook een beargumentering worden gegeven van de objectieve rechtvaardiging. Die motie dien ik dus niet in.

Ik moet eerlijk zeggen dat ik zeer ontevreden ben over het antwoord van de minister over goederen en diensten. Ik herinner mij het debat over het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Wij hebben daar toen ook gesproken over uitbreiding naar andere terreinen. Ik vind het eigenlijk volstrekt logisch dat de Kamer dat hier ook moet kunnen vragen. Ik denk maar aan alle klachten over discriminatie bij dienstverlening en verzekeringen. Daarom dien ik de volgende motie in die is medeondertekend door de heer Van der Ham.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

van mening dat de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd een omslag in denken betekent door leeftijd als discriminatiegrond te erkennen;

overwegende dat dit wetsvoorstel zich beperkt tot arbeid, beroep en beroepsonderwijs;

overwegende dat ook op andere terreinen, waaronder in ieder geval het terrein van goederen en diensten, wonen en onderwijs sprake is van het vermoeden van discriminatie;

overwegende dat de regering heeft aangegeven deze wet, net als die over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, te willen integreren in de Algemene wet gelijke behandeling die een bredere strekking heeft dan arbeid en beroepsonderwijs;

verzoekt de regering, de Kamer voor 1 januari 2004 een voorstel te doen toekomen over de wijze en de termijnen waarop bovengenoemde terreinen onder de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd c.q. de Algemene wet gelijke behandeling kunnen worden gebracht,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**: Deze motie is voorgesteld door de leden Bussemaker en Van der Ham. Naar mij blijkt, wordt zij voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 15 (28170).

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb met de minister een discussie gehad over mijn amendement over uitbreiding van artikel 9. Ik zal dit amendement veranderen door er openlijke aanbiedingen van te maken. Nu gaat het in artikel 9 om een openlijke aanbieding van een dienstbetrekking. Ik heb gezegd dat ik vind dat het moet gaan om een openlijke aanbieding op alle in artikel 3 genoemde terreinen. Ik vraag de minister te reageren op het in die zin aangepaste amendement, want het

Bussemaker

debat op dit punt hadden wij niet afgerond.

In het wetsvoorstel staat dat de wet bij koninklijk besluit in werking treedt. Het lijkt mij dat wij ons daaraan moeten houden. De minister heeft aangegeven dat de wet na twaalf maanden van kracht zal worden. Dat zou officieel kunnen, maar met de heer Weekers ben ik van mening dat dit veel te laat is. Wij wachten al zo lang. Wij hebben eigenlijk al anderhalf jaar op dit debat gewacht. Het moet voor het eind van het jaar geregeld zijn. Vandaar dat ik de minister dringend verzoek om toe te zeggen dat de wet eerder in werking treedt, en wat mij betreft het liefst voor 1 januari 2004.

De minister is niet ingegaan op een aantal van mijn vragen over de relatie met Europese wetgeving en gelijke behandeling. Ik heb aangegeven dat wij zeer hechten aan de relatie met het Handvest grondrechten en de Europese Conventie. Daarover dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de Europese Conventie een afgerond concept voor een constitutioneel verdrag van de Europese Conventie heeft opgesteld met daarin de opname van het Handvest Grondrechten waar gelijke behandeling deel van uitmaakt;

van mening dat wij in Nederland bij alle wetgeving die te maken heeft met de bestrijding van ongelijkheid ons zouden moeten baseren op de daarvoor gehanteerde definitie uit het Handvest;

verzoekt de regering om vooruitlopend op de nieuwe Europese grondwet en aansluitend bij de Algemene wet gelijke behandeling, onderhavige wet in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het Europese Handvest Grondrechten,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**: Deze motie is voorgesteld door het lid Bussemaker.

Naar mij blijkt, wordt zij voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 16 (28170).

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Tot slot moet ik helaas constateren dat de minister op veel van mijn vragen uit de eerste termijn geen antwoord heeft gegeven. Ik denk in het bijzonder aan kwesties als pensioenen. Ik heb verwezen naar de initiatiefwet-Depla/Schimmel. Ik heb ook enkele vragen gesteld over de Commissie gelijke behandeling en, zoals gezegd, over Europese wetgeving. Ik verzoek de minister om ons nog voordat wij als Kamer over het wetsvoorstel gaan stemmen, een schriftelijk antwoord toe te zenden over alle niet beantwoorde vragen uit onze eerste termijn, zodat wij dan kunnen nagaan of er aanleiding is voor het vragen van een derde termijn, waarvan ik overigens vooralsnog niet uitga.

De **voorzitter**: Stemming over dit wetsvoorstel is voorzien voor volgende week dinsdag.

De heer Van der Ham heeft zich moeten afmelden vanwege een verplichting elders.

De vergadering wordt van 16.53 uur tot 17.10 uur geschorst.

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik kom allereerst terug op de overgangstermijn en leg daarbij een relatie met het amendement-De Grave/Varela. Dat amendement voorziet in een termijn van drie jaar om een aantal regelingen aan te passen. Ik heb in de eerste termijn gezegd dat ik het idee sympathiek vind om een bepaalde overgangstermijn te respecteren. Er is discussie mogelijk over de vraag of het een termijn van een of van drie jaar moet zijn. Ik moet de indieners van het amendement hoe dan ook zeggen dat deze materie niet op een namiddag is geregeld en voorts waarschijnlijk deel uit zal maken van overleg in een breder verband. Je kunt je voorstellen dat dit aspect aan de orde is bij een arbeidsvoorwaardelijke regeling, maar ook bij het leeftijdsbewust personeelsbeleid voor ouderen. Dan past een dergelijk amendement wat mij betreft heel goed in het wetsvoorstel. Ik denk dat het goed is dat de Kamer zich hier expliciet over uitsprekt, maar zoals gezegd sta ik

sympathiek tegenover dit amendement.

Ik leg tegelijkertijd de relatie met de implementatietermijn van twaalf maanden, aangegeven door mijn voorgangers in de memorie van toelichting. Dat was alleen op een moment dat ver af lag van de finale datum van december 2003. Ik zit ermee dat ik op dit moment niet exact kan overzien wat de stand van zaken is in de voorbereiding op deze wetgeving van zowel de ministeries als andere lichamen. Deze voorbereiding is al lang gaande, omdat iedereen weet dat deze wet eraan komt. Ik wil van de door mij in de memorie van toelichting genoemde termijn van twaalf maanden af om zo dicht mogelijk bij december 2003 te zitten. Daarvoor moet ik mij er wel rekenschap van geven dat ik degenen die daar nu mee bezig zijn, niet overval. Zij hebben namelijk gerekend op een periode van twaalf maanden en wachten op de laatste antwoorden uit dit debat. Ik kan in dit debat toezeggen dat ik de termijn uit de memorie van toelichting zoveel mogelijk zal verkorten. De regering heeft de verantwoordelijkheid om de datum van inwerkingtreding te noemen bij publicatie in het Staatsblad. Ik wil dat die datum zo dicht mogelijk bij 2 december 2003 ligt. Het kan zijn dat het iets later wordt, maar dat is dan alleen om recht te doen aan het voorbereidingsproces op die richtlijn. Ik wil de termijn van twaalf maanden dus zoveel mogelijk verkorten, ook omdat het niet onze gewoonte is om te handelen in strijd met Europese richtlijnen of om de consignes niet na te komen die wij op Europees niveau afspreken.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dit is goed nieuws van de minister, want hoe dichter bij december 2003, hoe beter. Kan hij ons in de tussentijd nog wel laten weten wat het wordt en welke problemen zich voordoen? U bent misschien, net als ik, bang dat sommige organisaties zeggen dat zij nog veel problemen hebben om een en ander te implementeren. Ik neem aan dat het niet de bedoeling is om dat excuus gemakkelijk te aanvaarden.

Minister **De Geus**: Zeker niet. Het gaat niet om het geven van een gelegenheid om het gezeur eindelijk voort te zetten, maar om het respecteren van redelijke

De Geus

verwachtingen. Zou juist heb ik mij ervan vergewist dat veel partijen in het veld allang weten dat wij dit voor december 2003 moeten hebben geregeld, en zich dus echt op die datum richten. Daarvan moet ik mij rekenschap geven omdat in de memorie van toelichting een termijn van twaalf maanden is genoemd. Als ik mij ervan heb vergewist dat het proces goed op stoom is, zal ik de Kamer uiteraard berichten over die datum. Als deze afwijkt van december 2003, zal ik de overwegingen daarvoor geven.

De positie van de krijgsmacht heeft een relatie met het amendement-De Grave/Varela. Ik heb mij nog iets meer verdiept in de vraag of de termijn van drie jaar soelaas zou kunnen bieden voor de actuele problematiek waarvoor de krijgsmacht staat. Er zijn twee soorten afwegingen om de krijgsmacht te ontzien: vanwege die actuele problematiek of vanwege andere redenen. De reductie-taakstelling waarvoor de krijgsmacht staat, omvat een termijn van zeven jaar. Een volledige aanpassing binnen een termijn van drie jaar zou geforceerd zijn. Er dreigen twee verschillende discussies door elkaar te worden gehaald. Het gaat daarnaast om de vraag of er een uitzondering zou moeten worden gemaakt voor de krijgsmacht gezien het gehele complex, het gesloten systeem en de andere argumenten die ik in eerste termijn heb genoemd. Dat staat uiteraard niet voor de eeuwigheid vast. Dit aspect zal dan een substantieel onderdeel zijn van de over vijf jaar voorziene evaluatie. Op dat moment kan worden gezien hoe de stand van zaken is en of mijn nu gegeven argumentatie nog geldt, mede in het licht van de omstandigheden in andere landen. Ik ontraad de Kamer om op dit moment de invoering of de geldigheid van deze richtlijnen voor de krijgsmacht aan een termijn te binden, bijvoorbeeld van 2006.

De argumentatie voor de totstandkoming van de EU-richtlijn bevindt zich niet in het dossier zoals wij dat hier ter plekke paraat hebben. Verschillende landen hebben erop aangedrongen. Het is mij echter nog niet duidelijk in hoeverre de informatie rondom die totstandkoming openbaar is. Voor de stemming over dit wetsvoorstel zal ik de Kamer een overzicht geven van de informatie die een rol heeft gespeeld

bij het vaststellen van de uitzondering op de EU-richtlijn, met name op het punt van Defensie. Wat daarvan bekend mag zijn – ook al is dat nu nog onbekend – zal ik de Kamer doen toekomen voor de stemming. Tegelijkertijd zal ik aangeven welke keuzes andere landen hebben gemaakt, eventueel voorzien van de overwegingen daarvoor. De Kamer heeft het recht om voor de stemming van volgende week te beschikken over deze informatie.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik zie de informatie van de minister met belangstelling tegemoet. Hij heeft mij er echter tot nu toe niet van kunnen overtuigen dat ik mijn amendement moet intrekken. De heer Weekers heeft de suggestie gedaan om voor een lagere overgangstermijn te kiezen. De minister zegt dat hij het over vijf jaar opnieuw zal bekijken. Waarom zegt hij niet dat hij akkoord gaat met een overgangstermijn en implementatie van de wet voor de krijgsmacht over bijvoorbeeld vijf jaar?

Minister **De Geus**: Als wij nu zouden zeggen dat de krijgsmacht er op een bepaalde datum aan moet voldoen, is de discussie over de vraag of de krijgsmacht ten principale een uitzonderingspositie moet hebben, beslecht. Ik heb al aangegeven dat er argumenten zijn voor die afweging ten principale. Als wij nu zouden beslissen dat de krijgsmacht er over vijf jaar onder moet vallen, legt dat bovendien de komende vijf jaar een enorme druk op de krijgsmacht. Ik vind dat er goede redenen zijn om niet te kiezen voor het nu vaststellen van een overgangstermijn voor Defensie. Het schrappen van de uitzonderingsbepaling en het instellen van een overgangstermijn leidt beide tot een bijzondere grote druk.

Ik wil deze discussie in de toekomst niet uit de weg gaan. Daarom heb ik u toegezegd dat dit punt bij de evaluatie over vijf jaar opnieuw zal worden bekeken in het licht van de ontwikkeling van de inzichten en de praktijk bij Defensie en andere organisaties.

De heer **Weekers** (VVD): De minister heeft aangegeven dat hij gevoelig is voor de argumenten die door de Kamer zijn aangedragen. Ik waardeer de handreiking die hij doet door te zeggen dat hij dit aspect nadrukkelijk

wil bezien in de evaluatie. Het gaat mij eerlijk gezegd niet ver genoeg waar het de praktische bezwaren betreft. Wij kijken immers ook niet naar de praktische bezwaren die de implementatie van de wet met zich meebrengt voor het bedrijfsleven. Ik vind dat wij toch moeten uitgaan van de stelregel "gelijke monniken gelijke kappen". Als er praktische bezwaren zijn, zou er wel kunnen worden gedacht aan een overgangstermijn. De reorganisatie bij Defensie zal nog zeven jaar duren. Ik kan mij voorstellen dat wij dan afspreken dat Defensie over zeven jaar in principe onder de wet valt. In de tussentijd heeft de evaluatie dan plaatsgevonden. Als uit de evaluatie blijkt dat de krijgsmacht als apart onderdeel helemaal niet in deze wet thuishoort en dat men in andere landen dezelfde mening is toegedaan, kan er alsnog een algehele uitsluitingsgrond voor Defensie komen. Dat is een omkering van de benadering, waarbij men van het principe "gelijke monniken gelijke kappen" uitgaat en waarbij de wetgever niet iets regelt waarvan hij als werkgever voordeel heeft.

Minister **De Geus**: Het debat over de krijgsmacht loopt over twee assen, namelijk de vraag of de krijgsmacht naar zijn aard uitgezonderd moet zijn van deze regelgeving en de vraag hoe de krijgsmacht de enorme praktische problemen kan overwinnen die ontstaan als men onder deze wet valt. Wellicht hebben deze zaken in de eerste termijn in het vuur van het debat wat door elkaar gelopen. De informatie die ik u voor de stemming zal geven, heeft natuurlijk betrekking op de vraag of de krijgsmacht ten principale onder deze wet moet vallen. Ik heb daar al argumenten voor gegeven en u krijgt de nadere informatie waar u om hebt gevraagd. Als blijkt dat er in feite alleen praktische problemen zijn die invoering van de wet moeilijk maken, kan hierin tegemoet worden gekomen door het instellen van een overgangstermijn zoals in het amendement wordt verwoord.

Er kan worden besloten dat de overgangstermijn net zo lang is als het reorganisatietraject bij de krijgsmacht duurt, dus zeven jaar. Dat betekent echter dat Defensie er in de reorganisatie al rekening mee moet houden dat er over zeven jaar geen mensen meer op grond van leeftijd mogen worden ontslagen.

De Geus

Dat verzwaart het reorganisatieproces.

Wij voeren nu een heel gesprek over praktische zaken. Ik stel voor om het debat over alle praktische problemen die overwonnen moeten worden nu niet voort te zetten, maar gewoon te kijken naar de fundamentele vraag wat er wel of niet in de wet moet. Ik antwoord met het inzicht van nu positief op die vraag in die zin, dat er een uitzondering zou moeten zijn. De heer Weekers twijfelt daaraan en wil zien hoe het in andere landen gaat. Dat zou ik dan willen betrekken bij de evaluatie die over vijf jaar plaatsvindt. Dan hebben wij een zuiver debat over de vraag ten principale, die dan als het ware niet wordt belast met de discussie over de praktische problemen.

De heer **Weekers** (VVD): Ik ben het ermee eens dat eerst de vraag ten principale zou moeten worden beantwoord voordat aan de praktische bezwaren en de oplossing daarvan wordt toegekomen. Wij wachten de nadere informatie van de minister, voor de stemmingen, af. Daarbij moet dan wel heel goed naar voren komen waarom de krijgsmacht als zodanig principieel van deze wet wordt uitgesloten.

Tegelijkertijd stel ik de vraag aan de orde waarom de krijgsmacht als geheel wordt uitgesloten. Er valt toch ook heel veel burgerpersoneel en er vallen veel secretariële functies onder de krijgsmacht. Ik zie niet in waarom die moeten worden uitgezonderd van deze wetgeving.

Minister **De Geus**: Wat dat betreft is het debat heel verhelderend. De argumentatie van de regering geldt voor de krijgsmacht als geheel en niet voor de optelsom van functies, waarbij best de ene functie anders gewogen zou kunnen worden dan de andere. Daarover zijn wij het eens. Ik ga er zonder meer van uit dat de informatie over de totstandkoming van de EU-richtlijn zal uitwijzen dat zij betrekking had op de taken van de krijgsmacht als geheel. Ik maak mij sterk dat er geen checklist van functies in de krijgsmacht is geweest. Ik zal daar voor de stemmingen schriftelijk op ingaan. Ik kan mij voorstellen dat dit mede bepalend is voor het stemgedrag van de heer Weekers. Ik ontraad de Kamer het amendement om de uitzondering voor de krijgsmacht te schrappen. Ik zeg toe dat bij het handhaven van

die uitzonderingspositie over vijf jaar wordt geëvalueerd, op grond van nadere inzichten in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Een praktische bijkomende omstandigheid is dat wij op dat moment ook weten hoe onze krijgsmacht voortgang zal hebben geboekt. Vergeet niet dat de beleidsagenda daar ook heel nieuwe omstandigheden ingaat. Dat lijkt mij het goede moment om de discussie te voeren. Wij weten dan ook hoe het intussen in andere landen is uitgepakt.

De heer **Van der Vlies** (SGP): De minister zegde mij in eerste termijn toe om in tweede termijn terug te komen op mijn vergelijking met het politieapparaat. Dat valt nu even stil. Dat vind ik jammer voor de consistentie in het debat. Ik heb er vrede mee als de minister nu toezegt dat hij het meeneemt in zijn schriftelijke reactie.

Minister **De Geus**: Het politieapparaat is, anders dan de krijgsmacht, in zijn organisatorische vormgeving natuurlijk niet één macht. Het heeft verschillende geledingen, gelieerd aan de verschillende overheden. De politie is iets anders georganiseerd. Zij heeft ook een uiteenlopend aantal taken en wordt daarin door verschillende overheden geleid. Bij het politieapparaat zou schrapping van de algemene uitzondering meer leiden naar de noodzaak om per functie te kijken. Dat is daar meer aan de orde, maar waar moeten wij de grens trekken? Er zouden bepaalde politieorganisaties uit te zonderen, maar dan is de vraag weer welke politieorganisatie. De regering heeft alles afwegende aangegeven dat de krijgsmacht als overheidsdienst een heldere en duidelijk aftelbare eenheid is. Bij alle andere overheidsdiensten, bijvoorbeeld ook het ambulancepersoneel, zul je niet naar de dienst als zodanig moeten kijken, maar naar de functie.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik heb er even naar gekeken hoe je politieagent kunt zijn en hoe je militair kunt zijn in een operationele gevechtsfunctie. Erkend moet worden dat er een duidelijke parallel is; beide zijn gesloten systemen. Ik heb er echter niet voor gepleit het politieapparaat ook in een uitzonderingspositie te brengen.

Minister **De Geus**: De functionele argumentatie die voor een aangelegen voorbeeld bij de politie kan worden gehanteerd, zou ook voor een militaire functie kunnen gelden. Maar omdat de argumentatie de gehele krijgsmacht betreft, is dat toch een iets andere discussie.

Mevrouw Vietsch heeft gevraagd naar de situatie van ontslag in het geval dat er onvoldoende AOW is opgebouwd. Een werknemer die wordt ontslagen vanwege het bereiken van 65 jaar en die niet voldoende AOW heeft opgebouwd, zal zich niet kunnen beroepen op leeftijdsdiscriminatie. De reden om bij 65 jaar te ontslaan is niet gelegen in het feit dat er onvoldoende AOW is opgebouwd, maar in een algemene acceptatie van die leeftijd ter beëindiging van het dienstverband. De samenleving heeft behoefte aan duidelijkheid, ook over het ontslagrecht. In de problematiek van een onvoldoende opbouw van AOW is anderszins voorzien, soms met het meetellen van jaren in het buitenland. Voorzover dat niet het geval is, kunnen aanvullingen op basis van andere inkomensregelingen bestaanszekerheid bieden.

Mevrouw Vietsch heeft gevraagd naar de concurrentie van 60- tot 65-jarigen. De overweging dat er sprake kan zijn van concurrentie van die leeftijdsgroep met 65-plussers kan op termijn aan de orde komen, als er op dat moment veel 65-plussers tegen een veel lager loon kunnen werken. Het is nog geen breed maatschappelijk verschijnsel. Als dat aan de orde is, kunnen wij er nader naar kijken. Het is een typisch verschijnsel dat heel goed kan worden betrokken bij de discussie waarop de heer Weekers heeft gedoeld. Hij heeft gevraagd of ik kan toezeggen dat er binnen een jaar een visie van het kabinet hierop komt. Ik zeg toe dat ik voor 1 januari 2005 een brief hierover aan de Kamer doe toekomen waarin ik zal ingaan op zowel de agendering van de thematiek als de vraag of het kabinet het verstandig vindt om die thema's bij voorrang te behandelen en welke samenhang het daarin ziet. Ik zeg daarmee niet – dat moet maatschappelijk duidelijk zijn – dat wij op 1 januari 2005 de discussie beginnen over de AOW-leeftijd of over het ontslagrecht. Wel geef ik aan dat ik u voor die tijd een brief zal doen toekomen met een routepanner voor die discussie, waarin ook de

De Geus

samenhang tussen de verschillende thema's is aangeduid. Het betreft zowel de ontslagleeftijd van 65 jaar als de samenhang met de AOW-leeftijd. Het argument van mevrouw Vietsch kan daarop aansluiten.

Zij heeft gevraagd of "last in, first out" leeftijdsdiscriminatie is. Neen, het is als zodanig geen leeftijdsdiscriminatie. Maar het omgekeerde is ook niet zo. Als een werkgever iemand ontslaat met het oog op anciënniteit, dan is hij daarmee niet vrij in de bewijslast, dan staat het niet vast dat het dus geen leeftijdsdiscriminatie is. Het is best mogelijk dat het gebruik van de anciënniteit in de omstandigheden van het geval gewogen moet worden. Het hanteren van "last in, first out" ofwel het waarden van loyaliteit in een dienstverband is als zodanig niet iets wat ik wil zien als leeftijdsdiscriminatie.

Ik heb aangegeven dat ik vóór de inwerkingtreding een overzicht zal geven van regelingen waarin een leeftijdsgrens wordt gehanteerd. Als het gaat om regelingen per departement, zal het gaan om een overzicht per ministerie. Daarnaast is het personeelsbeleid per departement onderwerp van coördinatie vanuit het ministerie van BZK. Ik stel mij voor dat het beleid van de overheid als werkgever terzake in het overzicht begrepen wordt onder datgene wat de minister van BZK zal aanleveren. Dat heeft natuurlijk uitstraling op de andere departementen en rijkssectoren. Die coördinatie doen wij altijd samen. Ik zie dus niet dat per departement een aparte verantwoording zal worden gegeven van individuele regelingen betreffende de eigen werkorganisatie. Dat lijkt mij niet verstandig. Wij moeten de zaak bij elkaar houden op het niveau van de coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid.

Door mevrouw Bussemaker is nogmaals gevraagd om een argumentatie betreffende de krijgsmacht. Zij heeft aangegeven dat ik haar nog niet heb overtuigd. Ik hoop dat de nadere informatie die vóór de stemming zal worden verstrekt, dat wel vermag te doen. Uiteindelijk is het uiteraard een eigen afweging. Ik heb geen argumenten meer toe te voegen aan wat ik tot nu toe naar voren heb gebracht.

Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd of de Commissie gelijke behandeling voldoende is toegerust

voor het vervullen van haar taak. Met de commissie is gesproken over de vraag of haar budget voldoende is. Hoeveel verzoeken worden er verwacht? Kunnen ze snel worden afgehandeld? Wij gaan ervan uit dat zo'n 40 zaken per jaar bij de commissie tot een oordeel zullen leiden. Het aantal telefonische vragen zal uiteraard veel groter zijn, maar de praktijk leert dat niet elke telefonische vraag leidt tot een echte procedure. Het gaat om zaken die echt een volledig onderzoek en een oordeel behoeven. In overleg met de commissie en met het ministerie van Justitie, dat de verantwoordelijkheid voor het beheer van de commissie heeft, wordt het benodigde budget bepaald. Het heeft onze aandacht. Het gaat er natuurlijk om dat de commissie gelijke behandeling geprepareerd is op de te verwachten grotere stroom. De exacte gegevens zal ik vóór de begrotingsbehandeling leveren, zo heb ik de Kamer toegezegd. Daarbij was ik in die zin abuis, dat ik daar natuurlijk de begroting van Justitie had moeten aanduiden, omdat daar kennelijk het beheer over de commissie ligt. Het budget wordt in overleg bepaald. Ik zal mij er rekenschap van geven dat de informatie over wat het financieel betekent de Kamer vóór de desbetreffende begrotingsbehandeling bereikt.

Mevrouw Bussemaker heeft een amendement over artikel 9 ingediend. Goed kijkend naar het oorspronkelijke amendement, zag dat op de openbaarheid. Zij vindt dat er meer aspecten van artikel 3 zijn die onder druk van de openbaarheid aan de orde zouden moeten komen. Bij de werving van vacatures is daarnaast ook nog de relatief zwakke positie van de sollicitant aan de orde, die nog in geen enkele rechtsverhouding staat tot de werkgever. Het lijkt mij daarom van belang, die lijn door te trekken in haar amendement. Het gaat dan om die aspecten in artikel 3 waarin de openbaarheid aan de orde is, maar dat is al toegezegd. De achterliggende reden moet zijn dat de openbaarheid met zich brengt dat er echt een ongelijkwaardige positie tussen partijen is. Het is goed om dat in de toelichting duidelijk te maken, omdat daarmee duidelijk is dat bijvoorbeeld het kunnen inschrijven op een bepaalde opleiding voor betrokkenen inhoudt dat er een ongelijkwaardige positie is ten opzichte van het instituut. Waar het

gaat om een openbare publicatie over arbeidsomstandigheden, heeft een werknemer als werknemer een positie ten opzichte van de werkgever. Ik wil voorkomen dat alle openbare uitingen over elk onderwerp dat in artikel 3 wordt genoemd, ineens onder die verplichting vallen. Het zal nadrukkelijk verbonden moeten zijn aan iets openbaars, waar dan ook de ongelijke positie een rechtvaardiging is om af te wijken van de kaderrichtlijn, en om de nadere motiveringsplicht al direct bij het stellen in de openbaarheid aan de orde te brengen. Als mevrouw Bussemaker haar amendement in deze zin wijzigt, zou de regering dat kunnen overnemen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik zal mij daarop nog beraden. Ik kan uw gedachtegang wel heel goed volgen.

Minister **De Geus**: De motie-Bussemaker/Van der Ham vraagt of de regering voor 1 januari 2004 kan aangeven, hoe en wanneer de in de motie genoemde terreinen onder de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd et cetera kunnen worden gebracht. Ik heb al aangegeven dat het hierbij gaat om een gesprek over de terreinverbreding, zoals goederen, diensten, woningen en onderwijs. Daarbij gaat het om alle markten, niet zijnde de hier bedoelde markten, dus de arbeidsmarkt en de onderwijsmarkt. Dit punt is, zoals gezegd, iets voor de desbetreffende bewindslieden. De Kamer kan dat flauw vinden, en vragen of er twaalf briefjes aan alle departementen moeten worden gezonden. Ik ben graag bereid, de vraag of naar het oordeel van de regering op deze terreinen sprake zou kunnen zijn van een zodanige impact van leeftijdsdiscriminatie dat daarvoor een regeling moet worden getroffen, voor 1 januari 2004 te beantwoorden. Dat kan ook inhouden dat de regering vindt dat op het gebied van de woningmarkt geen behoefte bestaat aan nadere regelgeving. Ik zeg dus toe dat ik naar het integrale verhaal zal kijken, omdat ik het flauw vind om van de Kamer te vragen om de discussie met twaalf aparte bewindslieden te voeren. Wij moeten als regering in staat zijn, dat oordeel op een integrale manier aan de Kamer voor te leggen. Ik zeg niet toe dat die regelingen er komen, en dat ze worden geïntegreerd. Ik zeg wel dat ik de Kamer voor 1 januari 2004

De Geus

aangeef of op de in de motie genoemde terreinen noodzaak en behoefte bestaat om regelgeving op te stellen. Zo ja, dan is het verstandig om die regelgeving te integreren. In die zin volg ik de uiteindelijke strekking van de motie. Ik zeg toe dat ik de Kamer voor 1 januari 2004 namens de regering op dit punt zal antwoorden, ook kijkend naar de diverse terreinen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Dat is een belangrijke toezegging, maar ik hoop wel dat de minister dat ook nog gemotiveerd doet.

Minister **De Geus**: Het zou mijn eer te na zijn de Kamer feitelijke informatie te geven zonder onderbouwing. Het zou mij ook spijten als wij er vervolgens geen gesprek over zouden kunnen hebben en bij een gesprek heb je argumenten nodig.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik ben benieuwd wat mevrouw Bussemaker met de motie doet na deze rijke toezegging. Wat mij betreft kan die worden ingetrokken, maar dat is niet aan mij.

Ik begreep het dictum in die zin dat de minister wordt verzocht een voorstel te doen over de wijze waarop... Dat kun je procedureel opvatten, maar ook inhoudelijk. Over de inhoudelijke neerslag van de intenties zullen nog wel enige woorden moeten worden gesproken, vooral met het oog op bepaalde sectoren.

Minister **De Geus**: In het dictum wordt gesproken over het hoe, maar in mijn beantwoording heb ik duidelijk gemaakt dat ik in mijn brief voor 1 januari 2004 zal ingaan op het of en het, zo ja, hoe.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het gestelde over de wijze waarop was ook inhoudelijk bedoeld. Ik vind het een belangrijke handreiking van de minister, maar ik heb de motie ingediend samen met de heer Van der Ham. Ik wil dus eerst met hem overleggen. Op een later moment zullen wij laten weten wat wij met de motie doen.

Minister **De Geus**: Dan de motie van mevrouw Bussemaker over de Europese Conventie. Op dat punt kan ik geen handreiking doen. Als de Europese Conventie uiteindelijk resulteert in een Handvest grond-

rechten, waarin de gelijke behandeling voor een belangrijk deel is opgenomen en als dat kracht van recht krijgt, dan gaan wij een en ander implementeren. Wij gaan ons er dan ook naar gedragen en dan gaan wij ook dingen in overeenstemming brengen met het gestelde in het Handvest. Het voert echter te ver op dit moment met de Kamer af te spreken dat de regering, vooruitlopend op de afronding van de Conventie, bepaalde dingen gaat doen. Ik ontraad de aanneming van de motie daarom, maar wellicht is de Kamer bereid de motie een flinke tijd aan te houden, totdat wij de discussie over de Europese Conventie finaal hebben gevoerd.

Ik zal mij de komende dagen haasten om de Kamer de nog ontbrekende informatie over de besluitvorming met betrekking tot de EU-richtlijn over de uitzonderingspositie van de krijgsmacht, alsmede de stand van zaken op dit punt in andere Europese landen voor de stemming te doen toekomen.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Wij hebben goedgekeurd dat met betrekking tot zowel ingediende amendementen als een motie, de Kamer zich mede naar aanleiding van de door de minister toegezegde informatie zal beraden op het al dan niet intrekken van amendementen en motie. Wij houden ook nog de mogelijkheid open om naar aanleiding van de toegezegde informatie het debat te heropenen voor een heel korte derde termijn. Voorzien is dat de stemmingen aanstaande dinsdag plaatsvinden. De minister is helder geweest in zijn toezegging dat hij ons zo ruim mogelijk voor dinsdag van informatie zal voorzien.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik heb nog een praktische vraag. Ik heb in eerste termijn – daar ben ik in tweede termijn op teruggekomen – ook vragen gesteld over de relatie met pensioenen. Er zijn een aantal ingewikkelde kwesties. De minister heeft die vragen niet beantwoord. Ik wil hem verzoeken dat óf voor de stemmingen te doen óf dat te betrekken bij de notitie die hij de heer Weekers heeft toegezegd. Dan kunnen wij daar op een later tijdstip nog op terugkomen.

Minister **De Geus**: Ik denk dat het voor de inhoudelijke samenhang verreweg het beste is om dat mee te nemen in de notitie die ik aan de heer Weekers heb toegezegd. Die notitie komt voor 1 januari 2005.

De **voorzitter**: Hiermee zijn wij gekomen aan het einde van de behandeling van dit wetsvoorstel. Dit is tevens het einde van de vergadering van vandaag.

Sluiting 17.50 uur

□

Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter terzake gedane voorstellen:

- de volgende brieven:
 - een, van de minister van Buitenlandse Zaken, ten geleide van het Verdrag inzake sociale zekerheid tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Republiek Argentinië; Buenos Aires, 16 december 2002 (29018);
 - twee, van de staatssecretaris van Buitenlandse Zaken, te weten:
 - een, ten geleide van het kwartaaloverzicht met betrekking tot de implementatie van EU-richtlijnen naar de stand van 30 juni 2003 (21109, nr. 116);
 - een, ten geleide van tweeëntwintig fiches die werden opgesteld door de Werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC) (22112, nr. 282);
 - een, van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de staatssecretaris van Verkeer en Waterstaat, over de aanhoudende droogte (27625, nr. 17);
 - twee, van de staatssecretaris van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, te weten:
 - een, over kostenverhaal van bodemsanering (28600-XI, nr. 121);
 - een, ten geleide van de notitie "Nederland in de EU: de Europese milieue-agenda" (28663, nr. 6);
 - een, van de minister van Economische Zaken, ten geleide van de Rapportage Wet voorraadvorming aardolieproducten 2001 (29017);
 - een, van de staatssecretaris van Economische Zaken, inzake beantwoording van vragen uit het algemeen overleg over economische structuurversterking (28600-XIII, nr. 60);
 - een, van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,