



Laurien Koster, College van de Rechten van de Mens

‘Liever aandacht dan

Discriminatie zorgt er nog altijd voor dat niet iedereen gelijke toegang heeft tot de arbeidsmarkt. Het kabinet wil van de SER weten wat nodig is om die discriminatie te bestrijden. Wetgeving is er genoeg, vindt Laurien Koster, voorzitter van het College van de Rechten van de Mens. Zij ziet meer in publieke aandacht voor het onderwerp.

TEKST Loek Kusiak **FOTO** Christiaan Krouwels

Te oud, vrouw, gedeeltelijk arbeidsongeschikt of de ‘verkeerde’ huidskleur. Nog altijd worden in Nederland mensen op de arbeidsmarkt geweigerd vanwege een handicap, hun geslacht, leeftijd of etnische afkomst. ‘Vaak is er niet eens sprake van boze opzet, maar zijn het stereotypen, vooroordelen en onwetendheid over wetgeving waardoor bepaalde groepen minder kans hebben op een baan’, zegt Laurien Koster, voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens, opgericht in 2012 en opvolger van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

Neem zwangerschapsdiscriminatie: nog steeds een hardnekkig probleem, blijkt uit onderzoek van het college in 2012. Koster: ‘Van de werkende moeders heeft 45 procent een ervaring met discriminatie vanwege zwangerschap. Dat zijn jaarlijks ruim 65.000 vrouwen. Contracten worden niet verlengd als de zwangerschap bekend wordt, of de functie van de betrokken vrouw wordt definitief aan iemand anders gegund.’

De dag na een tv-uitzending over het onderzoek stond er meteen een werkgever op de stoep. Koster: ‘Hij had die

45%

van de werkende moeders
heeft ervaring met
discriminatie wegens
zwangerschap

gemiddeld 20 à 25 procent in het nadeel van vrouwen. Onderzoek door het college naar beloning in ziekenhuizen heeft aangetoond dat vrouwen in functies van gelijke waarde 6 tot 8 procent minder verdienen dan hun mannelijke collega's. 'Vrouwen zijn twee keer zo vaak als mannen het slachtoffer van een verkeerde weging van hun ervaring en functieniveau. En vaak weten ze dat niet eens.'

Te oud

Discriminatie op grond van leeftijd is volgens Koster van alle tijden, maar wordt in het licht van de economische crisis en de huidige hoge werkloosheid extra manifest. 'Vanaf 45 jaar ben je kwetsbaar als je werkloos bent. Boven de vijftig jaar hakt het er nog dieper in. Ook hier overheersen vooroordelen als: oud is minder productief, weinig flexibel en vaker ziek. Ook jongeren worden stevig gediscrimineerd in de toegang tot de arbeidsmarkt. →

regels'

ochtend bij de koffie gehoord dat iedereen in het bedrijf ontevreden was over de regelingen rond zwangerschap en wilde daarmee aan de slag. Ook Kamerleden stelden vragen over het onderwerp en intussen merk ik dat ook werkgevers vinden dat zwangerschapdiscriminatie niet meer kan.'

Oordelen

Het College voor de Rechten van de Mens ziet door middel van onderzoek en voorlichting toe op de mensenrechten in Nederland. In individuele gevallen beoordeelt het college of er sprake is van discriminatie: op het werk, in het onderwijs, of als consument. In 2012 ontving het college 634 verzoeken om een oordeel, waarvan 48 procent betrekking had op discriminatie rond toegang de arbeidsmarkt. De adviezen van het college zijn niet bindend, maar leiden zeven op de tien keer wel tot verandering van beleid.

Ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen is een andere veel voorkomende bron van klachten. Volgens Koster bestaat in Nederland een loonkloof van

Wie is Laurien Koster?

Mr. Laurien Koster (1950) was voorzitter van de Commissie Gelijke Behandeling en is sinds oktober 2012 voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens. Zij behartigt het belang van mensenrechten in Nederland ook internationaal. Koster was advocaat, rechter en vicepresident van de rechtbank in Haarlem en bestuursvoorzitter van de rechtbank in Alkmaar. Koster adviseert ook de masteropleiding mensenrechten aan de Universiteit Leiden.



Door meer plekken voor vrouwen te reserveren, sluit je mannen met gelijke capaciteiten uit; dat is ook discriminatie

Gebrek aan ervaring is één ding, maar door minimum-looneisen is een vakkenvuller van zeventien jaar ook al te duur. Niet-westerse migrantenjongeren komen er het slechtst af. Ze zijn gemiddeld minder hoog opgeleid en hun tijdelijke banen worden het eerst geschrapt.'

Uitbuiting aanpakken

Antidiscriminatieregels en wetgeving op het gebied van gelijke behandeling heeft Nederland genoeg, vindt Koster, al zou het helpen als de Arbeidsinspectie 'een tandje extra bijzet' en het Openbaar Ministerie vaker tot vervolging zou overgaan. 'Slechtheid, uitbuiting van werknemers, uitzendbureaus die niet willen bemiddelen voor kandidaten met exotische namen, dat moet je altijd hard aanpakken', stelt Koster. 'Maar fundamenteel om dagelijkse discriminatie op de werkvloer aan te pakken, is publieke aandacht en aandacht binnen bedrijven en organisaties voor stereotyperingen en vooroordelen. Een SER-advies kan de discussie bij sociale

SER-advies over discriminatie

Het kabinet wil van de SER weten wat er nodig is om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Niet elke groep heeft dezelfde kansen op de arbeidsmarkt, blijkt uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het kabinet licht er vier groepen uit: niet-westerse migranten, homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en transgenders. Ook moeten sociale partners aanbevelingen doen voor het opheffen van onterechte beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en een betere doorstroming van vrouwen naar topposities. Het kabinet vraagt ook of andere organisaties zoals het College voor de Rechten van de Mens en de overheid kunnen helpen om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Het SER-advies moet eind dit jaar klaar zijn.

partners op gang brengen, waarbij wij als college onze expertiserol willen inzetten.'

Werkgevers en bonden, stelt Koster, kijken vooral collectief – via de cao bijvoorbeeld – naar zaken als gelijke kansen en beloning. 'Maar zodra het om een probleem rond een individu gaat, wordt het lastig. Veel leidinggevenden leren van alles over kosten en leiderschap, maar niets over mensenrechteneducatie.'

Training

Het college komt binnenkort met de resultaten van een onderzoek naar de invloed van stereotypering bij de toegang tot werk. De resultaten worden gebruikt bij een training voor personeelsfunctionarissen en andere professionals op het gebied van werving en selectie.

Koster: 'Bedrijven hebben vaak goede systemen om risico's te beheersen en ziekteverzuim te verminderen. Waarom kun je dan ook niet een aantrekkelijke werkgever zijn door je personeelsbeleid en beloningsproces zo in te richten dat je niet in de valkuil van je eigen vooroordelen trapt? Zoiets begint door de dialoog aan te gaan met de HR-afdeling en de ondernemingsraad, met gesprekken op afdelingen en met de arbodienst. Ik ben overtuigd van de verbeteringen die dit oplevert, want vooroordelen en stereotyperingen zijn niets anders dan onbewuste mechanismen om je leven of je bedrijf, overzichtelijk en geordend te houden. Het werkt overigens twee kanten uit, want in sectoren met veel vrouwen komen mannen niet binnen.'

Koster pleit voor een genuanceerde benadering als het gaat om acties om meer vrouwen in topposities te krijgen. 'Door meer plekken voor vrouwen te reserveren, sluit je mannen met gelijke capaciteiten uit. Dat is ook discriminatie. Alles begint echt met aandacht voor kernwaarden, opleiding en kansen op doorstroming. Talent moet je uit de breedst mogelijke vijver vissen, mannen én vrouwen.'

Of we ooit een arbeidsmarkt zullen krijgen met écht gelijke toegang voor iedereen? Koster: 'Er is al veel bereikt rond emancipatie en gelijke kansen. Nederland groeit naar verandering. Maar het gaat met stapjes en het is volhouden.' ■