

Leeftijdscriminatie op arbeidsmarkt

Strijd tegen stereotype die ons allen aanbelangt

Dirk De Meirleir

Ongeacht of het gaat om discriminatie op basis van etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, geloofs- of levensovertuiging, de processen die ertoe leiden zijn vaak dezelfde of op zijn minst gelijkaardig. De grote boosdoeners zijn bij elk van deze 'discriminatiegronden' stereotypering en veralgemening: mensen worden op basis van vooroordeel of veralgemening ingedeeld in een categorie waaraan men bepaalde negatieve kenmerken toeschrijft zonder dat er verder nog naar hun werkelijke capaciteiten gekeken wordt. Dit is vooral een onbewust denkproces.

In tegenstelling tot een wijd verbreide opvatting is de belangrijkste oorzaak van discriminatie dus niet te zoeken in een bewuste keuze of in een schuldig opzet. Zeker, er bestaat zeer bewuste discriminatie, bijvoorbeeld vanuit een racistisch motief of uit haat of weezin tegenover homoseksuelen. De bewuste vormen van discriminatie zijn sterker bij een beperkt aantal discriminatiegronden.

In het geval van leeftijdscriminatie valt een dergelijk motief echter grotendeels uit te sluiten. Dit ligt natuurlijk aan het feit dat leeftijd in één opzicht bijzonder verschilt van andere discriminatiegronden: ze is minder een zaak van de ene

groep versus de andere, iedereen heeft een leeftijd en iedereen kan vroeg of laat gediscrimineerd worden op basis van leeftijd. Bovendien kent elke leeftijdscategorie haar eigen stereotypen. Jongeren zijn zus, ouderen zijn zo...

GIGANTISCH ROBLEEM OP ARBEIDSMARKT

Leeftijdscriminatie wordt in onze samenleving ook minder ernstig genomen dan andere discriminatiegronden. Leeftijd is immers geen verboden criterium; in ons maatschappelijk verkeer maken we vaak een gerechtvaardigd en redelijk onderscheid op basis van leeftijd. We zijn het gewend onderscheid te maken op basis van leeftijd. Dit heeft tot gevolg dat we het moeilijk hebben om leeftijdscriminatie als dusdanig te herkennen. Er is bijgevolg veel te weinig weerstand tegen de oude stugge veronderstellingen die we gewoon zijn te hanteren: het is correct dat oudere werknemers moeten plaatsmaken voor jongere die families moeten onderhouden, oudere werknemers kunnen niet mee met hun tijd en met technologische vernieuwingen, het

Dirk De Meirleir is
coördinator op de dienst
Niet-Raciale Discriminatie op
het Centrum voor Gelijkheid
van Kansen en voor
Racismebestrijding.



heeft niet veel zin nog te investeren in de vorming van oudere werknemers...

De tijd is aangebroken voor een grondige mentaliteitswijziging. Onze samenleving verandert: een sterk toegenomen levensverwachting en de vergrijzing hebben hun effecten. Het is de hoogste tijd dat we ons maatschappelijk handelen aanpassen aan deze veranderingen. Vooral op de arbeidsmarkt is er een gigantisch probleem. Op termijn roept deze situatie vragen op over de betaalbaarheid van de pensioenen in onze vergrijsde samenleving, maar ook de actuele economische kost is enorm. De Britse regering rekende uit dat de val in de activiteitsgraad onder de vijftig-plussers sinds 1979 de economie ongeveer 16 miljard pond per jaar kost aan verlies in bruto nationaal product (BNP); de Britse schatkist verliest hierdoor tussen 3 en 5 miljard pond aan bijkomende uitkeringen en verloren belastingopbrengsten.⁽¹⁾ Maar ook het maatschappelijk welzijn lijdt eronder: de oudere werknemers zelf worden, lang voor ze in aanmerking komen voor een pensioen, als economisch oninteressant opzij geschoven.

De Europese Unie (EU) heeft nu doelstellingen opgelegd: tegen 2010 moet de gemiddelde activiteitsgraad in de EU stijgen naar 70%, waaronder een activiteitsgraad van 50% bij de beroepsbevolking tussen 55 en 65 jaar.

En in 2000 heeft de EU de lidstaten de verplichting opgelegd om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden. Een Europese richtlijn, die tegen december van dit jaar moet omgezet zijn in alle lidstaten, verplicht tot het invoeren van een wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie in arbeidsrelaties. Ook verplicht hij de lidstaten om alle vormen van leeftijdsdiscriminatie te verwijderen die ingebakken zitten in bestaande regel-

Dirk De Meirleir

Oudere werknemers kunnen met een lager, maar meer beredeneerd werktempo een hoog rendement halen.

”

geving en collectieve overeenkomsten.

Het eerste deel van de opdracht is volbracht: België keurde als één van de eerste lidstaten een antidiscriminatiewetgeving goed die de Europese richtlijn omzet. Er zijn

dus nieuwe spelregels. Nu dient er voor gezorgd dat de spelers op het veld de regels aanleren en ze toepassen.

WETGEVING

In december 2002 keurde het federale parlement de wet goed ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Met deze wet zet ons land twee Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie en voor gelijke behandeling om in Belgisch recht: richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Eerstgenoemde richtlijn, in het Europees jargon ook wel de 'rassenrichtlijn' genoemd, beperkt zich tot de discriminatiegrond 'ras'⁽²⁾ en etnische afkomst en strekt zich uit over arbeidsrelaties in de brede zin van het woord⁽³⁾, pensioenen, sociale zekerheid, beroepsopleiding en het lidmaatschap van syndicale organisaties, maar ook tot het leveren van goederen en diensten aan het publiek en het onderwijs.

De tweede richtlijn beperkt zich qua werking tot de arbeidsrelaties in de brede zin van het woord, met inbegrip van sociale zekerheid, sociale voor-

delen (bijvoorbeeld maaltijdcheques), beroepsopleiding, pensioenen en lidmaatschap van syndicale organisaties, maar omvat een ruimer aantal verboden discriminatiegronden: seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensovertuiging en leeftijd.

De richtlijnen spreken van directe discriminatie "wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de in artikel 1 genoemde gronden..."

Hiernaast verbieden ze ook indirecte discriminatie "wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn..." Een onderscheid hoeft dus niet rechtstreeks op leeftijd gebaseerd te zijn om discriminerend te zijn. Een indirecte discriminatie is bijvoorbeeld het feit dat men in psychologische tests bij de aanwerving vooral woordgebruik zou hanteren dat stamt uit de jongerencultuur. Oudere werknemers kunnen hierdoor slechter scoren doordat ze met dit jargon niet vertrouwd zijn en zo uit de boot vallen...

Pesterijen op basis van één van de genoemde discriminatiegronden moeten ook gezien worden als een vorm van discriminatie.

In tegenstelling tot de jurisprudentie van het Hof voor de Rechten van de Mens in Straatsburg en van de gebruikte terminologie in de Raad van Europa is de definitie van discriminatie strikter. Straatsburg heeft het immers over een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijk kan

gerechtvaardigd worden. De omschrijving van Straatsburg laat dus nog ruimte voor verschillen in behandeling, zolang die maar een objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond hebben.

De striktere definitie van de EU is te verklaren enerzijds door de beperkte gronden van de 'rasenrichtlijn'. Men kan zich immers moeilijk omstandigheden indenken waarin een onderscheid op basis van een zogenaamd ras of op basis van etnische afkomst objectief en redelijk gerechtvaardigd zou kunnen zijn in arbeidsrelaties of bij het leveren van goederen en diensten aan het publiek. Sterker, dergelijk onderscheid valt zich ook in ruimere zin niet in te denken. Er bestaat slechts één uitzondering, die dan ook

door de richtlijn aanvaard wordt: de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Het gaat hier om een beperkt aantal gevallen waarbij het zogenaamde ras of de etnische afkomst bepalend zijn voor de uit te oefenen functie. Deze uitzonderingen situeren zich vooral in

de artistieke sfeer: het is bijvoorbeeld vanzelfsprekend dat men bij de keuze van figuranten voor het draaien van *De Leeuw van Vlaanderen* geen Afrikaanse acteurs zal aanvaarden, dit omwille van de historische correctheid.

Daartegenover is de tweede richtlijn beperkt tot arbeidsrelaties waardoor een groot deel van het maatschappelijk leven, waarin soms wel een onderscheid wordt gemaakt op basis van de leeftijd (denken we maar aan de leeftijdscategorieën in het jeugdvoetbal), buiten diens werkingsfeer valt.

LEEFTIJD LAAT AFWIJINGEN TOE

Enkel inzake leeftijd heeft de EU de lidstaten de mogelijkheid gegeven tot afwijkingen. Zo bepaalt artikel 6 van richtlijn 2000/78/EU dat

Dirk De Meirleir

In 2000 heeft de EU de lidstaten de verplichting opgelegd om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden.

”

lidstaten kunnen voorzien dat een onderscheid op basis van leeftijd toegelaten kan zijn om redenen van arbeidsmarktbeleid: "Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a. het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opname in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b. de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c. de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren."

Beseffend ook dat het leeftijds criterium zeer algemeen gebruikt wordt, voorziet de richtlijn bovendien dat lidstaten een extra termijn kunnen vragen voor omzetting ervan. Enkel het Verenigd Koninkrijk heeft besloten hiervan gebruik te maken.

Door deze afwijkingmogelijkheden geeft de EU impliciet toe dat leeftijdsdiscriminatie toch wel enigszins bijzonder is en zich onderscheidt van andere discriminatiegronden.

De Belgische wetgever heeft deze richtlijnen dus omgezet door ze op te nemen in een meer algemene wet ter bestrijding van discriminatie. Hij heeft daarbij gebruik gemaakt van de definitie van Straatsburg, wat aangewezen lijkt vermits het werkingsveld van onze wetgeving zeer ruim is: arbeidsrelaties en het leveren van goederen en diensten aan het publiek worden uitdrukkelijk vermeld, maar de wet stelt ten slotte in een *catch all phrase* dat ze van toepassing is op elke sociale, politieke en economische activiteit toegankelijk voor het publiek.⁽⁴⁾

Om in overeenstemming te zijn met de richtlijn, werd echter bepaald dat inzake arbeidsrelaties "objectief en redelijk" beperkt is tot wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. De mogelijkheden voor een werkgever om te selecteren op basis van leeftijd zijn dus beperkt tot de vrij voor de hand liggende gevallen waarin de leeftijd bepalend is, bijvoorbeeld bij het zoeken van acteurs om *Onze Tijd* (tijdschrift dat zich richt tot dynamische vijftig-plussers) te promoten in een mediacampagne.

Ons land heeft tot dusver geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid in de richtlijn om te bepalen dat omwille van arbeidsmarktredenen uitzonderingen kunnen gemaakt worden, bijvoorbeeld als

een collectieve overeenkomst binnen een of andere sector van de economie de instroom van jongeren wil bevorderen.

De regering-Blair geeft in haar consultatiedocument voor het omzettingsproces van de richtlijn aan in welke gevallen de vooropgestelde Britse

Dirk De Meirleir

Leefijdscriminatie wordt in onze samenleving minder ernstig genomen dan andere discriminatiegronden.

”

wetgeving verschillen zal aanvaarden in behandeling op basis van leeftijd, mits die objectief en redelijk gerechtvaardigd kunnen worden. Dergelijke verschillen zullen toegelaten zijn:

- bij het nastreven van doelstellingen inzake gezondheid, welzijn en veiligheid - bijvoorbeeld om jongere werknemers te beschermen;
- bij de planning van de werkgelegenheid binnen een bedrijf of een sector - bijvoorbeeld als een onderneming flink wat personeelsleden heeft die de pensioenleeftijd benaderen zou het legitiem zijn er een groter leeftijdsevenwicht na te streven bij het rekruteren van nieuwe werknemers;
- om redenen van bijzondere opleidingsbehoeften voor de te begeven betrekking. Luchtverkeersleiders bijvoorbeeld moeten een theoretische en praktische opleiding volgen van achttien maanden, gevolgd door een praktische stage in de functie;
- als men trouw aan de onderneming wil aanmoedigen en belonen;
- bij de noodzaak van een redelijke periode van beroepsactiviteit vóór de pensioenleeftijd als in het bedrijf een vaste pensioenleeftijd geldt.⁽⁵⁾

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, dat ingevolge de antidiscriminatiewet bevoegd werd voor de andere discriminatiegronden met uitzondering van geslacht⁽⁶⁾, heeft in zijn Jaarverslag 2002 en in zijn memorandum aan de formateur evenwel al gepleit voor een aanpassing in deze zin. Ook de sociale partners lijken hiervoor gewonnen.

Positieve actie

De richtlijn en de Belgische wet laten toe dat, in afwijking van de anti-discriminatiebepalingen, maatregelen genomen worden "om de volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen, de nade-

Dirk De Meirleir

Hoe te vermijden dat de brave, geheelonthoudende, jonge vrouw van negentien, met voorbeeldig rijgedrag, geen autoverzekering kan krijgen?

”

len verband houdende met één van de gronden bedoeld in artikel 2, te voorkomen of te compenseren."⁽⁷⁾ Hiermee bedoelt men de zogenaamde positieve actie, niet te verwarren met positieve discriminatie. Als men bijvoorbeeld vaststelt dat ouderen of jongeren op de arbeidsmarkt een specifiek probleem hebben, dan is het toe-

gelaten maatregelen te treffen die enkel gericht zijn op de betreffende leeftijdsgroep om te trachten het probleem te verhelpen of te compenseren. Ter vergelijking, in dezelfde logica is het de federale politie toegelaten vooropleidingen te organiseren voor allochtonen die politieagent willen worden. Het is echter verboden positief te discrimineren: bij de uiteindelijke werwingsexamens moeten de normen voor iedereen gelijk liggen.

Wat kan een slachtoffer van discriminatie doen?

We weten nu dat directe en indirecte discriminatie op basis van een aantal criteria, waaronder leeftijd, voortaan verboden zijn. Wat kan iemand die meent dat hij of zij het slachtoffer is van dergelijke discriminatie nu concreet ondernemen?

De discriminatie is verboden, maar de wetgever heeft er voor gekozen vooral burgerrechtelijke maatregelen te nemen, voor arbeidsrelaties is de arbeidsrechtbank bevoegd. Het slachtoffer kan een vordering tot staking indienen bij de rechter. Hierbij geldt, zoals voorgeschreven door de richtlijn, een verschuiving van bewijslast. De Europese Commissie ging er immers vanuit dat een slachtoffer van discriminatie meestal in een zwakke positie staat tegenover de pleger ervan. Dit betekent dat het volstaat dat het vermeende slachtoffer aan de rechter feiten voorlegt die een discriminatie doen vermoeden. De klager

mag dus niet met lege handen komen; hij of zij moet iets kunnen aantonen, maar daartegenover is het ook niet zijn of haar plicht het volledige bewijs te leveren.

Als de rechter op basis van de voorgelegde feiten oordeelt dat er sprake is van een vermoeden van discriminatie, dan is het bewijs van het tegendeel in handen van de verweerder. Als dus op dat ogenblik bijvoorbeeld de werkgever niet kan bewijzen dat er geen discriminatie is, dan zal de discriminatie beschouwd worden als bewezen. Vervolgens beveelt de rechter de staking van de discriminatie; wordt hieraan geen gevolg gegeven, kan hij een dwangsom opleggen.

Slachtoffers kunnen ook een klacht neerleggen bij de diensten van de sociale inspectie die de zaak verder kan onderzoeken.

De strafbepalingen van de wet zijn beperkt tot het bestraffen van het aanzetten tot discriminatie in het openbaar, tot het in het openbaar uiting geven aan zijn voornemen te zullen discrimineren en tot een mogelijkheid tot strafverzwaring bij een reeks bestaande misdrijven indien eveneens bewezen kan worden dat zij gepleegd werden vanuit een haatmotief, bijvoorbeeld in het geval van een racistische moord.

Organisaties die in rechte kunnen optreden

De wet ter bestrijding van discriminatie heeft een aantal organisaties de mogelijkheid gegeven in rechte op te treden: het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers en zelfstandigen en "instellingen van openbaar nut en alle verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben

gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden."

In feite gaat het hier om dezelfde instellingen en organisaties die ook in rechte kunnen optreden onder de anti-racismewet. Maar wegens het veel groter aantal discriminatiegronden is het potentieel aan verenigingen en organisaties die in rechte kunnen optreden veel uitgebreider: denken we maar aan jongeren- en ouderenorganisaties, gehandicapten- en holebiverenigingen, die voor hun respectievelijke doelgroep kunnen opkomen door juridische acties te ondernemen.

We stellen vast dat de vakbonden tot hiertoe geen gebruik gemaakt hebben van deze mogelijkheid. Ze hebben zelfs een samenwerkingsprotocol afgesloten met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding waarin bepaald wordt dat zij dergelijke klachten overmaken aan het centrum.

Gezien de aard van de anti-racismewet (een strafwet) is het enigszins begrijpelijk dat de vakbonden hierin niet echt actief geweest zijn. Het is echter belangrijk te beseffen dat de anti-discriminatiewet een heel andere realiteit met zich meebrengt. Zoals reeds gezegd, zullen de discriminatieklachten met betrekking tot arbeidsrelaties kunnen voorgelegd worden aan de arbeidsrechtbanken. De vakbonden hebben hier een enorm rijke ervaring in het verdedigen van hun leden. Het zou dus logisch zijn als zij deze rol ook op zich nemen voor disputen rond discriminatie.

Bemiddelen

Ondanks de soepele en snelle procedure mag men niet onderschatten dat een slachtoffer van discriminatie in de meeste gevallen niet te snel een rechtszaak wil beginnen. Zeker in arbeidsrelaties is er een belangrijke drempel: men wenst de relatie met de werkgever niet al te zwaar te

belasten en werknemers zullen pas hun toevlucht nemen tot dergelijke procedures als ze echt geen andere uitweg meer zien.

Het is dus zeker noodzakelijk en aangewezen om te pogen de discriminaties op een andere manier aan te pakken. Vaak volstaat het al werkgevers te wijzen op hun wettelijke verplichtingen. Degelijk gevormde en voor de materie gesensibiliseerde vakbondsafgevaardigden zouden ook heel wat preventief werk kunnen verrichten.

Het is belangrijk te weten dat één van de wijzigingen aan de wet die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding inricht en die zijn opdrachten regelt, erin bestaat dat het centrum de bevoegdheid krijgt elke bemiddelingsopdracht uit te voeren die het nuttig acht. Waar mogelijk zal het dan ook steeds proberen een oplossing te bereiken door bemiddeling.

PRAKTIJK: ENKELE ALGEMENE BESCHOUWINGEN BIJ LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Het is belangrijk te onthouden dat noch de Belgische wetgeving noch de Europese richtlijn de regels inzake leeftijdsdiscriminatie beperken tot een bepaald leeftijdssegment, dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Amerikaanse *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA-1967) die enkel werknemers van veertig jaar en ouder beschermt tegen discriminatie bij selectie, aanwerving, beroepsopleiding, promotie, loon en sociale voordelen, ontslag en opruiming. De Belgische wetgeving geldt dus van de geboorte tot de dood en dit bij alle economische, sociale en politieke activiteiten toegankelijk voor het publiek.

Dirk De Meirleir

Leefijdscriminatie gebeurt vaak onbewust en zonder er diep bij na te denken.

”

Telkens er onderscheid gemaakt wordt op basis van leeftijd moet dit dus objectief en redelijk verantwoord kunnen worden. En zoals eerder beschreven, is de regel bij arbeidsrelaties nog strikter, zonder veel mogelijkheid tot ver-

antwoording.

De gevolgen kunnen dus enorm zijn. Onze samenleving maakt immers veelvuldig onderscheid op basis van leeftijd. Het is echter te verwachten dat de rechters, die door de bepaling van de "objectieve en redelijke rechtvaardiging" een enorme beoordelingsbevoegdheid gekregen hebben, vele vormen van onderscheid op basis van leeftijd objectief en redelijk gerechtvaardigd zullen vinden - zie bijvoorbeeld de algemene praktijk van verschillende entreegelden bij museum- of dierentuinbezoek, naargelang het gaat om kinderen of volwassenen. Het is natuurlijk ook waar dat leeftijds onderscheid, gehanteerd op basis van een andere wet of regelgeving (zoals het onderscheid tussen minder- en meerderjarigen, de pensioenleeftijd en dergelijke meer) ongemoeid gelaten wordt.

Toch zullen personen en bedrijven die goederen en diensten leveren of die activiteiten voor het publiek organiseren goed moeten opletten dat er geen niet te rechtvaardigen onderscheid gemaakt wordt. Hierbij is het argument 'dat het altijd zo geweest is' van nul en generlei waarde.

Leefijdscriminatie gebeurt, zoals zo vaak bij discriminatie op andere gronden, vaak onbewust en zonder er diep bij na te denken. Dikwijls vanuit een soort gemakzucht en hang tot veralgemening. Zo kan men bijvoorbeeld redeneren dat men voor een bepaalde activiteit alleen mensen wil toelaten met een vrij goede fysieke conditie. Dit is soms een redelijke eis. Maar als men om dat

doel te bereiken een maximumleeftijd gaat instellen, kan er een probleem rijzen. Dit is een typisch voorbeeld van het nemen van een 'binnenweg' om tot het doel te komen. Net zoals men zou zeggen dat men kandidaten wil die goed Nederlands spreken en dus geen immigranten... In ons voorbeeld kan men immers vaak aantonen dat vele personen boven de leeftijdsgrens fitter zijn dan degenen eronder. Dergelijk onderscheid is niet objectief en redelijk verantwoord. Het zou dat maar zijn als men de grens vrij hoog stelt en men met stelligheid kan bewijzen - medische statistieken in de hand - dat het overgrote deel van de personen boven de leeftijdsgrens door zijn leeftijd fysiek ongeschikt is voor de activiteit.

In de verzekeringssector kunnen vragen gesteld worden bij de hogere premies voor jongere en oudere bestuurders of, simpelweg, bij de weigering hen (nog langer) te verzekeren. Het is beslist objectief en redelijk dat verzekeringsmaatschappijen geen verlies willen lijden en, meer zelfs, winst willen maken. Ze zullen echter - bewijzen in de hand - moeten kunnen aantonen dat er objectieve redenen zijn om deze risico's uit te sluiten op basis van leeftijd en bovendien zullen ze moeten aantonen dat er geen andere manier is om hun bedrijfsdoelstellingen te vrijwaren. Hoe te vermijden dat de brave, geheelonthoudende, jonge vrouw van negentien, met voorbeeldig rijgedrag, geen autoverzekering kan krijgen? Gelukkig heeft de politieke wereld inmiddels zelf een structurele oplossing voor het probleem uitgedokterd.

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE IN ARBEIDSRELATIES

Er zijn dus nieuwe spelregels en, zoals ik in de inleiding al zei, het komt er nu op aan ze correct toe te passen. Hiervoor dient vooral werk gemaakt van een grondige mentaliteitswijziging

bij werkgevers en bij werknemersorganisaties. Zij situeert zich op twee niveaus.

Er is om te beginnen wat ik het structurele niveau zou willen noemen: de praktijken en gewoonten in ons land die een structurele invloed uitoefenen. De belangrijkste factor is hier zeker de loonkost.

Er bestaat in België een soort sociaal contract dat stamt uit het naoorlogse sociaal overlegmodel. Het bepaalt dat jongere werknemers, en in het bijzonder bedienden, bij het begin van hun loopbaan lagere lonen aanvaarden (eventueel lager dan hun relatief productieniveau), dit in de wetenschap dat naargelang hun leeftijd vordert en hun anciënniteit toeneemt hun loonpositie zal verbeteren. De collectieve arbeidsovereenkomsten die dateren uit deze periode hanteren vaak nog loonbarema's die bepaald worden door leeftijd en anciënniteit. Een arbeidsmarkt waarin lonen in grote mate afhangen van het leeftijds-criterium stimuleert de uitstoot van oudere werknemers.

Dergelijke loonbarema's zijn trouwens in strijd met de Europese regelgeving en in feite zouden ze al bij de uiterste datum voor omzetting van de anti-discriminatie richtlijn (december 2002) moeten gewijzigd zijn. Een ander loon uitbetalen *puur* op basis van leeftijd is immers een verschil in behandeling. En ik breng hier in herinnering dat inzake arbeidsrelaties er geen enkele mogelijkheid bestaat tot objectieve en redelijke rechtvaardiging van dergelijk verschil.

Nu de overheid het levenslang leren wil aanmoedigen, zullen oudere werknemers die hun loopbaan een nieuwe wending willen geven en na een opleiding aan de slag gaan in een totaal nieuwe sector van de economie onverantwoord duur zijn als de lonen gebaseerd zijn op leeftijdsbarema's.

Ervaring en anciënniteit daarentegen kunnen wel in rekening gebracht worden, maar niet onbepakt. De verschillen moeten redelijk blijven en in verhouding staan tot de vermeende meerwaarde die de trouw aan de onderneming en de ervaring opleveren. Zoniet zou een slimme advocaat indirecte discriminatie kunnen pleiten...

Hieruit mag blijken dat het in ieder geval noodzakelijk is de Belgische anti-discriminatie wet wat leeftijdsdiscriminatie betreft te verfijnen en, naar het voorbeeld van de Britten, gebruik te maken van de door de richtlijn toegelaten uitzonderingen.

Maatregelen die de sociale lasten verlagen voor bepaalde leeftijdsgebonden doelgroepen komen slechts voor een deel tegemoet aan het probleem; de categorie 'oudere werknemers' met moeilijkheden op de arbeidsmarkt is vandaag immers schokkend ruim. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding spreekt al over oudere werknemers bij veertig-plussers...

Moeten we niet onder ogen durven zien dat door de hogere levensverwachting en door de snelle technologische evoluties mensen niet langer hun hele loopbaan lang dezelfde job zullen (willen) uitoefenen? Ervaring en productiviteit moeten zeker factoren van loonvorming zijn, maar moeten we niet toegeven dat loonniveaus zullen wisselen en niet langer alleen zullen stijgen met het vorderen van de leeftijd?

De recente wijziging in de regels voor de berekening van de pensioenen is in dit licht belangrijk.

Nu deze laatste berekend worden op basis van de hele loopbaan en niet langer op de laatste activiteitsjaren hebben we een eerlijker systeem dat ook minder druk legt op de oudere werknemer.

Verder zijn op het structurele niveau alle maatregelen welkom die oudere werknemers aanmoedigen langer actief te blijven door mogelijkheden te creëren die beantwoorden aan de behoefte het rustiger aan te doen: tijdcrediet, uitlooptbanen, deeltijdse arbeid enzomeer.

DISCRIMINATIES WEGWERKEN

Het tweede niveau waarop een inspanning vereist is, slaat op het wegwerken van discriminaties en het ernstig nemen van deze laatste. Vijf jaar geleden heeft men in de Belgische wetgeving ingevoerd dat het voortaan verboden zou zijn maximumleeftijdsgrenzen te stellen bij werving en selectie...Vandaag zijn de advertenties waarin dergelijke eisen gesteld worden nog veel te talrijk. En als er al niet naar leeftijd gevraagd wordt, dan gelden er eisen inzake ervaring. Geen ervaring is meestal niet goed, maar te veel ervaring kan meestal ook niet. Het enige wat mag tellen, is de capaciteit van een werknemer om de job uit te oefenen. Het is logisch dat hij of zij dáárop getest wordt, zonder dat er categorieën uitgesloten worden op basis van vermeende kwaliteiten.

Over oudere werknemers bestaat in ons collectief bewustzijn een waslijst aan stereotypen: ze zijn minder productief en duurder dan jongere; ze nemen het werk van jongeren af; ze zijn niet

in staat zich aan te passen en te evolveren, ze zijn minder creatief en hebben een traag beoordelingsvermogen, ze willen de arbeidsmarkt zo vlug mogelijk verlaten, ze interesseren zich niet voor technologische evoluties, ze verzetten zich tegen verandering,

ze hebben een gedateerde kennis... Ouder dan veertig heeft men verder geen zin meer om zich bijkomend te vormen; de intelligentie, het geheugen en het vermogen om problemen op te lossen, evenals de fysieke capaciteiten, vermin-

Dirk De Meirleir

Geen ervaring is meestal niet goed, maar te veel ervaring kan meestal ook niet.

”

deren met de leeftijd.⁽⁸⁾ Als volgens u deze stellingen allemaal absolute waarheden zijn, dan hoeft het niet te verwonderen dat oudere werknemers het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. De stereotypen zijn zó sterk dat de werknemers zelf zich onderwerpen aan deze beeldvorming en eraan gaan deelnemen.

Een recente bevraging⁽⁹⁾ inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij werknemers en bedrijfsleiders of *human resources* (HR)-verantwoordelijken in Vlaanderen weerlegt duidelijk een aantal van de stereotiepe beelden. Een hoger werktempo, vaak met jongere werknemers geassocieerd, gaat niet noodzakelijk samen met méér efficiëntie, rendement en kwaliteit. Oudere werknemers kunnen - door hun kennis en ervaring - met een lager, maar meer beredeneerd, werktempo een hoog rendement halen. Verder wijst 40% van de bevroegde bedrijfsleiders of HR-verantwoordelijken op de maturiteit en ervaring die vooral de oudere werknemers hebben. Dit heeft voor gevolg dat ze vaker meer verantwoordelijkheid kunnen opnemen.

Nuttige inzichten, toch. Door de stereotypen te weerleggen en weer andere kwaliteiten van oudere werknemers in de verf te zetten, lopen we dan weer het risico in stereotypen te hervallen wat jongere werknemers betreft.

Het Britse raadplegingsdocument voor de omzetting van de richtlijn geeft volgend voorbeeld met commentaar. Joanna, dertig jaar,

heeft een MBA-postgraduaat en solliciteert voor de job van *management consultant*. Ondanks haar uitstekende academische prestaties en referenties van vorige werkgevers wordt ze niet uitgenodigd voor een interview omdat ze niet beschikt over de vereiste tien jaar beroepservaring. Volgens de Britse overheid is hier duidelijk sprake van leeftijdsdiscriminatie omdat voornoemde vereiste jongere kandidaten benadeelt en dus indirecte discriminatie uitmaakt. De werkgever moet in dit geval kunnen aantonen waarom deze beroepservaring nodig is, in plaats van te eisen dat mensen hun geschiktheid moeten kunnen aantonen voor een zeer duidelijk en scherp opgesteld functieprofiel gebaseerd op de vereiste competenties.

Het komt er dus telkens op neer dat individuele kandidaten gemeten worden op hun individuele capaciteiten en dat die vergeleken worden met de werkelijke talenten voor een objectief jobprofiel.

De rijkdom die een bedrijf aan menselijk talent kan vergaren, kan enkel gemaximaliseerd worden als het oog heeft voor de diversiteit van zijn personeel: de maturiteit van ouderen, het hogere tempo van jongeren, de culturele verscheidenheid van allochtonen en autochtonen die samen werken, de vele tot dusver onbenutte talenten van personen met een handicap... Stereotypen en discriminatie, ook inzake leeftijd, schaden niet alleen de individuen, maar ook de ondernemingen zelf.

(1) Cabinet Office Report, *Winning the Generation Game*, ISBN 0-11-430166-2, 2000.

(2) Vermits er geen verschillende menselijke rassen bestaan, heeft de Belgische wetgever er voor gekozen de term 'zogenaamd ras' te hanteren om redenen van politieke correctheid. Het gebruik van de term 'ras' zou immers de racistische idee onderbouwen dat er wel degelijk verschillende menselijke rassen zijn.

(3) Met inbegrip van de arbeid geleverd als zelfstandige.

(4) Artikel 2, §4, laatste streepje.

(5) Hierbij dient natuurlijk rekening gehouden met het feit dat de Britse arbeidsmarkt belangrijke verschillen vertoont vergeleken met de onze. Zo geldt er geen vaste pensioenleeftijd. Een van de discussies die de Britten momenteel in het kader van de omzetting van de richtlijn nog aan het voeren zijn, draait bijvoorbeeld rond de vraag of het leeftijdsdiscriminatie is als een werkgever een werknemer verplicht om op een bepaalde leeftijd op pensioen te gaan. De Britten vinden immers dat dit de vrije keuze moet zijn van de werknemer.

(6) Hiervoor werd een aparte instantie opgericht: het 'Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen'.

(7) Artikel 4 van de wet ter bestrijding van discriminatie.

(8) M. Leleu, *Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes: Luxembourg, Pays-Bas*, ILO, Genève, 2001.

(9) De Witte & Morel, *Bevraging inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij werknemers en bedrijfsleiders of HR-verantwoordelijken*, januari-april 2003.