

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

Factsheet Nederland, Europa en de implementatie van artikel 13

Leeftijd en handicap als non-discriminatiegronden bij arbeid

AANLEIDING

De ministeriële conferentie 'Diversity and participation; the genderperspective' (Rotterdam, 6 en 7 juli 2004) tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de Europese Unie (EU) is voor E-Quality aanleiding een factsheet samen te stellen over het Europese non-discriminatiebeleid. In de afgelopen jaren is op EU-niveau vooruitgang geboekt in de ontwikkeling van een rechts- en beleidskader ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van rechtsgelijkheid. Artikel 13 van het EG-verdrag - in werking getreden op 1 mei 1999 - is hierin toonaangevend. Daarom staat de uitwerking van artikel 13 voor emancipatie en gendermainstreaming in Nederland in deze factsheet centraal. Voor Nederland is nieuw dat dankzij artikel 13 leeftijd en handicap nu als non-discriminatiegronden worden aangemerkt op het terrein van de arbeid.

De ministeriële conferentie van 6 en 7 juli heeft opgeroepen actie te ondernemen om een aantal beleidsinitiatieven verder te implementeren en/of te ontwikkelen, waaronder 'Het streven naar de facto en de jure gelijke kansen en dezelfde rechten en plichten voor iedereen, rekening houdend met de uitgangspunten voor het uitbannen van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, evenals het bestrijden van discriminatie op basis van geslacht, raciale of etnische afkomst, religie of geloofsovertuiging, invaliditeit, leeftijd of seksuele geaardheid.'

Naar aanleiding van de presentatie van de Miljoenennota 2005 gaat deze factsheet in op de vraag wat de kabinetsvoornemens zijn om de Europese regelgeving in Nederland te implementeren. De factsheet richt zich op de nieuwe non-discriminatiegronden leeftijd en handicap.

DOELSTELLING

Deze factsheet geeft informatie over discriminatie op basis van leeftijd en handicap bij de arbeid en geeft een eerste aanzet om deze non-discriminatiegronden in relatie te brengen met gender en etniciteit. Daarnaast analyseert deze factsheet de mogelijkheden die de Europese regelgeving biedt om discriminatie aan te pakken én wordt inzicht gegeven in de Nederlandse kabinetsvoornemens voor 2005 op dit terrein. Tot slot geeft deze factsheet aanbevelingen om discriminatie effectiever aan te pakken.

DOELGROEP

Deze factsheet is bedoeld voor beleidsmakers en politici op het terrein van sociaal-economische vraagstukken en non-discriminatie, alsmede voor belanghebbenden en betrokkenen op het terrein van non-discriminatie.

FEITEN & CIJFERS

LEEFTIJD EN HANDICAP BIJ ARBEID EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Vrouwen en mannen van diverse leeftijden kunnen met leeftijdsdiscriminatie te maken krijgen. In deze factsheet ligt het accent op 45-plussers.

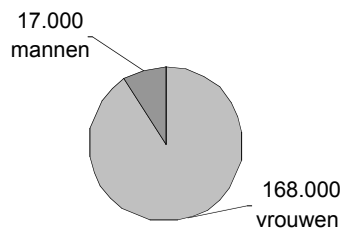
E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

Uit cijfermateriaal van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de netto arbeidsparticipatieⁱ van vrouwen in de leeftijdscategorie 45-65 veel lager is dan die van mannen (zie ook de factsheet 'Emancipatie in werkgelegenheid'). Binnen de groep 50-64-jarigen kennen met name de Turkse en Marokkaanse vrouwen een zeer lage arbeidsparticipatie. Dit heeft verschillende oorzaken. Hier wordt ingegaan op belemmeringen die (zmv-)ⁱⁱ vrouwen van 45 jaar en ouder kunnen ondervinden van leeftijdsdiscriminatie.

Over werknemers boven de 45 jaar zijn veel negatieve beelden in omloop. Bij werkgevers én werknemers bestaan vooroordelen over 'oudere' werknemers die niet op de realiteit berusten. 'Oudere' werknemers zouden vaker ziek zijn en bijvoorbeeld niet snel genoeg de nieuwste ontwikkelingen kunnen bijbenen etcetera. Juist omdat altijd op leeftijd geselecteerd -gediscrimineerd- mócht worden bij de vervulling van vacatures, werd leeftijd veelvuldig genoemd in functieprofielen. Onderzoek van de FNV wijst uit dat leeftijdsdiscriminatie een zekere belemmerende rol speelt bij herintreedsters. Hierdoor worden met name (zmv-)vrouwen getroffen, omdat veel meer vrouwen dan mannen willen herintreden op de arbeidsmarkt na een tijd voor kinderen te hebben gezorgd.

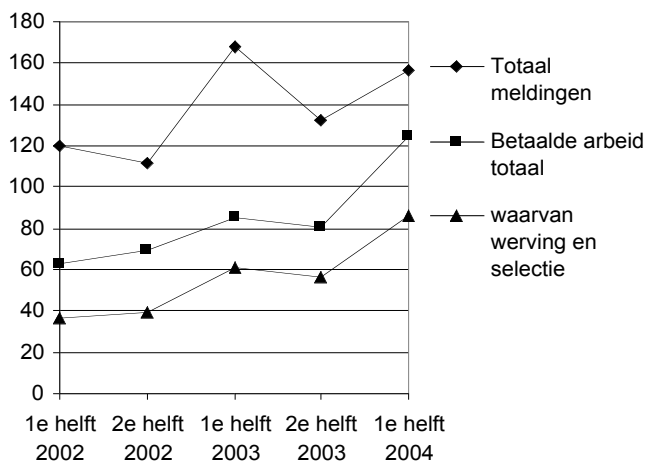
Herintreders (werkzoekend) in 2003



Hoewel meer kwantitatieve onderzoeksgegevens wenselijk zijn, kan gesteld worden dat het hebben van een leeftijd boven de 50 jaar een serieuze belemmering was (is) bij het solliciteren. Ook investeren werkgevers niet altijd in de kennis en motivatie van oudere werknemers. Deelname aan opleidingen daalt aanzienlijk bij werknemers ouder dan 50, zeker voor laaggeschoolden. Minder kansen op scholing belemmert de doorstroom op de arbeidsmarkt.

Jaarlijks komen bij het LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij, ongeveer 300 meldingen binnen van vrouwen en mannen die zich gediscrimineerd voelen op grond van hun leeftijd. Het LBL constateert dat het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie bij arbeid toeneemt. Deze stijging is het gevolg van toename van het aantal meldingen in de categorie 'werving en selectie bij de arbeid'.

Meldingen leeftijdsdiscriminatie (LBL)



De cijfers van het LBL zijn niet verder uitgesplitst naar sekse of etniciteit.

E-Quality Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

DISCRIMINATIE OP BASIS VAN HANDICAP

De anti-discriminatiebureaus melden een stijging van het aantal klachten op basis van handicap van 84 in 2002 naar 111 in 2003. Dat wil zeggen: van 2,2% naar 3,1% van alle klachten per jaar. Dit is mede veroorzaakt doordat 2003 het Europees Jaar van mensen met een handicap was en omdat op 1 december 2003 de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in werking is getreden.

De Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland heeft een meldpunt waar vrouwen en mannen met een functiebeperking terecht kunnen met vragen over toegankelijk vervoer, regelgeving en dergelijke. In 2003 zijn 1477 vragen gesteld, in 2004 registreerde de Raad 1596 meldingen (cijfer tot 23 september 2004). In 2003/2004 was er gedurende zeven maanden een meldpunt open voor gelijke behandeling; hieruit zijn 80 meldingen voortgekomen.ⁱⁱⁱ

ARTIKEL 13

Dankzij artikel 13 van het EG-verdrag kunnen leeftijd en handicap nu als non-discriminatiegrond bij arbeid worden aangemerkt.

De tekst van lid een van artikel 13 van het EG-verdrag luidt:

Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

Op grond van artikel 13 zijn de volgende drie richtlijnen ingediend:

- Een richtlijn voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, de zogenaamde ras/etniciteitsrichtlijn.
- Een richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, de zogenaamde kaderrichtlijn.
- Een richtlijn over gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de levering van goederen en diensten. Deze richtlijn is nog in behandeling.

IMPLEMENTATIE RICHTLIJNEN IN NEDERLAND

In Nederland is via de zogenaamde 'EG-implementatiewet' vorm gegeven aan de ras/etniciteitsrichtlijn. Deze wet is op 1 april 2004 van kracht geworden. De kaderrichtlijn is deels geïmplementeerd door diezelfde implementatiewet, maar er zijn ook twee aparte wetten aangenomen:

1. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (in werking per 1 december 2003).
2. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (in werking per 1 mei 2004).

De goederen- en dienstenrichtlijn is al door het Europees Parlement aangenomen, maar moet nog in de Raad van Ministers worden vastgesteld. Als dit is gebeurd, zullen de lidstaten naar verwachting drie jaar de tijd krijgen om hem te implementeren.

NEDERLANDSE KABINETSVOORNEMENS 2005

Uitgangspunt van het kabinet is 'meer mensen aan het werk' en 'werk boven inkomen'. Ook wordt op veel terreinen een sterk appèl op de eigen verantwoordelijkheid gedaan.

Het kabinet stelt een aantal maatregelen voor, die het arbeidsgehandicapten gemakkelijker moet maken aan het werk te komen. Deze maatregelen zijn sterk gericht op het stimuleren van het eigen initiatief van gehandicapten enerzijds en anderzijds aan ondersteunende maatregelen voor werkgevers. Er wordt geen speciale aandacht besteed aan gender- en etniciteitsverschillen.

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

Zo kunnen bijvoorbeeld sinds 1 juli 2004 arbeidsgehandicapten advies vragen aan vaste, onafhankelijke arbeidsadviseurs over hoe zij het beste weer aan de slag kunnen komen. Ook kunnen arbeidsgehandicapten zelf een plan indienen om weer aan het werk te komen. Om arbeidsgehandicapte jongeren met een Wajong-uitkering aan het werk te helpen wordt jaarlijks 11,5 miljoen euro uitgetrokken. Met ingang van 2006 hoeven werkgevers onder andere bij het in dienst nemen van jonge gehandicapten geen loon bij ziekte door te betalen. De werkgever krijgt geen verhoogde WAO-premie als een arbeidsgehandicapte jongere binnen vijf jaar uitvalt als gevolg van ziekte.

Meer mensen aan het werk betekent voor dit kabinet ook meer jongeren en meer ouderen aan het werk. Om ouderen langer door te laten werken, worden diverse maatregelen genomen. Sociale partners dienen langer doorwerken te stimuleren. Van sociale partners en scholingsinstellingen wordt verwacht dat zij meer taakstellende afspraken maken, waarbij met name een individuele aanpak zinvol wordt geacht. Het kabinet is onder meer voornemens de belastingvoordelen voor VUT- en prepensioenregelingen voor vrouwen en mannen die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 57 jaar te laten vervallen vanaf 2006.

Om ouderenbeleid te stimuleren stelt het kabinet 21 miljoen euro beschikbaar tot het eind van de kabinetsperiode. Er is 2 miljoen euro beschikbaar voor tien experimenten waarbij ouderen die werken in sectoren met zwaar of eentonig werk, tijdelijk of blijvend kunnen overstappen. Een voorlichtingcampagne van 1 miljoen euro moet vooroordelen over oudere werknemers bestrijden. Een op te richten Landelijk Netwerk Diversiteitsbeleid krijgt een informerende functie richting werkgevers.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

KOSTEN EN BATEN VAN DIVERSITEIT VOOR WERKGEVERS

De uitvoering van de Europese richtlijnen wordt ondersteund door een communautair actieprogramma in de periode 2001-2006 met een budget van 98,4 miljoen euro. In het kader van dit actieprogramma worden initiatieven op het gebied van voorlichting, onderzoek en bewustwording financieel ondersteund. Met deze steun is onder meer een studie naar de kosten en baten van diversiteit voor werkgevers gesubsidieerd (EC, 2003). De studie was gebaseerd op een onderzoek onder meer dan 200 kleine en grote bedrijven. Bedrijven met een op verscheidenheid gericht personeelsbeleid noemen belangrijke voordelen die hun concurrentiepositie op de lange termijn verbeteren, en in sommige gevallen ook hun prestaties op de korte en middellange termijn. Voordelen waren onder andere bedrijfsreputatie en het vermijden van kosten in verband met discriminatie en intimidatie op de werkplek. Belemmeringen die uit het rapport naar voren kwamen, behelsden gebrek aan bewustzijn, weerstand tegen organisatorische veranderingen en problemen op het gebied van gegevensverzameling.

ANALYSE & AANBEVELINGEN

Dankzij Europese regelgeving kan discriminatie op basis van leeftijd en handicap bij arbeid sinds kort in Nederland worden aangepakt. Als gevolg van de implementatie van artikel 13 van het EG-verdrag is de Nederlandse non-discriminatiewetgeving uitgebreid. Door de uitbreiding met leeftijd en handicap wordt de non-discriminatiewetgeving wel complexer, hetgeen ook hogere eisen stelt aan handhaving en naleving.

De uitbreiding van de non-discriminatiewetgeving vraagt om een verdere doordenking van de verhouding tussen de diverse non-discriminatiegronden en implementatie van intersectionele non-discriminatiewetgeving. Het verdient aanbeveling meer onderzoek te doen naar effecten van discriminatie op basis van leeftijd en handicap op arbeidsmarktparticipatie (van mannen en vrouwen, naar leeftijdscategorie en etniciteit onderscheiden). Het verzamelen van deze gegevens –ook in het kader van de regeringsrapportage aan het uitvoerend comité (CEDAW) van het VN-Vrouwenverdrag- is hiervoor een eerste vereiste.

Bij de toegang tot gezondheid, in de sociale zekerheid en bij de aanbidding van goederen en diensten mag in de huidige situatie onderscheid worden gemaakt op basis van leeftijd en handicap.

E-Quality

Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

Bij het onderzoek naar de vraag of en op welke wijze de wetten leeftijd en handicap in de Algemene wet gelijke behandeling ingepast kunnen worden, moet uitdrukkelijk worden meegenomen of en op welke wijze dat voor de volle breedte van de terreinen (gezondheid, sociale zekerheid en de aanbidding van goederen en diensten) kan gebeuren.

Om besluitvorming te versnellen over de richtlijn gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij levering van goederen en diensten, biedt het Nederlandse EU-voorzitterschap aanknopingspunten voor initiatieven. Zo kan het kabinetsstreven om de richtlijn in 2005 af te ronden gerealiseerd worden. Goed functionerende wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie is hard nodig. De maatregelen die het kabinet wil treffen zijn echter sterk in de sfeer van het stimuleren van het eigen initiatief en het ondersteunen van werkgevers. Voor het gericht bestrijden van leeftijdsdiscriminatie zijn meer maatregelen nodig gelet op de hardnekkigheid van vooroordelen en beeldvorming. Voor een kabinet dat meer mensen in het arbeidsproces wil houden, ligt hier bovendien een groot terrein open voor onderzoek. Hierbij is het aan te bevelen om leeftijdsgroepen naar sekse en etniciteit uit te splitsen.

EU-subsidies spelen een zinvolle rol bij de implementatie van non-discriminatie wetgeving. Daarom verdient het aanbeveling om te investeren in actieprogramma's die werken met een 80%/20%-financiering (80% uit actieprogramma en 20% vanuit subsidieaanvrager) én in opstartsubsidies. Deze opstartsubsidies stellen non-gouvernementele organisaties (NGO's) beter in staat te investeren in het aanvragen van Europese gelden. Het groenboek van de Europese Commissie stelt dat NGO's een belangrijke rol spelen in het ondersteunen en omzetten van non-discriminatie wetgeving en bewustmaking van nieuwe rechten en plichten.

Noten

ⁱ Netto arbeidsparticipatie is de werkzame beroepsbevolking als percentage van de totale bevolking tussen de 15 en 65 jaar.

ⁱⁱ Zwarte, migranten- en vluchtelingenmannen en – vrouwen. Deze terminologie verwijst naar een analyse waarin zowel verschillen, in etniciteit en migratiegeschiedenis, als gemeenschappelijkheid en een gedeelde positie van marginalisering in de samenleving tot uitdrukking komt.

ⁱⁱⁱ Informatie Esther de Boer, Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.

BRONNEN

- Europese Commissie, DG werkgelegenheid en sociale zaken (2004). *Gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie. Groenboek.*
- Europese Commissie, DG werkgelegenheid, industriële betrekkingen en sociale zaken (2003). *De kosten en baten van verscheidenheid. Een onderzoek naar methoden en indicatoren voor het meten van de rentabiliteit van diversiteitsbeleid binnen ondernemingen*, oktober 2003.
- FNV (2000). *Terug van weggeweest. Een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt.*
- Ministeriële conferentie 'Diversiteit en Participatie: het emancipatieperspectief', Rotterdam 6 en 7 juli 2004 (2004). *Conclusies van het Nederlandse EU Voorzitterschap.*
- Goldschmidt, J. (2004). *GELIJK Europa in: hoe nu verder.* Speech conferentie verkiezingsdebat over Discriminatiebestrijding in Europa. Den Haag, 7 mei 2004.
- De Klerk, M. (2001). *Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de leefsituatie.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2004). *Begroting 2005, ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid: concrete maatregelen.* Persbericht nr. 2004/181.
- Platform Artikel 13 (2004). *Klaar? Af! Debat over Discriminatiebestrijding in Europa*, Den Haag 7 mei 2004, reader.
- Ruygrok, W. (2004). *Gelijke behandeling komt uit Europa, Nederland aan zet.* Den Haag: E-Quality.
- Steen, M. van der (1998). Op leeftijd. Wetenschapsbeleid en seksediscriminatie, *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1(1998), 50-54.
- Steen, M. van der (2003). *Gender and age. A challenge that matters.* Toespraak 58^{ste} zitting Algemene Vergadering Verenigde Naties, 16 oktober 2003.
- Visie van het Nederlandse kabinet op het groenboek 'gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie' (COM(2004)379 DEF.), 2004.
- Wekker, G. & H. Lutz (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In M. Botman, N. Jouwe & G. Wekker (Red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland.* Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen. www.cbs.nl