

brutoloon netto meer overhouden dan hun collega's die precies hetzelfde werk doen voor hetzelfde brutoloon? Ik bedoel hier dus niet dat ze bovenop hun loon AOW ontvangen, maar dat ze van het loon netto meer overhouden dan hun jongere collega's. Zo ja, hoe is dit te rijmen met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid?

Zeker, de wet zegt dat het verbod op onderscheid niet geldt als het onderscheid gebaseerd is op beleid ter bevordering van de arbeidsmarktparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën. Maar de minister zegt in zijn memorie van antwoord nu juist, ik citeer: "het doel van dit wetsvoorstel is niet het vergroten van de arbeidsparticipatie na de AOW-gerechtigde leeftijd." Heeft de minister in kaart gebracht wat het verschil in nettoloon — dus exclusief AOW — is tussen twee werknemers met een modaal inkomen van wie de een wel en de ander niet AOW-gerechtigd is? Heeft de minister een beeld van de achtergrondkenmerken, met name geslacht, opleidingsniveau en laatst genoten inkomen, van AOW'ers die nu in arbeidsovereenkomst werken en van degenen die naar verwachting van de voorgestelde facilitering gebruik zullen maken? Klopt het dat een niet-werkende, nog niet AOW-gerechtigde partner van een werkende AOW'er recht heeft op aanrechtsubsidie, en die van een niet-werkende AOW'er niet?

Ik rond af. Zoals ik eerder aangaf, juicht mijn fractie deelname van iedereen, AOW'ers, aan het maatschappelijk verkeer zeer toe. Het wetsvoorstel draagt daaraan bij. AOW'ers zijn volwaardige burgers, en de vraag is of deze maatregel in isolement daaraan recht doet.

Vandaar de vragen van mijn fractie die dit wetsvoorstel in een bredere context willen plaatsen. Dat is van belang gezien een van de taken van deze Kamer, namelijk het beoordelen van wetsvoorstellen op kwaliteit en consistentie. Ik zie uit naar het antwoord van de minister.

De voorzitter:

Dan ga ik nu de bel luiden vanwege het feit dat de heer Vreeman zijn maidenspeech gaat houden, zodat iedereen weet dat dit gaat plaatsvinden. Mijnheer Vreeman, u heeft het woord.



De heer Vreeman (PvdA):

Mevrouw de voorzitter. Ik vind het wel heel bijzonder om hier een maidenspeech te houden over een onderwerp dat over jezelf gaat, namelijk iemand die doorwerkt na de AOW. De heer Elzinga zei het net al: ik heb geschat in de loop van deze jaren dat ongeveer een kwart van de mensen in deze Kamer doorwerkt na de AOW-leeftijd.

De wet faciliteert werken in loondienst na de AOW-leeftijd. De discussie — dat merk je ook in alle bijdragen — concentreert zich heel erg op de mogelijke verdringingseffecten. Het CPB heeft aangegeven dat het op langere termijn allemaal wel mee zal vallen en ik ben geneigd om het daarmee eens te zijn. Mijn inschatting is dat er geen sprake zal zijn van een massale toeloop naar dit werk.

Daar zijn twee redenen voor. Ten eerste investeren werkgevers nauwelijks in de loopbaanontwikkeling van oudere werknemers. Langer doorgaan heeft heel vaak te maken

met of je grote bevrediging in je werk vindt. Die neemt af als je weinig uitdaging hebt. Er is in de literatuur een paradox dat eerst de kenniscomponent heel belangrijk is en in een latere leeftijd fase de emotionele component. Die laatste wordt in mijn ogen onderschat: de rol die oudere werknemers kunnen spelen vanuit hun ervaring, met hun emotionele vaardigheden, zeker waar het gaat om het begeleiden van jongere werknemers.

Ten tweede noem ik de paradox van hoge vitaliteit versus lage participatie. Heel veel werknemers — veel onderzoek toont dat aan — zijn redelijk tevreden met hun werk, zijn vitaal en gezond en overwegen toch tussen hun 55ste en 64ste te stoppen, zeker tussen hun 64ste en 67ste. De reden is eigenlijk een soort gevoel voor tijd dat mensen hebben. Dat is anders dan wat veel mensen denken. Je wordt ouder en je wordt gezonder, dan zul je wel langer willen werken. Gek genoeg blijkt uit al die onderzoeken dat mensen overwegen in die periode, als het financieel kan, toch te stoppen. Dat heeft te maken met een inschatting of je tijd verspilt in deze levensfase met werk dat steeds routinematiger wordt, waarbij je steeds meer het gevoel hebt dat je het al eerder hebt gedaan, en dat je zoekt naar een periode van nieuwe zingeving en nieuwe vrijheid.

Ik wil deze wet plaatsen in een individueel levensloopperspectief. Wat beweegt ons AOW-gerechtigden? Een korte persoonlijke oriëntatie brengt mij tot de volgende typologie die sterk bepaald wordt door gezondheid, geld en sociale omgeving. Volgens mij zijn er vier categorieën mensen in de leeftijd van 63 tot 67 jaar die nadenken over wat zij met hun leven willen. Je hebt de doorwerkers waar deze Kamer vol mee zit. Je hebt de familyman en -woman, die zich oriënteren op kinderen en kleinkinderen; opa en oma. Je hebt de hobbyisten: eindelijk de wereldreis, nu ga ik helemaal voor de postduivenvereniging of de voetbalclub. Tot slot heb je de "zwartegatters": leegheid, statusverlies, drank en echtelijke ruzies.

Natuurlijk zijn er veel mengvormen. Iedereen zoekt naar nieuwe zingeving. De levensloopenadering is interessant. Met deze wet faciliteren we een keuzevrijheid die cruciaal is in de loopbaan van mensen. Wat zijn de voorwaarden voor het maken van individuele keuzes? De klassieke benadering van mijn partij is dat je collectieve arrangementen nodig hebt in de ongelijke machtsverhouding tussen werkgever en werknemer om individuele ontplooiing mogelijk te maken.

In mijn studietijd, begin jaren zeventig, had je het vak "de psychologie van de levensloop". Het zag er vrij eenvoudig uit. Het begon met de jeugd, jong zijn, opvoeden en leren. Daarna kwam het werken en tot slot had je uitrusten. We hebben het nu over 40 jaar geleden. Deze driedeling is naar lengte en inhoud de afgelopen 50 jaar totaal veranderd. De balans in het leven van leren, werken en zorg kent heel veel nieuwe dimensies. Misschien is de kindfase nog het meest onveranderd, alhoewel de opvoeding door opkomst van tweeverdieners zich meer heeft ontwikkeld in de richting van kinderdagverblijven. Leren gaat tegenwoordig gepaard met werken en duurt langer. Werken gaat gepaard met leren en zorg, en duurt langer. De lengte en de inhoud van die fases zijn veranderd. En het uitrusten, de derde fase uit mijn studiejeugd, heeft een heel andere inhoud gekregen.

Reflecterend op deze wet kom ik tot de volgende vraag. Faciliteren wij die moderne levensloop in Nederland nu

adequaat? Zitten wij in de voorhoede van de moderne industrielanden? Ik denk dat dit ten dele het geval is. Er worden door de regering kleine maar belangrijke stappen gezet op het gebied van kinderopvang. Ik verwijs naar de laatste Troonrede. Ook op het gebied van partner- en zorgverlof is er beweging. Maar we zitten nog lang niet in de voorhoede.

Ik spits mijn betoog toe op twee fases in het leven. De eerste is de spijtstijd, mensen in de leeftijd 25 tot 45 jaar; de leeftijd van mijn kinderen, tweeverdieners, twee kinderen, vliegen, haasten, organiseren. Opa is gelukkig nog niet ziek, want dan zou er nog mantelzorg bijkomen. Dat is een heel drukke fase. Tweeverdieners en alleenstaanden met kinderen komen vaak tijd, aandacht en geld tekort om een zekere balans in het leven te houden. Een gevolg is bijvoorbeeld de parttimeklem voor veel vrouwen die hun loopbaan en zelfstandigheid belemmert. Nederland is op dit gebied zeker niet vooraanstaand; vergelijk bijvoorbeeld de geboorteverlofregelingen in Scandinavische landen en de familiezorgtijdenwet in Duitsland. Een en ander geldt ook voor kinderopvang, schooltijden en studiefaciliteiten. Het lijkt mij belangrijk om integraal naar de spijtstijd in het leven te kijken en aansluiting te zoeken bij de meest moderne regelingen in de industriële wereld. Het SER-advies Werken en leven kan hierbij in de toekomst een rol spelen.

De tweede fase is de jeugd. Jonge mensen moeten toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en een zelfstandig bestaan kunnen opbouwen. Daarbij dringen zich twee vragen op. Welke aanpak kiest de regering om de hardnekkige discriminatie op basis van afkomst op de arbeidsmarkt tegen te gaan? Alle brievenonderzoeken laten hetzelfde zien. Henk heeft met gelijke competenties als Ali altijd meer kans. Dat is toch eigenlijk een blamage voor een modern land als Nederland. Is het niet van belang om degenen aan te spreken die de feitelijke selectiehandelingen verrichten bij sollicitaties? Het is zeker belangrijk om de personeelsmensen in het midden- en kleinbedrijf ervan te overtuigen dat hier echt een mentaliteitsverandering nodig is.

Het volgende punt deed mij ook denken aan mijn jeugd. Dat is het mooie als je hier als wat oudere staat. In de jaren zeventig werkte ik in een organisatie van werkende jongeren. Een van onze speerpunten was: het minimumloon naar achttien jaar of gelijk loon voor gelijke arbeid. Ik moest dat als jong mannetje in een spijkerbroek en een door mijn schoonmoeder gebreide trui verdedigen in de bondsraad waarvan Wim Kok voorzitter was. Ik noem ook Arie Groenevelt en Cees Schelling; de ouderen onder ons kennen die types nog wel. Wij moesten daar ons programma verdedigen. Zaken zoals bestrijden van jeugdwerkloosheid en het bevorderen van jongerenhuisvesting vonden ze altijd prachtig. Maar als het minimumjeugdloon aan de orde kwam, was daar altijd een groot conflict over. Ik was het een beetje vergeten. Maar nu, 40 jaar later, is de staffeling van het minimumjeugdloon nog steeds zodanig dat je nog niet de helft van het minimumloon verdient als je jong op de arbeidsmarkt komt. Op dat terrein moet er een stap gezet worden. In een zeer onplezierig interview in de krant met onze werkgeversvoorzitter zei hij één verstandig ding, namelijk dat het bespreekbaar moet zijn om het minimumjeugdloon financieel zodanig vorm te geven dat jongeren zelfstandig kunnen functioneren.

Wat zijn de volgende stappen om het hardnekkige probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt en het gebrek aan het

gevoel van noodzaak van diversiteit aan te pakken? In de Tweede Kamer is een motie aangenomen voor het verhogen van het minimumjeugdloon. Welke stappen worden daartoe gezet? Wat is de weg die ertoe zal leiden dat jonge mensen niet voor de helft van het minimumloon de arbeidsmarkt betreden, maar voor een loon van een niveau waar zij van kunnen bestaan?

Ik sluit af. Het faciliteren van een moderne levensloop van alleenstaanden en partners vraagt om een individuele inzet, maar ook om flankerend beleid. De zoektocht naar een evenwichtige verhouding tussen werken, leren en zorg lijkt mij een geweldige, moderne uitdaging voor ons land.

De voorzitter:

Mijnheer Vreeman, mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe om op deze plaats iets van uw achtergrond te schetsen, hoewel u daar zelf al enigszins aan gerefereerd hebt. U hebt een lange en indrukwekkende loopbaan doorgemaakt in de vakbeweging, in het openbaar bestuur en in de partij waarvoor u nu in de Eerste Kamer zit, de Partij van de Arbeid.

Uw wortels liggen onmiskenbaar in de vakbeweging. Na uw studie arbeids- en organisatiepsychologie ging u al gauw werken bij de Henri Polakstichting, het scholingsinstituut van de NVV, en daarna was u vele jaren actief bij de Industriebond FNV. In 1985 werd u medewerker bij de Vervoersbond FNV, waarbij u onder meer in de Rotterdamse haven betrokken was bij conflicten over de veel banen kostende transitie naar containervervoer. Van 1988 tot 1992 was u voorzitter van diezelfde Vervoersbond FNV.

Vervolgens begint u ook op politiek gebied uw sporen te verdienen en daarbij gaat u moeilijke klussen niet uit de weg. Van 1992 tot 1997 was u met Felix Rottenberg duovoorzitter, een nieuw fenomeen, van de Partij van de Arbeid. U keerde enige tijd later terug als waarnemend voorzitter. In de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen van 2003 was u voorzitter van de kandidaatsstellingcommissie van uw partij. Van 1994 tot 1996 was u lid van de Tweede Kamer. U behoort in onze Kamer nu tot het selecte groepje van senatoren dat beide Kamers van binnen kent.

Na uw Tweede Kamerlidmaatschap verlegde uw carrière zich naar het openbaar bestuur en werd u burgemeester. eerst van 1997 tot 2005 van Zaanstad en daarna van 2004 tot 2010 van Tilburg. Daarna was u van 2013 tot 2015 waarnemend burgemeester van Groningen.

Naast uw hoofdfuncties hebt u ruimte gevonden voor een grote hoeveelheid andere activiteiten. Zo was en bent u bestuurlijk actief in de sport, voorheen onder meer als bestuurder van de sportkoepel NOC*NSF en nu nog als voorzitter van de IJshockeybond en als voorzitter van het Contractspelersfonds KNVB, en in de culturele sector.

Daarnaast bevat uw cv een forse lijst van publicaties, soms geschreven met anderen, op uiteenlopende terreinen. Die lijst begint met de publicatie Voetballen als beroep, uit 1976, en eindigt voorlopig in 2014 met het boek Mijn kleine Grote Markt. In 1985 kwam uw proefschrift met de titel Vakbondswerk en de kwaliteit van de arbeid tot stand, aan de Technische Universiteit van Delft. Uw laatste boek, uit 2014, is een weerslag van de periode dat u als burgemeester van Groningen in een appartement aan de Grote Markt woonde;

een plek om te mijmeren, te beschouwen en te fotograferen. Dat doet u in dat boek, samen met uw fotograferende vrouw. Aan de lange lijst publicaties kunt u wellicht op enig moment een bundel van uw diepzinnige bijdragen aan de debatten in de Eerste Kamer toevoegen, te beginnen met uw inbreng aan het AOW-debat van vandaag.

Ik wens u alle succes met uw verdere bijdrage aan het werk van de Kamer. Ik schors de vergadering om de collegae de gelegenheid te geven om u geluk te wensen met uw maidenspeech. Ik feliciteer u graag als eerste met uw maiden-speech.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Ik hoor graag of een van de leden nog het woord wenst in eerste termijn. Ik constateer dat dat niet het geval is. Ik schors de vergadering dan wederom, in afwachting van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu. Wij zien de minister van Sociale Zaken later weer terug.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.